Aneks nr 10 do załącznika nr 7
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 potrącenia 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).

*) 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).

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 użytku 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 ewidencji 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) jeśli 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.

Załącznik nr 8 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA NIEKTÓRYCH RZEMIEŚLNIKÓW

I. Płace zasadnicze

Kategoria zaszeregowania	Stawka zasadnicza w zł za 1 godz.
I	5,10—6,00
II	6,10—7,00
III	7,10—8,00
IV	8,10—9,20

II. Zaszeregowanie

Lp.	Funkcja, rodzaj wykonywanych czynności	Kategoria zaszeregowania
1	2	3
1	**Stolarz — cieśla** Remont i konserwacja sprzętu trwałego systemem gospodarczym, drobne naprawy stolarskie w pomieszczeniach (drzwi, futryny, podłogi), wykonanie drobnych przedmiotów (regałów, półek itp.)	I
	Roboty wymagające znajomości stolarki budowlanej i maszynowej, obróbki drewna oraz umiejętności posługiwania się narzędziami i przyrządami pomiarowymi (remonty i konserwacja sprzętu trwałego, duże naprawy stolarskie)	II
	Wykonanie i poważne naprawy mebli, urządzeń sklepowych wg rysunków technicznych i wg modeli	III
	Trudne i skomplikowane roboty wymagające specjalnego doświadczenia fachowego — wykonanie, pasowanie i montaż okładzin ściennych (boazerii) wszystkich rodzajów, wykonanie dekoracyjnych stropów kasetowych o skomplikowanym kształcie i złożonym profilu, wykonanie dekoracyjnych okładzin ściennych i sufitowych	IV

1	2	3
2	**Murarz** Przygotowanie zapraw, narzędzi i obiektów do remontu, wykonywanie wszelkich robót murarskich i tynkarskich wymaganych w obiektach remontowanych: murowanie prostych ścian z cegły i prefabrykatów, tynkowanie ścian i sufitów, okładanie płytami pilśniowymi ścian itp.	I
	Wykonywanie precyzyjnych napraw murarskich i tynkarskich artystycznych, glazurowanie ścian	III
3	**Posadzkarz** Układanie posadzki lastrikowej z płyt terrakotowych, klinkieru i prefabrykatów, glazurowanie ścian, wykonywanie parapetów okiennych i cokołów przy ścianach z lastriku	I
4	**Blacharz** Układanie pokrycia dachów, zwijanie rynien pionowych i poziomych, obrabianie dymników i włazów, pokrycia parapetów zewnętrznych i okien, gzymsów, okapów itp.	I
5	**Zdun** Murowanie i remontowanie pieców ogrzewniczych i trzonów kuchennych z kafli i cegły (domowych)	II
	Naprawa skomplikowana przewodów kominowych, naprawy ornamentacji kaflowych	III
	Murowanie i skomplikowane naprawy pieców piekarniczych o paliwie stałym, wmontowanie i rozmontowanie armatur, oblicowanie trzonów, układanie ceramiki, sporządzanie i odczytywanie rysunków technicznych pieców, sporządzanie szkiców pieców	IV
6	**Szklarz** Szklenie okien zwykłych i wystawowych, drzwi, ram, świetlików, kitowanie, usuwanie starych szyb, uszkodzonych, wykonywanie zastaw szklanych na kontuary, ręczne szlifowanie szkła, wiercenie otworów w szkle, nitowanie szyb wystawowych	I

1	2	3
7	**Malarz** Białkowanie tynków oraz malowanie farbami wapiennymi, olejnymi ze szpachlowaniem pomieszczeń, malowanie mebli farbami olejnymi i lakierami, wykonywanie napisów przez szablon i odręcznie	I
	Malowanie, lakierowanie sztablatur, sztukaterii i artystycznych ornamentacji	IV
8	**Tapicer** Naprawy tapicerskie mebli i wnętrz, repetacja, lamowanie chodników, dywanów i kilimów, umocowywanie kotar, rolet, firanek itd.	II
	Projektowanie i zakładanie draperii, lamperii i markiz, artystyczne ozdoby wewnętrzne i wystawowe, tapicerowanie krzesełek, kanapek, foteli	III
9	**Kotlarz** Pobielanie, nitowanie, lutowanie — łatanie kotłów, naczyń kuchennych, cukierniczych, wykładanie konserwatorów, urządzeń i skrzyń do lodów, oczyszczanie i reperacja naczyń miedzianych, mosiężnych, aluminiowych itp.	II
10	**Kowal** Odkuwanie haków i klamer potrzebnych do podwieszania instalacji, praca przy bieżących naprawach wozów, platform i innych pojazdów konnych, przygotowanie odkuwki do dalszej obróbki mechanicznej i technicznej, nitowanie na zimno i gorąco	I
	Cięcie stali resorowej o cienkich wymiarach na zimno, wydłużanie materiałów, gładzenie na płasko i okrągło, kucie wg szablonu, nacinanie na sworzniach i w nakrętkach	II
	Kucie i zawijanie oczek resorów, prętów i płaskowników, nagrzewanie do danej temperatury, prasowanie i gięcie na gorąco, kucie wg wzoru i szkicu, kucie na młocie mechanicznym, kucie wałka wykarbionego	III

1	2	3
	Napełnianie rur Perkinsa, spawanie i zawijanie rur Perkinsa, gięcie wg rysunku, hartowanie wszelkiego rodzaju stali	IV
11	**Ślusarz** Naprawa i konserwacja zamknięć drzwiowych i meblowych, wózków magazynowych, okuć przy rampach, rynien itp., wykonywanie sztab i krat, dorabianie kluczy	I
12	**Ślusarz — mechanik** Wykonywanie drobnych przedmiotów i części zamiennych maszyn i urządzeń nie wymagających wysokich dokładności w tolerancji, remonty wózków magazynowych	II
	Wykonywanie przedmiotów i części zamiennych maszyn i urządzeń wymagających wysokich dokładności w tolerancji, demontowanie i montowanie grzejników, naprawa kas ogniotrwałych, wykonywanie stylowych ornamentacji metalowych, montaż na fundamencie, wykonywanie rysunków technicznych zestawieniowych	IV
13	**Instalator wodno-kanalizacyjny** Proste czynności naprawcze i konserwacja instalacji wodno-kanaliz., oczyszczanie przewodów kanalizacyjnych, syfonów do zlewów, umywalek, naprawa i uszczelnianie kranów, wymiana zużytych muszli, naprawa hydrantów	II
	Trudne roboty wymagające dużego doświadczenia fachowego i znajomości rysunku roboczego, zakładanie instalacji wodno-kanalizacyjnej, remont instalacji wodno-kanalizacyjnej	III
14	**Elektromechanik** Proste czynności jak: naprawa drobnych uszkodzeń w sieci elektrycznej, zakładanie nieskomplikowanych instalacji świetlnych, wymiana przewodów elektrycznych i elementów grzejnych	II
	Trudne czynności wymagające specjalnego doświadczenia fachowego jak: zakładanie skomplikowa-	

1	2	3
	nych instalacji na siłę i światło, usuwanie awarii w instalacjach siły i światła bez dokumentacji, renowacja prostych urządzeń elektrycznych, podłączenie maszyn elektrycznych, kwalifikowanie maszyn i urządzeń elektrycznych do remontu	III
	Montaż zespołów montażowych, urządzeń transportowych o napędzie elektrycznym, wykonywanie rozdzielni urządzeń podnośnych, wykonywanie pojedyńczych układów rozdzielczych wysokiego i niskiego napięcia, demontowanie i montowanie urządzeń i maszyn elektrycznych, przeprowadzanie średnich remontów motorów, montaż oświetleń jarzeniowych i reklamówek oraz urządzeń klimatyzacyjnych	IV
15	**Radiomonter** Naprawa i konserwacja urządzeń głośnikowych dyspozycyjnych, wzmacniaczy, przekaźników i precyzyjnego sprzętu radiowego	IV
16	**Mechanik konserwator c.o.** Stała konserwacja, czyszczenie pieców, kotłów i sieci c.o. (usuwanie zapowietrzeń, odwadnianie), dozór nad funkcjonowaniem przewodów kominowych, demontowanie i montowanie grzejników i pieców gazowych	II
	Remonty kotłów i instalacji rurowych c.o. wymagające posługiwania się rysunkami projektowymi, instalacja kotłów wysokoprężnych, wymiana poszczególnych elementów c.o.	III
17	**Mechanik — konserwator ciągnika kolejowego** Konserwacja lokomotyw (smarowanie właściwymi smarami, oczyszczanie), bieżące naprawy uszkodzonych lokomotyw, kwalifikacja lokomotyw do remontu	II
18	**Mechanik — konserwator dźwigów, wind, schodów ruchomych** Stała konserwacja dźwigów, instalacji dźwigowych jak: smarowanie, oliwienie lin, sprawdzanie dzia-	

1	2	3
	łalności maszynowni i kabiny, nieskomplikowane naprawy dźwigów magazynowych i wind	III
19	**Spawacz** Spawanie acetylenowe i elektryczne przy spawaniu czołowym, pachwinowym itp.	III
20	**Mechanik — konserwator maszyn szewskich i krawieckich** Rozruch i docieranie maszyn po otrzymaniu z produkcji, regulacja mechanizmów maszyn po remoncie kapitalnym, przeprowadzanie drobnych bieżących napraw, dopasowywanie nieskomplikowanych części do maszyn	III
	Przeprowadzanie średnich remontów maszyn, dorabianie precyzyjnych części do maszyn	IV
21	**Mechanik konserwator chłodni** Bieżące nieskomplikowane naprawy i remonty maszyn i urządzeń, obsługa maszyn i urządzeń	III
	Skomplikowane remonty wymagające specjalnego doświadczenia fachowego i znajomości schematów instalacji pełnego obiegu chłodzenia i budowy poszczególnych elementów aparatury chłodniczej (sprężarek amoniakalnych, pomp wodnych i solankowych, automatyki sterującej, ciśniomierzy, termostatów itp.)	IV
22	**Mechanik — konserwator maszyn i urządzeń w masarnictwie** Bieżące naprawy maszyn i urządzeń, bieżące nieskomplikowane remonty, obsługa maszyn i urządzeń	III
	Trudne remonty zapobiegawcze i średnie polegające między innymi na: demontowaniu i montowaniu maszyn i urządzeń, dopasowywaniu skomplikowanych części zamiennych, dorabianiu części zamiennych za pomocą obrabiarek, wymianie części zamiennych	IV

1	2	3
23	**Mechanik — konserwator maszyn i urządzeń w piekarnictwie** Czynności i zaszeregowanie jak pod lp. 22	
24	**Mechanik — konserwator urządzeń w POSTI** Czynności i zaszeregowanie jak pod lp. 22	
25	**Mechanik — konserwator maszyn i urządzeń w wytwórni wód gazowanych** Czynności i zaszeregowanie jak pod lp. 22	
26	**Mechanik — konserwator maszyn biurowych i wag** Naprawa i konserwacja maszyn i wag, dorabianie części maszyn i wag, naprawa i wymiana prostych urządzeń elektrycznych w maszynach	IV
27	**Mechanik — konserwator centralki p. poż.** Naprawa i konserwacja centrali sygnalizacyjno-pożarowej, punktów sygnalizacyjnych, urządzeń zasilających, kontrola i okresowa regulacja centralki	IV
28	**Mechanik — konserwator łącznicy telefonicznej** Naprawa i konserwacja łącznicy telefonicznej, wymiana zużytych i uszkodzonych części, podłączanie nowych linii telefonicznych	IV
29	**Bednarz** Konserwacja bieżąca beczek, drobne remonty beczek, remonty kapitalne beczek, dorabianie i wymiana klepek	III
30	**Dekarz** Reperacja dachów, krycie papą, smołowanie, naprawa i wymiana rynien	I

III. Zasady premiowania

1. Premię wg niniejszego regulaminu otrzymują rzemieślnicy wynagradzani wg dniówkowego systemu płac, zatrudnieni przy konserwacji i bieżących naprawach maszyn i urządzeń, które to roboty nie mogą być zakordowane.
2. Wysokość premii ustala się na 25% miesięcznej płacy zasadniczej.

3. Premia, w wysokości podanej w ust. 2, przysługuje pod warunkiem:
   a) dobrej jakości wykonanych prac,
   b) terminowego wykonania prac,
   c) oszczędnego zużycia materiałów.
4. Wysokość premii, określoną w ust. 2, obniża się:
   a) w przypadku stwierdzenia złej jakości wykonanych prac — od 60% do 100%,
   b) w przypadku nieterminowego wykonania prac — od 20% do 100%,
   c) w przypadku stwierdzenia nieoszczędnego zużycia materiałów — od 20% do 100%,
   d) w przypadku postojów maszyn i urządzeń spowodowanych złą konserwacją — od 40% do 100%.
5. Wysokość premii ustala dyrektor (kierownik) zakładu pracy.
6. Premię dla rzemieślników zaszeregowanych wg kat. IV płac, wykonujących szczególnie precyzyjne i skomplikowane roboty wymagające specjalnych kwalifikacji (wykaz których ustala Minister Handlu Wewnętrznego), oblicza się wg powyższych zasad z tym, że maksymalna jej wysokość wynosi 40% płacy zasadniczej.

IV. Postanowienia ogólne

1. Rzemieślnikom zaszeregowanym do kat. płac II—IV i pełniącym funkcję brygadzisty, tj. kierującym i nadzorującym pracę co najmniej trzech rzemieślników, przyznaje się dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Przy przyznawaniu stawek płac zasadniczych, określonych tabelą podaną w części I, należy ustalić wysokość stawek w ramach „widełek" płac z zaokrągleniem do dziesiątek groszy.
3. Załącznik nie dotyczy rzemieślników zatrudnionych w zakładach pracy, w których konserwacje i naprawy maszyn i urządzeń dokonywane są przez specjalnie w tym celu powołane oddziały naprawcze.
4. Zasady premiowania nie dotyczą rzemieślników zatrudnionych przy konserwacji i bieżących naprawach, wykonujących prace powtarzalne, które mogą być zakordowane.

Załącznik nr 9 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW DZIAŁALNOŚCI USŁUGOWEJ ZAKŁADÓW USŁUG RADIOTECHNICZNYCH I TELEWIZYJNYCH

I. Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy naprawach sprzętu radiowego i telewizyjnego, instalacji anten telewizyjnych i pracach konserwacyjnych.

1. Pracownicy ZURiT bezpośrednio zatrudnieni przy naprawach sprzętu radio-telewizyjnego, zatrudnieni na stanowiskach:
   — inżynier radiotechnik,
   — starszy radiotechnik,
   — radiotechnik,
   — starszy radiomechanik,
   — radiomechanik

   otrzymują wynagrodzenie obliczone wg stawki jednostkowej, za wykonanie jednej niereklamowanej naprawy w wysokości określonej poniższą tabelą:

Kategoria płac	Stanowisko — funkcja	Stawka jednostkowa w złotych
I	Inżynier radiotechnik Starszy radiotechnik	20 do 26
II	Radiotechnik Starszy radiomechanik	17 do 22
III	Radiomechanik	12 do 16

2. Zaliczenie pracowników do wymienionych w ust. 1 stanowisk pracy — następuje w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny, określony w cz. IV załącznika.
3. Stawki jednostkowe dla poszczególnych pracowników, określone w ust. 1, ustala Dyrektor Oddziału biorąc pod uwagę posiadane przez pracownika kwalifikacje zawodowe, staż pracy w ZURiT oraz przydatność dla przedsiębiorstwa.

W okresie próbnym pracownik otrzymuje stawkę jednostkową w wysokości dolnej granicy „widełek" płac podanych w ust. 1.

4. Ustalając stawki jednostkowe, Oddział zobowiązany jest utrzymać się w zatwierdzonym wskaźniku płac, określonym w procencie do realizacji robocizny. Wysokość stawek jednostkowych wyznaczonych zgodnie z zasadami określonymi w ust. 1, 2 i 3, nie może spowodować przekroczenia funduszu płac Oddziału.
W przypadku powtarzających się dysproporcji między wynagrodzeniem pracownika a realizacją robocizny wypracowaną dla przedsiębiorstwa, Dyrektor Oddziału może zrewidować wysokość stawki jednostkowej ustalonej dla tego pracownika z zachowaniem obowiązujących przepisów dotyczących warunków wynagradzania.
Pod pojęciem „realizacja robocizny" należy rozumieć wartość usług bez wartości użytych materiałów i części.

§ 2

1. Kierownicy jedno- dwu- i trzyosobowych placówek są wynagradzani wg zasad podanych w § 1. Za czas związany z wykonywaniem czynności administracyjnych przysługuje im dodatek w wysokości do 30%, obliczony od wynagrodzenia osiągniętego przy naprawach. Wielkość procentową dodatku ustala Dyrektor Oddziału ZURiT biorąc pod uwagę rzeczywistą ilość czasu potrzebnego do wykonywania czynności administracyjnych w placówce.
2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, otrzymują dodatkowo premie za:
   a) wykonanie planu usług, w wysokości 10% wynagrodzenia osiągniętego przy naprawach,
   b) brak reklamacji odbiorców usług na jakość wykonywanych napraw, w wysokości 10% wynagrodzenia osiągniętego przy naprawach,
   c) wykonanie planu sprzedaży odbiorników radiowych i telewizyjnych, w wysokości 10% wynagrodzenia osiągniętego przy naprawach.

Wykonanie ilości napraw, przed ostatecznym obliczeniem wynagrodzenia, podlega przeliczeniu przez współczynniki utrudnienia, ustalone na określony czasokres (co najmniej 1/2 roku) przez Centralę ZURiT w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zaw. Prac. Handlu i Spółdzielczości. Wskaźnik przeliczeniowy nie może być wyższy od 2,5.

§ 4

1. Pracownicy zatrudnieni przy instalacji anten telewizyjnych otrzymują wynagrodzenie prowizyjne w wysokości do 40% wartości zrealizowanej robocizny.
2. Indywidualne wynagrodzenie prowizyjne otrzymuje się z przeliczenia następujących współczynników:
   — st. monter — 1,0
   — monter — 0,8
   — pomoc fachowa — 0,6
3. Pracownicy zatrudnieni przy konserwacji urządzeń rozgłaszania przewodowego, konserwacji i naprawach kuchni mikrofalowych, automatów muzycznych, radiotelefonów oraz przy innych pracach wykonywanych na podstawie kosztorysu — otrzymują wynagrodzenie prowizyjne w wysokości do 40% zrealizowanej robocizny.
4. Kierownicy brygad instalacyjnych bądź konserwatorskich, otrzymują niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1—3, premię w wysokości do 30% płacy prowizyjnej, pod warunkiem wykonania planów instalacji lub konserwacji. Premię przyznaje Dyrektor Oddziału w porozumieniu z Radą Zakładową.

§ 5

Pracownikom wymienionym w §§ 1 i 2 — w okresie niezawinionych przestojów, wypłaca się wynagrodzenie godzinowe w wysokości:

— inżynier radiotechnik	— 7,00 zł
— starszy radiotechnik	— 6,50 zł
— radiotechnik	— 5,50 zł
— st. radiomechanik	— 5,00 zł
— st. monter	— 5,00 zł
— radiomechanik	— 4,50 zł
— monter	— 4,50 zł
— pomoc fachowa	— 4,40 zł

§ 6

W przypadku 5-krotnych, w ciągu roku kalendarzowego, uzasadnionych reklamacji odbiorców usług na jakość wykonywanych napraw jak i stwierdzenia powyższego przez kontrolę własną — pracowników, o których mowa w § 1 i 2, należy

przenieść na okres 1-go roku do niższej kategorii płac, z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia.
W tych przypadkach należy pracownikowi przyznać stawkę jednostkową w wysokości dolnej granicy „widełek" płac niższej kategorii (kategorie płac określa ust. 1 § 1).

§ 7

Pracownikom wynagradzanym wg prowizyjnego systemu płac nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenie za przestój.
Pozostałym pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych, zleconą na piśmie przez kierownika placówki, przysługuje oprócz płacy za wykonanie naprawy, dodatkowe wynagrodzenie zgodnie z przepisami ustawodawstwa pracy.
Za podstawę wyliczenia dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przyjmuje się stawki określone w § 5 niniejszych zasad wynagradzania.

II. Wynagradzanie innych pracowników zakładów usługowych

§ 8

1. Kierownicy zakładów usługowych i usługowo-handlowych ZURiT (z wyłączeniem kierowników placówek, o których mowa w § 2) otrzymują miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości:

Lp.	Stanowisko	Płaca zasadnicza w zł
1	Kierownik zakładu zatrudniającego ponad 20 pracowników	1800—2800
2	Kierownik zakładu zatrudniającego co najmniej 4 pracowników wykonujących bezpośrednio usługi Zastępca kierownika zakładu zatrudniającego ponad 20 pracowników	1600—2500
3	Zastępca kierownika zakładu zatrudniającego co najmniej 8 pracowników wykonujących bezpośrednio usługi	1600—2200
4	Kierownik punktu przyjęć	1100—1500

2. Minister Handlu Wewnętrznego może w uzasadnionych przypadkach wyrazić zgodę na przyznanie kierownikowi zakładu, o ile jest nim pracownik o szczególnie wysokich kwalifikacjach zawodowych, miesięcznej płacy zasadniczej podwyższonej do 3.000 zł.
3. Kierownikami (zastępcami kierowników) zakładów mogą być pracownicy mający co najmniej kwalifikacje mistrzowskie lub dyplom ukończenia szkoły średniej oraz umiejętność organizowania pracy w zakładzie.
4. Kierownicy zakładów i ich zastępcy otrzymują oprócz wynagrodzenia zasadniczego — premię od realizacji usług lub obrotu:
   a) w zakładach usługowo-handlowych o przerobie ponad 700 napraw, w przypadku wykonania planu realizacji usług oraz planu obrotu detalicznego co najmniej w 100% — do 40% wynagrodzenia zasadniczego,
   b) zakładach usługowych o przerobie ponad 700 napraw i w zakładach usługowo-handlowych o przerobie poniżej 700 napraw w przypadku wykonania planu realizacji usług oraz planu obrotu detalicznego co najmniej w 100% — do 30% wynagrodzenia zasadniczego,
   c) w zakładach usługowych o przerobie poniżej 700 napraw — do 25% wynagrodzenia zasadniczego.
5. Kierownicy zakładów i ich zastępcy otrzymują premię, o jakiej mowa w ust. 4, pod warunkiem braku reklamacji na jakość i terminowość wykonanych napraw. W przypadku stwierdzenia uzasadnionych reklamacji odbiorców usług na jakość lub terminowość wykonanych napraw — za każdą reklamację premia ulega obniżeniu o 10% przysługującego wskaźnika premii.
6. Kierownicy punktów przyjęć otrzymują oprócz wynagrodzenia zasadniczego — prowizję od obrotu nie przekraczającą 25% uposażenia zasadniczego.

§ 9

Pozostali pracownicy umysłowi (inspektorzy, kontrolerzy techniczni, kalkulatorzy, magazynierzy) oraz pracownicy obsługi wynagradzani są wg zasad określonych odpowiednio załączni-

kiem nr 31 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wraz z późniejszymi zmianami — z tym, że wypłata ich premii powinna być uzależniona od wyników uzyskanych przez zakład usługowy (usługowo-handlowy), w którym są zatrudnieni — i następować za okresy obliczeniowe przyjęte przy premiowaniu kierowników odnośnych zakładów.

III. Zasady wynagradzania pracowników młodocianych, pełnoletnich nie posiadających kwalifikacji oraz absolwentów szkół odbywających naukę zawodu lub wstępny staż pracy w zakładach usługowych

§ 10

1. Do pracowników młodocianych, odbywających naukę zawodu — przyuczenie do określonej pracy lub wstępny staż pracy — w zakładach usługowych, stosuje się przepisy uchwały nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. w sprawie zatrudnienia młodocianych przez zakłady pracy w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy (Monitor Polski nr 78, poz. 453) wraz ze zmianami wprowadzonymi uchwałą nr 28 Rady Ministrów z dnia 4 lutego 1964 r. w sprawie zasad gospodarowania funduszem płac uczniów (Monitor Polski nr 13, poz. 58), z tym, że zamiast wynagrodzenia określonego w §§ 13, 17 i 19 uchwały nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. stosuje się wynagrodzenie:

   1) w okresie odbywania nauki zawodu:
      1. w I roku nauki w wysokości 150 zł mies.
      2. w II roku nauki w wysokości 320 zł mies.
      3. w III roku nauki w wysokości 600 zł mies. oraz premia do 25%;
   2) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy:
      1. po ukończeniu przyuczenia do określonej pracy — 600 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
      2. po ukończeniu nauki zawodu — 700 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
      3. w okresie przyuczenia do określonej pracy — 150 zł miesięcznie.

2. Do pracowników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych, odbywających przyuczenie i wstępny staż pracy w zakładach usługowych, stosuje się przepisy uchwały nr 527 Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1958 r. w sprawie zatrudnienia pracowników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych (Monitor Polski 1959 r. nr 3, poz. 12), z tym, że zamiast wynagrodzenia ustalonego w § 13 wymienionej uchwały stosuje się wynagrodzenie:

   1) w okresie odbywania przygotowania zawodowego poprzedzającego wstępny staż pracy w wysokości 600 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
   2) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy — w wysokości 700 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
   3) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy robotników, którzy po ukończeniu 18 roku życia byli zatrudnieni co najmniej przez okres 3 lat w innym zawodzie — w wysokości 1.000 zł miesięcznie oraz premię do 25%.

3. Do absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących, odbywających wstępny staż pracy w zakładach usługowych, stosuje się przepisy uchwały nr 196 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących (Monitor Polski nr 47 poz. 273), z tym, że zamiast wynagrodzenia określonego w § 11 ust. 1 i 2 wymienionej uchwały stosuje się wynagrodzenie:

   1) do absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w czasie odbywania wstępnego stażu pracy na stanowiskach robotniczych — w wysokości 700 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
   2) do absolwentów średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących w czasie odbywania wstępnego stażu pracy na stanowiskach robotniczych — w wysokości 950 zł miesięcznie oraz premię do 25%.

4. Do osób szkolących pracowników w zakładach usługowych — stosuje się przepisy uchwały nr 244 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w uspołecznionych zakładach pracy (Mon. Polski nr 57, poz. 277).

IV. Tabela stanowisk i minimum kwalifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych w działalności usługowej bezpośrednio przy naprawach sprzętu radio-telewizyjnego.

Stanowisko (funkcja)	Wymagane kwalifikacje zawodowe i staż pracy
Inżynier-radiotechnik	**Naprawa telewizorów** 1. Ukończone studia wyższe o specjalności radiotechnicznej oraz rok praktyki w danej specjalności. 2. Ukończone wyższe studia na Wydziale Łączności lub Elektrycznym, Centralny Kurs Telewizyjny oraz rok praktyki w danej specjalności.
St. radiotechnik	1. Średnie wykształcenie techniczne (Wydział Łączności), Centralny Kurs Telewizyjny oraz 3 lata praktyki. 2. Państwowa Szkoła Techniczna (specjalność telewizyjna) oraz 3 lata praktyki.
Radiotechnik	1. Średnie wykształcenie techniczne, Centralny Kurs Telewizyjny oraz 1 rok praktyki. 2. Państwowa Szkoła Techniczna oraz 1 rok praktyki. 3. Średnie wykształcenie ogólne, Centralny Kurs Telewizyjny oraz 3 lata praktyki.
St. radiomechanik	Zasadnicza Szkoła Zawodowa, Centralny Kurs Telewizyjny oraz 3 lata praktyki.
Inżynier-radiotechnik	**Naprawa radioodbiorników** Ukończone studia wyższe (Wydział Łączności lub Elektryczny) oraz rok praktyki w danej specjalności.
St. radiotechnik	1. Średnie wykształcenie techniczne oraz 3 lata praktyki. 2. Średnie wykształcenie ogólne, kurs branżowy oraz 5 lat praktyki.
Radiotechnik	1. Średnie wykształcenie techniczne oraz rok praktyki. 2. Średnie wykształcenie ogólne, kurs branżowy oraz 3 lata praktyki.

1	2
St. radiomechanik	1. Zasadnicza Szkoła Zawodowa oraz 3 lata praktyki. 2. Średnie wykształcenie ogólne, kurs branżowy, rok praktyki. 3. Podstawowe wykształcenie, kurs branżowy, 5 lat praktyki.
Radiomechanik	1. Zasadnicza Szkoła Zawodowa oraz rok praktyki. 2. Podstawowe wykształcenie, kurs branżowy, 2 lata praktyki.

Załącznik nr 10 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

EKWIWALENT PIENIĘŻNY DLA PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW USŁUG RADIOTECHNICZNYCH I TELEWIZYJNYCH ZA ULGOWY ABONAMENT TELEWIZYJNY I RADIOWY

1. Pracownicy Zakładów Usług Radiotechnicznych i Telewizyjnych otrzymują ekwiwalent pieniężny w wysokości 55 zł miesięcznie w zamian za uprzednio otrzymywany ulgowy abonament telewizyjny i radiowy.
2. Przepis ust. 1 dotyczy wyłącznie pracowników Zakładów Usług Radiotechnicznych i Telewizyjnych zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie przed dniem 1 kwietnia 1959 r.

Załącznik nr 11 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW DZIAŁALNOŚCI USŁUGOWEJ PRZEDSIĘBIORSTWA TECHNICZNO-HANDLOWEGO ZMECHANIZOWANEGO SPRZĘTU DOMOWEGO „ELDOM"

I. Wynagradzanie

Wynagradzanie pracowników, zatrudnionych bezpośrednio przy wykonywaniu usług w zakładach usługowych może być oparte na następujących systemach płac:
— systemie prowizyjnym,
— systemie czasowo-prowizyjnym.

Prowizyjny system płac

§ 1

1. System prowizyjny jest podstawowym wynagrodzeniem pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy wykonywaniu usług.
2. Wynagrodzenie w systemie prowizyjnym ustala się procentowo od wartości wykonanej robocizny brutto, obliczonej na podstawie cen wynikających z obowiązujących cenników na naprawy.
3. Wysokość wskaźnika prowizyjnego może wynosić do 40% wartości robocizny brutto, a w indywidualnych przypadkach do 50%.
4. Wynagrodzenie prowizyjne może być stosowane w formie prowizji indywidualnej lub w formie udziału w prowizji zespołowej.

§ 2

1. Wynagrodzenie w formie prowizji indywidualnej powinno być stosowane w przypadkach, w których uzależnione jest ono od wykonywanej indywidualnej robocizny brutto.
2. Wysokość wskaźnika prowizji dla poszczególnych rodzajów napraw sprzętu określa dyrektor przedsiębiorstwa, w po-

rozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości.
3. Wysokość wskaźnika prowizji może być uzależniona jednocześnie od kategorii zaszeregowania pracownika.
4. Kryteria, stanowiące podstawę do określenia kategorii osobistego zaszeregowania określa część III załącznika.

§ 3

1. Wynagrodzenie w formie prowizji zespołowej powinno być stosowane przy pracach wykonywanych zespołowo.
2. Wysokość wskaźnika prowizji zespołowej określa dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości.
3. Wysokość wynagrodzenia dla całego zespołu pracowników zakładu (brygady) oblicza się mnożąc przyznanym wskaźnikiem prowizji wartość wykonanej w danym miesiącu przez zakład (brygadę) robocizny brutto.
4. Ustalone zgodnie z ust. 3 wynagrodzenie podlega podziałowi na poszczególnych pracowników w zależności od ilości przepracowanych godzin w przeliczeniu na umowne i przysługujących współczynników kwalifikacyjnych.
5. Godziny umowne są iloczynem faktycznie przepracowanych godzin przez współczynniki kwalifikacyjne poszczególnych pracowników.
6. Współczynniki kwalifikacyjne uwzględniają osobiste kwalifikacje pracowników i ustalone są w oparciu o tabelę zaszeregowań (część III załącznika).
7. Współczynniki kwalifikacyjne są następujące:
   1. dla robotników zaliczonych do kat. I — 1,00
   2. dla robotników zaliczonych do kat. II — 1,25
   3. dla robotników zaliczonych do kat. III — 1,60
   4. dla robotników zaliczonych do kat. IV — 2,00

W uzasadnionych przypadkach współczynniki kwalifikacyjne mogą być ustalone z tolerancją do 0,20.

§ 4

1. Zarówno przy formie prowizji indywidualnej jak i zespołowej przyjmuje się zasadę, że wynagrodzenie w pełnej wysokości przysługuje za usługi wykonane terminowo i dobrze pod względem jakości.

2. Za nieterminowe wykonanie usługi potrąca się pracownikowi (zespołowi pracowników) część wynagrodzenia prowizyjnego.
3. W przypadku stwierdzenia wadliwie wykonanej usługi:
   — nie wypłaca się wynagrodzenia za prace związane z dokonaniem poprawki, oraz
   — potrąca się pracownikowi (zespołowi pracowników) część miesięcznego wynagrodzenia prowizyjnego.
4. Wysokość potrąceń wynagrodzenia w przypadkach wymienionych w ust. 2 i 3 określają następujące kryteria:
   1) zgłoszenie uzasadnionej skargi np. nieuprzejme zachowanie się personelu zakładu usługowego, nie udzielenie gwarancji na naprawę lub jej niesłuszne anulowanie itp. (z wyłączeniem skarg dotyczących zagadnień, za które stosuje się potrącenia jak niżej w pkt 2 i 3) — 5%, za każdą następną — 8%,
   2) wykonanie czynności niezgodnych z obowiązującą technologią dla danego rodzaju naprawy lub naprawy niewłaściwej pod względem jakości — 5% za każdy ujawniony fakt,
   3) nieterminowe wykonanie naprawy, powstałe z winy pracownika — 0,5% za każdy dzień zwłoki.
5. Potrącenia dokonywane są z wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za miesiąc, w którym ujawniono fakt niedopełnienia obowiązków z tym, że łączna wysokość potrąceń, o których mowa w ust. 4 pkt 2 i 3, nie powinna przekraczać wartości wykonanych usług, których potrącenia dotyczą.
6. Jeżeli pracownik wykona w ciągu kwartału 8 lub więcej napraw niewłaściwie pod względem jakości, niezależnie od potrąceń omówionych w ust. 4, na okres jednego kwartału powinien mieć obniżony wskaźnik prowizji o 5 punktów z zachowaniem obowiązujących przepisów dotyczących zmiany warunków wynagrodzenia.

§ 5

1. Pracownicy zatrudnieni w brygadach wyjazdowych wynagradzani są wg zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy wykonywaniu usług, określonych w § 1, 2, 3 i 4.
2. Pracownikom za naprawy wykonywane w domach użytkowników sprzętu, z tytułu utrudnionych warunków pracy —

wysokość wskaźnika prowizji może być podwyższona od 2 do 10%.

3. Pracownikom brygad wyjazdowych, którym w trybie określonym obowiązującymi przepisami — powierzono prowadzenie służbowego samochodu, przysługują dodatki w wysokości i według zasad określonych zarządzeniem Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 31 sierpnia 1968 r. (Mon. Pol. nr 42, poz. 293).

§ 6

Pracownikom wynagradzanym wg prowizyjnego systemu płac nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenie za postój.

System czasowo-premiowy

§ 7

1. System czasowo-premiowy może być stosowany w zakładach usługowych, które nie mają warunków do stosowania systemu prowizyjnego i ze specyfiki napraw wynika, że jest on bardziej racjonalny w stosunku do:
   a) robotników wykwalifikowanych, rzemieślników i pracowników technicznych zatrudnionych bezpośrednio przy świadczeniu usług w zakładach,
   b) pracowników wykonujących czynności pomocnicze, nie związane bezpośrednio ze świadczeniem usług dla ludności.
2. W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może rozszerzyć zakres stosowania tego systemu na inne zakłady usługowe, pod warunkiem rentownego działania tych zakładów.

§ 8

Robotnikom i pracownikom technicznym wynagradzanym wg systemu czasowo-premiowego przysługują stawki płac w wysokości określonej rozpiętością widełek dla kategorii zaszeregowania, odpowiadającej kwalifikacjom niezbędnym do wykonania danej pracy i określonym odpowiednio w części II i III załącznika.

Wysokość stawki dla poszczególnych pracowników ustala dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 9

1. Pracownicy wynagradzani wg systemu czasowo-premiowego mogą otrzymać premię z przeznaczonego na ten cel funduszu premiowego.
2. Indywidualna wysokość premii nie może przekraczać:
   1) dla pracowników zaszeregowanych do I kategorii — do 25% zarobku zasadniczego,
   2) dla pracowników zaszeregowanych do II kategorii — do 35% zarobku zasadniczego,
   3) dla pozostałych robotników i pracowników technicznych — do 40% zarobku zasadniczego, a w indywidualnych przypadkach za zgodą Ministerstwa Handlu Wewnętrznego do 50%.
3. Regulaminy premiowania opracowane przez dyrektora Oddziału Wojewódzkiego w porozumieniu z Radą Zakładową winny uwzględniać następujące kryteria:
   1) wykonanie zadań planowanych w zakresie usług (ze szczególnym uwzględnieniem usług dla ludności),
   2) właściwą jakość wykonywanych usług,
   3) terminowość wykonywania usług.
4. Regulaminy premiowania powinny określać wysokość potrąceń premii miesięcznej za nieterminowe i wadliwe wykonane usługi, stosując się do następujących kryteriów:
   1) zgłoszenie uzasadnionej skargi np. niewłaściwe zachowanie się personelu zakładu usługowego, nie udzielenie gwarancji na naprawę lub jej niesłuszne anulowanie itp. (z wyłączeniem z niniejszego punktu nieterminowego wykonania naprawy) — 15%, za każdą następną 20%,
   2) wykonanie czynności niezgodnych z obowiązującą technologią dla danego rodzaju naprawy lub naprawy niewłaściwej pod względem jakości — 15% za każdy ujawniony fakt,
   3) nieterminowe wykonanie naprawy, powstałe z winy pracownika — 2% za każdy dzień zwłoki.
5. Potrącenia dokonywane są z bezwzględnej wysokości premii przysługującej pracownikowi za miesiąc, w którym ujawniono fakt niedopełnienia obowiązków.

6. Jeżeli pracownik wykona w ciągu kwartału 8 lub więcej napraw niewłaściwie pod względem jakości, niezależnie od potrąceń premii omówionych w ust. 4 powinien być przesunięty do niższej kategorii zaszeregowania na okres jednego kwartału, z zachowaniem obowiązujących przepisów, dotyczących zmiany warunków wynagradzania.

§ 10

1. Za postoje w pracy wynikłe z przyczyn niezależnych od pracownika wypłaca się wynagrodzenie wg podstawowej stawki wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania (bez premii).
2. W okresie postoju pracownik zobowiązany jest podjąć wyznaczoną mu pracę zastępczą, za którą otrzymuje wynagrodzenie wg wykonanej pracy, jednak nie niższe od wynagrodzenia przysługującego mu za niezawiniony postój.
3. Jeżeli pracownik w okresie postoju odmówił wykonania pracy zastępczej, nie przysługuje mu za ten czas żadne wynagrodzenie.
4. Za czas stracony z powodu postoju z przyczyn zależnych od pracownika — wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli w czasie takiego postoju pracownik zostanie skierowany do pracy zastępczej, to wówczas przysługuje mu wynagrodzenie wg wykonanej pracy bez zagwarantowania wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z kategorii zaszeregowania osobistego.

Wynagradzanie pracowników w nowootwieranych zakładach usług

§ 11

Pracownicy zatrudnieni w nowozorganizowanych zakładach i punktach przyjęć, niezależnie od rodzaju wykonywanych napraw w okresie do 3 miesięcy od chwili uruchomienia zakładu (punktu) (okres rozruchu), mogą być wynagradzani wg czasowo-premiowego systemu płac, z tym, że maksymalna wysokość premii nie może przekroczyć 15% ich wynagrodzenia zasadniczego.

Wynagradzanie kierowników i z-ców kierowników wyodrębnionych zakładów

§ 12

1. Wynagrodzenie zasadnicze kierowników wyodrębnionych zakładów usługowych uzależnione jest od planowanego zatrudnienia.
   Utworzenie stanowiska kierownika zakładu usługowego wynagradzanego wg zasad określonych w podanej niżej tabeli dopuszczalne jest w zakładach usługowych o minimalnym zatrudnieniu 4 pracowników wykonujących bezpośrednio usługi.
   Utworzenie stanowiska z-cy kierownika dopuszczalne jest w zakładzie o minimalnym zatrudnieniu 8 pracowników wykonujących bezpośrednio usługi.

Lp.	Stanowisko	Płace zasadnicze
1	Kierownik zakładu usługowego zatrudniającego ponad 20 osób	1.800—2.800
2	Kierownik zakładu usługowego zatrudniającego do 20 osób Z-ca kier. zakładu usługowego zatrudniającego ponad 20 osób	1.600—2.500
3	Z-ca kier. zakładu usługowego zatrudniającego do 20 osób	1.600—2.200

2. Minister Handlu Wewnętrznego może w szczególnie uzasadnionych przypadkach przyznać kierownikowi zakładu wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.000 i z-cy kierownika — 2.700 zł.
3. Kierownikami (z-cami kierowników) wyodrębnionych zakładów usługowych mogą być pracownicy posiadający co najmniej kwalifikacje mistrzowskie lub dyplom ukończenia szkoły średniej oraz umiejętność organizowania pracy w zakładzie.
4. Kierownicy zakładów usługowych i ich zastępcy, oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymują premię do 35% wynagrodzenia zasadniczego.

5. Wysokość premii uzależniona jest od wykonania planu usług ogółem zakładu, następująco:

100%	wykonania	planu	usług	— 35%	premii
99%	,,	,,	,,	— 28%	,,
98%	,,	,,	,,	— 21%	,,
97%	,,	,,	,,	— 14%	,,
96%	,,	,,	,,	— 7	,,
95%	,,	,,	,,	— premia nie przysługuje.	

6. Określona w ust. 5 maksymalna wysokość premii może być podwyższona do 40% wynagrodzenia zasadniczego, jeśli zakład prowadzi działalność handlową.

7. Wysokość premii, określona w ust. 6, uzależniona jest od wykonania planu usług ogółem zakładu następująco:

100%	wykonania	planu	usług	— 40%	premii
99%	,,	,,	,,	— 32%	,,
98%	,,	,,	,,	— 24%	,,
97%	,,	,,	,,	— 16%	,,
96%	,,	,,	,,	— 8%	,,
95% i poniżej				— premia nie przysługuje.	

8. W przypadku zgłoszenia uzasadnionych skarg przez odbiorcę lub ujawnienia przez kontrolę w trybie nadzoru faktów złej jakości lub nieterminowego wykonania napraw obowiązują potrącenia premii na zasadach określonych w § 9 ust. 4.
Potrącenia następują od wysokości premii, obliczonej zgodnie ze stopniem wykonania planu usług.

9. Warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie przez zakład usługowy ustalonego przez Oddział Wojewódzki wskaźnika udziału usług dla ludności w rozumieniu zarządzenia nr 13 Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministra Finansów z dnia 15.II.1966 r. z tym, że planowany wskaźnik udziału usług dla ludności nie może być mniejszy niż 50%.

10. Kierownicy (z-cy kierowników) zatrudnieni w nowozorganizowanych zakładach, w okresie do 3 miesięcy od chwili uruchomienia zakładu w warunkach niewykonania planu mogą otrzymać wynagrodzenie zasadnicze oraz premię w wysokości do 15%.

§ 13

1. W zakładach usługowych, w których nie zostaną utworzone stanowiska kierowników zakładów, wykonujących wyłącznie funkcje kierownicze zgodnie z § 12, funkcje kierownika zakładu mogą być powierzone jako dodatkowe czynności pracownikowi zatrudnionemu bezpośrednio przy wykonywaniu usług posiadającemu kwalifikacje określone w tabeli zaszeregowań do III, IV kategorii.
2. Pracownik zatrudniony bezpośrednio przy wykonywaniu usług, któremu powierzone zostały dodatkowe obowiązki kierownika zakładu usługowego, zgodnie z ust. 1, otrzymuje wynagrodzenie wg systemu płac i w wysokości obowiązującej w danym zakładzie oraz prowizję dodatkową wyrażoną w procencie od średniej miesięcznej robocizny brutto, uzyskanej na jednego robotnika zatrudnionego w danym zakładzie usługowym.
3. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia ustala się w wysokości do 25% od średniej miesięcznej robocizny brutto na jednego pracownika zatrudnionego bezpośrednio przy wykonywaniu usług z tym, że wysokość prowizyjnego dodatkowego wynagrodzenia kierownika nie powinna przekroczyć w stosunku miesięcznym 60% średniego zarobku, przypadającego na 1 pracownika zatrudnionego bezpośrednio przy wykonywaniu usług w zakładzie (łącznie z robocizną kierownika).
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika, któremu powierzono dodatkowe obowiązki kierownika zakładu usługowego, za usługi wykonane bezpośrednio przez siebie nieterminowo lub niewłaściwie pod względem jakości — podlega potrąceniom zgodnie z § 4 ust. 4 lub § 9 ust. 4.
5. Wysokość prowizji, określona w ust. 3, uzależniona jest od wykonania planu usług ogółem zakładu następująco:

% wykonania planu usług	Wysokość dodatkowego wynagrodzenia (% wartości bezwzględnej)
100	100
99	90
98	80
97	70
96	60
95 i poniżej	50

6. Ponadto od wynagrodzenia dodatkowego pracownika, któremu powierzono dodatkowo kierowanie zakładem, następują potrącenia zgodnie z § 4 ust. 4 w przypadku wykonania usług nieterminowo i źle pod względem jakości przez pozostałych robotników zakładu usługowego.
Potrącenia następują od bezwzględnej wartości dodatkowego wynagrodzenia (po obliczeniu potrąceń za niewykonanie planu usług).

Wynagradzanie kierowników punktów przyjęć

§ 14

1. Kierownikom punktów przyjęć przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.100—1.500 zł miesięcznie.
2. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego, kierownicy punktów przyjęć mogą otrzymywać premię lub prowizję wyrażoną w procencie od obrotu uzyskanego przez punkt przyjęć.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz prowizji lub premii ustala dyrektor przedsiębiorstwa, w zależności od ilości przyjmowanych zgłoszeń na naprawy z tym, że prowizja lub premia w stosunku miesięcznym nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Wypłata prowizji lub premii, powinna być uzależniona od wykonania przez punkt przyjęć planu obrotu ustalonego dla tego punktu.
W przypadku niewykonania planu obrotu przez punkt przyjęć mają odpowiednie zastosowanie potrącenia określone w § 12 ust. 7.

Wynagradzanie pracowników administracyjnych i obsługi

§ 15

1. Pracownicy administracyjni i obsługi zakładów usługowych, a mianowicie:
   a) pracownicy wykonujący czynności administracyjno-biurowe,
   b) st. kontrolerzy — technicy i kontrolerzy techniczni,

   c) magazynierzy,
   d) sprzątaczki,
   e) dozorcy
   — otrzymują wynagrodzenie wg zasad i stawek obowiązujących pracowników umysłowych i obsługi w przedsiębiorstwach handlowych, określonych w załączniku nr 31 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego wraz z późniejszymi zmianami — z tym, że wypłata ich premii powinna być uzależniona od wyników uzyskanych przez zakład usługowy w którym są zatrudnieni — i następować za okresy obliczeniowe przyjęte przy premiowaniu kierowników odnośnych zakładów.
2. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach st. kontrolera i kontrolera technicznego winni mieć w regulaminie premiowania szczegółowe określenia zadania warunkującego wysokość premii od jakości wykonywanych przez zakład usług.
3. Czas pracy i dodatki do wynagrodzenia osób zatrudnionych przy pilnowaniu określa się jak następuje:
   1) czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (dozorcy i portierzy) może wynosić 12 godzin dziennie,
   2) pracownikom wymienionym w pkt 1 przysługuje dodatek w wysokości:
      — 10% za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w sobotę ponad 6 godzin) do 12 godzin na dobę,
      — 10% za pracę w nocy,
      — 100% za wszystkie godziny przepracowane ponad 12 godzin na dobę oraz za godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem powinien być dniem wolnym od pracy,
   3) pracownikom wymienionym w pkt 1, nie przysługują dodatki za pracę w niedziele przepracowane zgodnie z obowiązującym harmonogramem,
   3) pracownikom, o których mowa w pkt 1 — przysługuje jeden dzień w tygodniu wolny od pracy z tym, że co trzeci tydzień dzień ten powinien przypadać w niedzielę,
   5) pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu w systemie 12 godzin pracy na 24 godziny wolne — nie przysługuje dodatkowy dzień wolny od pracy.

Zasady wynagradzania pracowników młodocianych i pełnoletnich, nie posiadających kwalifikacji zawodowych i odbywających w zakładzie pracy przyuczenie do określonej pracy, naukę zawodu lub wstępny staż pracy oraz absolwentów szkół odbywających wstępny staż pracy

§ 16

1. Do pracowników młodocianych odbywających naukę zawodu, przyuczenie do określonej pracy lub wstępny staż w zakładach usługowych stosuje się przepisy uchwały nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r., w sprawie zatrudnienia młodocianych przez zakłady pracy w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy (Monitor Polski nr 78, poz. 453) wraz ze zmianami wprowadzonymi uchwałą nr 28 Rady Ministrów z dnia 4 lutego 1964 r., w sprawie zasad gospodarowania funduszem płac uczniów (Monitor Polski nr 13, poz. 58) z tym, że zamiast wynagrodzenia określonego w § 13, 17 i 19 uchwały nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. stosuje się wynagrodzenie:
   1) w okresie odbywania nauki zawodu:
      1. w I roku nauki w wysokości — 150 zł miesięcznie
      2. w II roku nauki w wysokości — 320 zł miesięcznie
      3. w III roku nauki w wysokości — 600 zł miesięcznie oraz premię do 25%;
   2) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy:
      1. po ukończeniu przyuczenia do określonej pracy — 600 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
      2. po ukończeniu nauki zawodu — 700 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
   3) w okresie przyuczenia do określonej pracy — 150 zł miesięcznie.
2. Do pracowników pełnoletnich nie posiadających kwalifikacji zawodowych, odbywających przyuczenie i wstępny staż pracy w zakładach usługowych stosuje się przepisy uchwały nr 527 Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1958 r. w sprawie zatrudnienia pracowników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych (Monitor Polski nr 3, poz. 12 z 1959 r.) z tym, że zamiast wynagrodzenia ustalonego w § 13 wymienionej uchwały stosuje się wynagrodzenie:

   1) w okresie odbycia przygotowania zawodowego poprzedzającego wstępny staż pracy — w wysokości 600 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
   2) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy — w wysokości 700 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
   3) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy robotników, którzy po ukończeniu 18 roku życia byli zatrudnieni co najmniej przez okres 3 lat w innym zawodzie — w wysokości 1.000 zł miesięcznie oraz premię do 25%.
3. Do absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących odbywających wstępny staż pracy w zakładach usługowych — stosuje się przepisy nr 196 uchwały Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących (Monitor Polski nr 47, poz. 273) z tym, że zamiast wynagrodzenia określonego w § 11 ust. 1 i 2 wymienionej uchwały stosuje się wynagrodzenie:
   1) do absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w czasie odbywania wstępnego stażu pracy na stanowiskach robotniczych — w wysokości 700 zł miesięcznie oraz premię do 25%,
   2) do absolwentów średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących w czasie odbywania wstępnego stażu pracy na stanowiskach robotniczych — w wysokości 950 zł miesięcznie oraz premię do 25%.

II. Tabela płac

robotników, wykwalifikowanych rzemieślników i pracowników technicznych zatrudnionych bezpośrednio przy wykonywaniu usług i przy pracach pomocniczych wynagradzanych wg czasowo-premiowego lub akordowego systemu płac.

Kategoria zaszeregowania	Wysokość stawek w zł za 1 rob./godz.	
	od	do
I	4,80	5,40
II	5,60	7,20
III	7,00	9,00
IV	9,00	12,00

III. Tabela zaszeregowań robotników, wykwalifikowanych rzemieślników i pracowników technicznych.

1. W stosunku do robotników, wykwalifikowanych rzemieślników i pracowników technicznych zatrudnionych w zakładach usługowych i wynagradzanych wg systemu prowizyjnego lub czasowo-premiowego — należy stosować niżej ustalone kryteria, jako podstawę do określania kategorii zaszeregowania osobistego.
2. **Do I kategorii** mogą być zaszeregowani robotnicy niewykwalifikowani lub zatrudnieni przy wykonywaniu usług nie wymagających kwalifikacji zawodowych.
3. **Do II kategorii** mogą być zaszeregowani:
   1) robotnicy posiadający zaświadczenie stwierdzające odbycie przyuczenia do określonej pracy w zakresie czynności odpowiadających wykonywanym przez zakład usługom oraz co najmniej 2-letnią praktykę,
   2) robotnicy posiadający wiadomości praktyczne do wykonywania pracy oraz co najmniej 3-letnią praktykę przy wykonywaniu tej pracy,
   3) robotnicy zatrudnieni przy pracach ciężkich nie wymagających kwalifikacji zawodowych.
4. **Do III kategorii** mogą być zaszeregowani:
   1) robotnicy posiadający świadectwo robotnika wykwalifikowanego lub świadectwo czeladnicze w zawodzie odpowiadającym wykonywanym przez zakład usługom, oraz robotnicy posiadający świadectwo właściwej zasadniczej szkoły zawodowej i ukończony, zgodnie z przepisami, wstępny staż pracy,
   2) robotnicy nie spełniający wymagań, o których mowa w pkt 1, posiadający wiadomości teoretyczne i umiejętności praktyczne potrzebne do wykonywania wszystkich prac usługowych świadczonych przez zakłady usługowe, pod warunkiem, że byli zatrudnieni we właściwym dla danego zakładu zawodzie przynajmniej 7 lat.
5. **Do kategorii IV** mogą być zaszeregowani:
   1) robotnicy posiadający dyplom mistrza,
   2) robotnicy posiadający świadectwo ukończenia średniej technicznej szkoły zawodowej w zawodzie odpowiadającym wykonywanym przez zakład usługom i dowód odbycia wstępnego stażu pracy ustalonego odpowiednimi przepisami,

   3) robotnicy posiadający świadectwo robotnika wykwalifikowanego, świadectwo czeladnicze w zawodzie odpowiadającym wykonywanym przez zakład usługom oraz 5 lat pracy w charakterze robotnika wykwalifikowanego lub czeladnika w danym zawodzie.
6. Kwalifikacje zawodowe, wiadomości i umiejętności powinny być uprzednio sprawdzone przez zakładową komisję kwalifikacyjną przed przyznaniem odpowiedniej kategorii zaszeregowania.

Załącznik nr 12 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA NIEKTÓRYCH PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW PRZETWÓRCZYCH I USŁUGOWYCH PODLEGŁYCH CENTRALI HANDLOWEJ „KONSUMY"

I. Wynagradzanie robotników obuwia oraz działów: wzorcowni, krawieckich, szwalni i brygady remontowej (służby głównego mechanika i głównego energetyka) oraz pracowników obsługi.

Robotnicy zatrudnieni przy czynnościach normowanych i nienormowanych w wytwórniach obuwia oraz w działach: wzorcowni, krawieckich, szwalni i brygady remontowej (służby głównego mechanika i głównego energetyka) oraz pracownicy obsługi w przedsiębiorstwach:

— Centralnej Wytwórni Odzieżowej w Łodzi,
— Państwowym Przedsiębiorstwie Przetwórczo-Usługowym w Warszawie,

wynagradzani są wg zasad określonych odpowiednio w protokole dodatkowym nr 15 do układu zbiorowego pracy dla przemysłu lekkiego, podpisanego w dniu 16 października 1967 r. pomiędzy Komitetem Drobnej Wytwórczości i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego.

II. Wynagradzanie fryzjerów

Fryzjerzy zatrudnieni we fryzjerniach podległych PPH „Konsumy" otrzymują wynagrodzenie w wysokości 50% wartości wykonanych usług, liczonych wg cenników zatwierdzonych przez właściwe Wojewódzkie Komisje Cen.

W zakładach fryzjerskich zatrudniających do 10 fryzjerów — czynności kierownika sprawuje jeden z pracowników, który otrzymuje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie wyliczone procentem przeciętnego miesięcznego uposażenia zatrudnionych pracowników wg poniższej tabeli:

Ilość zatrudnionych fryzjerów	% przeciętnego wynagrodzenia fryzjerów
1	5
2	10
3	15
4	20
5	25
6	30
7	35
8	40
9	45
10	50

III. Wynagradzanie robotników pralni

Robotnicy zatrudnieni w pralniach podległych PPH „Konsumy" otrzymują wynagrodzenie akordowe wg cen jednostkowych:
a) w pralniach ręcznych — 50% ceny płaconej przez klienta,
b) w pralniach zmechanizowanych — 25% ceny płaconej przez klienta.

Ceny za usługi pralnicze określają cenniki zatwierdzone przez właściwe Wojewódzkie Komisje Cen.

IV. Wynagradzanie robotników bazy remontowej

Robotnicy zatrudnieni w bazach remontowych podległych PPH „Konsumy" otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wg stawek określonych w załączniku Nr 8 do układu zbiorowego pracy oraz premię w wysokości do 40% miesięcznej płacy zasadniczej pod warunkiem:
a) dobrej jakości wykonanych prac,
b) terminowego wykonania prac,
c) oszczędnego zużycia materiałów.

V. Wynagradzanie pracowników zakładów szewskich i krawieckich

1. Wynagradzanie robotników zatrudnionych przy czynnościach normowanych.
   a) Szewcy i cholewkarze zatrudnieni w warsztatach szewskich podległych PPH „Konsumy" otrzymują wynagrodzenie wg następujących stawek:

Kategoria zakładu	Stawka godz. w zł
Luksusowa	7,80 (tylko m. st. W-wa)
I	6,60
II	5,47
III	5,47
naprawa obuwia	4,55

Normy czasowe dla pracowników fizycznych są ustalane na poziomie norm obowiązujących uspołecznione zakłady szewskie.
Cenniki za usługi szewskie zatwierdzane są przez Centralę Handlową „Konsumy",

b) Krawcy zatrudnieni w warsztatach krawieckich podległych PPH „Konsumy" otrzymują wynagrodzenie prowizyjne w wysokości do 52% ceny płaconej przez klienta.
W warsztatach krawieckich obowiązują cenniki za usługi, ustalone dla poszczególnych kategorii warsztatów przez:
1) właściwe Wojewódzkie Komisje Cen — w zakresie reperacji obuwia,
2) dyrektora przedsiębiorstwa — w oparciu o sporządzoną kalkulację — w zakresie produkcji miarowej.
Zaliczanie warsztatów krawieckich do odpowiednich kategorii należy do kompetencji właściwych Wojewódzkich Rad Narodowych.

c) Krojczy otrzymuje wynagrodzenie prowizyjne w wysokości do 8% ceny, jaką płaci klient za wykonanie usług.

2. Wynagradzanie pracowników nie objętych systemem pracy normowanej.
a) Wynagradzanie kierowników zakładów usługowych wykonujących przy sprawowaniu funkcji kierownictwa bezpośrednie usługi:
1) Kierownik zakładu wykonujący usługi otrzymuje wynagrodzenie wg systemu płac, obowiązującego w danym zakładzie usługowym za bezpośrednio przez siebie wykonane usługi.
2) Oprócz wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 1), kierownik zakładu usługowego wykonujący usługi otrzymuje dodatek za:

— kierowanie zakładem krawieckim w wysokości od 10 do 20% a w zakładach wykonujących usługi szewskie do 40% średniej miesięcznej wysokości jednomiesięcznego zarobku brutto jednego pracownika, zatrudnionego bezpośrednio przy wykonywaniu usług, obliczonej na podstawie uzyskanego zarobku brutto wszystkich pracowników zakładu usługowego, zatrudnionych bezpośrednio przy wykonywaniu usług,
— czynności administracyjne w wysokości do 40%, a w zakładach wykonujących usługi szewskie do 60% od wynagrodzenia za bezpośrednio przez siebie wykonane usługi i produkcję uzupełniającą.

3) Wypłata dodatku za wykonanie czynności administracyjnych może być dokonana w wysokości ustalonej przez Dyrektora PPH „Konsumy" w przypadku uzyskania przez zakład minimum wydajności, tzn. obrotu zapewniającego rentowność zakładu usługowego.

4) W przypadku, jeżeli w zakładzie usługowym jest zatrudniony pracownik administracyjny, kierownik zakładu usługowego — poza wynagrodzeniem za bezpośrednio przez siebie wykonywane usługi i produkcję uzupełniającą — otrzymuje jedynie dodatek za kierowanie zakładem.

b) Pracownicy umysłowi zatrudnieni w punktach usługowych przedsiębiorstw podległych Centrali Handlowej „Konsumy" (kier. i prac. adm. zakładów usługowych) wynagradzani są zgodnie z załącznikiem Nr 31 do układu zbiorowego wraz z późniejszymi zmianami (z tym, że wynagrodzenie pracownika administracyjnego zakładu nie może być wyższe od wynagrodzenia ustalonego dla st. referenta),

c) Wynagradzanie majstrów:
1) Majster brygadzista zatrudniony w warsztatach szewskich (działach) wykonujących wyłącznie nowe obuwie otrzymuje:
w warsztatach zatr. 9—11 szewców — 110% śr. wynagr. szewca
w warsztatach zatr. 12—14 szewców — 120% śr. wynagr. szewca
w warsztatach zatr. powyżej 14 szewców — 130% śr. wynagr. szewca.

2) Przyjmujący zamówienia zatrudniony w warsztacie szewskim otrzymuje:

w warszt. zatrudn. 8 szewców — 70% średn. wynagr. szewców

w warszt. zatrudn. 9 szewców — 80% średn. wynagr. szewców

w warszt. zatrudn. 10 szewców — 90% średn. wynagr. szewców

w warszt. zatrudn. 11—12 szewców — 100% średn. wynagr. szewców

w warszt. zatrudn. 13—14 szewców — 110% średn. wynagr. szewców

w warszt. powyżej 14 szewców — 120% średn. wynagr. szewców.

Przyjmujący może jednocześnie wykonywać zlecone mu przez kierownika warsztatu usługi i otrzymuje za to oddzielne wynagrodzenie wg tabeli stawek akordowych.

3) W warsztatach szewsko-krawieckich będących pod wspólnym kierownictwem i zatrudniających poniżej 8 szewców (jeżeli kierownik nie jest szewcem) obowiązki przyjmującego zleca się jednemu z szewców, który otrzymuje za wykonane przez siebie usługi — wynagrodzenie akordowe wg tabeli stawek akordowych oraz dodatkowo wynagrodzenie za wykonywanie czynności przyjmującego w następującej wysokości:

— w warszt. zatrudn. 3 szewców — 20% średn. wynagr. szewca

— w warszt. zatrudn. 4 szewców — 30% średn. wynagr. szewca

— w warszt. zatrudn. 5 szewców — 40% średn. wynagr. szewca

— w warszt. zatrudn. 6 szewców — 50% średn. wynagr. szewca

— w warszt. zatrudn. 7 szewców — 60% średn. wynagr. szewca.

d) Kierownicy zakładów usługowych oraz pracownicy administracyjni zatrudnieni w punktach przyjęć — w zakresie

zamknięcia i otwarcia zakładu usługowego i punktu przyjęć i załatwiania innych czynności administracyjno-biurowych związanych z prowadzeniem zakładu usługowego lub punktu przyjęć — są traktowani jak pracownicy na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu załącznika Nr 39 do układu zbiorowego pracy.

Załącznik nr 13 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADACH USŁUGOWYCH WOJSKOWEJ CENTRALI HANDLOWEJ

I. Kierownicy zakładów — pracownicy umysłowi

1. Kierownicy zakładów — pracownicy umysłowi — zatrudnieni w zakładach:
   a) szewskich, których działalnością są roboty naprawkowe i produkcji obuwia nowego, zatrudniających co najmniej 5—8 pracowników produkcyjnych,
   b) szewskich, których podstawową działalnością są roboty obuwia miarowego (nowego), zatrudniających do co najmniej 8 pracowników produkcyjnych,
   c) krawieckich, zatrudniających co najmniej 8 pracowników produkcyjnych,
   d) szewsko-krawieckich (zatrudniających od 5—8 pracowników produkcyjnych — stosować pkt a), natomiast zatrudniających powyżej 8 pracowników produkcyjnych — — stosować pkt b),
   — otrzymują miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w zależności od kategorii zakładu:

kat. luksusowa i specjalna	od	900	do	1.050 zł
kat. I	od	750	do	900 zł
kat. II i III	od	630	do	750 zł

2. Niezależnie od wynagrodzenia, określonego w ust. 1, kierownik zakładu — pracownik umysłowy — otrzymuje wynagrodzenie dodatkowe w formie prowizji do wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego.
   W przypadkach wyjątkowo uzasadnionych wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, stopniem odpowiedzialności oraz rozmiarami zakładu — na wniosek Dyrektora W.P.H. — Dyrektor Centrali „WCH" może podwyższyć wysokość prowizji do 150% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia w formie prowizji może być dokonana w przypadku wykonania planu obrotu przez zakład usługowy co najmniej w 100% przy wykonaniu

planowanej wydajności pracowników produkcyjnych, tj. obrotu zapewniającego rentowną działalność zakładu usługowego.

4. Zgodnie z ustaleniami ust. 1 i 2 w zależności od rodzaju usług, umiejętności i kwalifikacji zawodowych kierownika, Dyrektor W.P.H. ustala zaszeregowanie kierownika do odpowiedniej stawki zasadniczej (w granicach stawek właściwych dla kategorii danego zakładu), a w zależności od stopnia przekroczenia ustalonego planu obrotu zapewniającego rentowność zakładu usługowego — procent wynagrodzenia dodatkowego.
5. Wysokość prowizji przy 100% wykonania planu obrotu, zapewniającego rentowość zakładu usługowego nie może przekroczyć połowy przyznanego wynagrodzenia prowizyjnego. Dyrektor W.P.H. uwzględniając różnice pracy w poszczególnych rodzajach usług ustala procent wynagrodzenia prowizyjnego za każdy 1% przekroczenia planu obrotu minimalnego tj. obrotu zapewniającego rentowość zakładu.
6. Podstawowymi elementami, określającymi przydatność kierownika do pracy w zakładzie usługowym są jego kwalifikacje zawodowe oraz umiejętność organizowania pracy w zakładzie. Kierownik powinien posiadać tytuł mistrza lub dyplom ukończenia średniego lub wyższego zakładu naukowego.
   Pracownicy nie odpowiadający powyższym warunkom powinni uzupełnić posiadane wiadomości lub być przesunięci do pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom.

II. Kierownicy zakładów — pracownicy fizyczni

1. Kierownik zakładu usługowego — pracownik fizyczny otrzymuje wynagrodzenie wg systemu płac obowiązującego w danym zakładzie usługowym za bezpośrednio przez siebie wykonane usługi i produkcję uzupełniającą.
2. Oprócz wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 — kierownik zakładu — pracownik fizyczny — otrzymuje dodatek za:
   a) kierowanie zakładem usługowym — w wysokości od 10% do 20% średniej miesięcznej wysokości zarobku brutto przypadającej na pracownika zatrudnionego bezpośrednio w produkcji,

b) czynności administracyjne do 40% od wynagrodzenia za bezpośrednio przez siebie wykonane usługi i produkcję uzupełniającą.

3. Wypłata dodatków za wykonywanie czynności kierowniczych i administracyjnych może być dokonana w wysokości ustalonej przez Dyrektora W.P.H. (ocena wywiązania się z obowiązku terminowej i prawidłowej dokumentacji warsztatu i tylko w przypadku uzyskania przez zakład minimum wydajności pracy, tzn. obrotu zapewniającego rentowność zakładu usługowego).

4. W przypadku, jeżeli w zakładzie usługowym jest zatrudniony pracownik administracyjny, kierownik zakładu — pracownik fizyczny — poza wynagrodzeniem za bezpośrednio przez siebie wykonane usługi i produkcję uzupełniającą otrzymuje jedynie dodatek za kierowanie zakładem w wysokości określonej w ust. 2 pkt a).

5. W zależności od przeciętnej ilości godzin w stosunku miesięcznym niezbędnych do wykonania czynności administracyjnych w zakładzie — Dyrektor W.P.H. określa wysokość dodatku administracyjnego.
Wynagrodzenie z tytułu dodatku nie może kształtować się wyżej od wynagrodzenia zasadniczego pracownika administracyjnego (788 zł).

6. Kierownik zakładu — pracownik fizyczny — powinien posiadać tytuł mistrza. Pracownicy nie odpowiadający powyższemu warunkowi powinni uzupełnić posiadane kwalifikacje lub być przesunięci do pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom.

III. Kierownicy zakładów nowozorganizowanych

W przypadkach nieosiągnięcia z przyczyn niezawinionych przez nowozorganizowany zakład usługowy obrotu minimalnego, który by zapewnił rentowność zakładu — kierownikom zakładów usługowych — pracownikom fizycznym i umysłowym w okresie do 3 miesięcy od dnia uruchomienia nowego zakładu usługowego — Dyrektor W.P.H. może przyznać wynagrodzenie:

a) kierownikowi zakładu usługowego, pracownikowi fizycznemu — w wysokości określonej w cz. II ust. 1 i ust. 2 pkt a) oraz dodatek w wysokości do 20% za wykonanie czynności administracyjnych,

b) kierownikowi zakładu usługowego — pracownikowi umysłowemu — w wysokości określonej w cz. I ust. 1 oraz dodatkowe wynagrodzenie w formie prowizji w wysokości do 30% pobieranego wynagrodzenia zasadniczego.

IV. Kary za uchybienia w pracy

W przypadku systematycznego powtarzania się uzasadnionych skarg i reklamacji na jakość i nierentowność wykonania usług, Dyrektor W.P.H. ma prawo dokonywania potrąceń z części ruchomej wynagrodzenia odpowiednich kwot w odniesieniu do kierowników zakładów usługowych — pracowników fizycznych i umysłowych — wg następujących zasad:

1) za 2—3 reklamacje w okresie mies. — 10% wynagr. ruch.
2) za 4—5 reklamacje w okresie mies. — 20% wynagr. ruch.
3) za 6—10 reklamacje w okresie mies. — 50% wynagr. ruch.
4) za powyżej 10 reklamacji w okresie mies. — 75% wynagr. ruch.

V. Pracownicy administracyjni zatrudnieni w zakładach usługowych i punktach przyjęć

1. Pracownicy administracyjno-biurowi zatrudnieni we wszystkich zakładach usługowych niezależnie od ilości zatrudnionych pracowników produkcyjnych w zakładzie otrzymują wynagrodzenie zasadnicze w wysokości od 578 zł do 788 zł.
2. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy administracyjni zakładów usługowych otrzymują dodatkowe wynagrodzenie w formie prowizji przyznawanej w zależności od stopnia wykonania przez zakład miesięcznego planu produkcji pod warunkiem terminowego sporządzania i dostarczania dokumentacji zakładu.
Wysokość wynagrodzenia z tytułu prowizji nie może przekroczyć 75% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Wysokość prowizji zatwierdza Dyrektor W.P.H.

VI. Szewcy, krawcy, przyjemcy, krojczy, fryzjerzy wynagradzani są wg cenników zatwierdzonych przez właściwą Wojewódzką Komisję Cen. Szewcy, krawcy, przyjemcy i krojczy otrzymują za czas stracony z powodu postoju niezależnego od nich — zapłatę wg stawek osobistego zaszeregowania podanych w aneksie do niniejszego załącznika.
Wynagrodzenie to wypłaca się pod warunkiem zgłoszenia postoju przełożonemu, który winien niezwłocznie wystawić kartę postojową.

VII. Postanowienia pozostałe

1. Kierownicy zakładów usługowych oraz pracownicy administracyjni zatrudnieni w zakładach usługowych lub punktach przyjęć są pracownikami o nienormowanym czasie pracy w zakresie zamknięcia i otwarcia zakładu usługowego lub punktu przyjęć i załatwiania innych czynności administracyjno-biurowych związanych z prowadzeniem zakładu usługowego lub punktu przyjęć.
2. W rozumieniu niniejszych zasad wynagradzania, minimalnym obrotem zakładu usługowego, jest osiągnięcie takiego obrotu przez zakład usługowy, który po pokryciu wszelkich kosztów zapewnia osiągnięcie zysku przez ten zakład lub co najmniej wyniku zerowego.

PŁACE ZASADNICZE I ZASZEREGOWANIE:

1) szewców i przyjemców

Lp.	Stawka płac w zł za 1 godzinę	Funkcja
1	2	3
1	3,90	Zdejmowacz kopyt z obuwia
2	4,50	Kołkowacz podeszew — ręcznie, raszplowacz i glasowacz obuwia kołkowego, przybijacz obcasów płaskich
3	5,20	Szwacz cholewek, przygotowacz spodów do obuwia szytego, przeszywacz (dublowacz) podeszew ręcznie i mechanicznie, przybijacz obcasów wysokich do obuwia damskiego, raszplowacz i glasowacz spodów przy obuwiu szytym, sztuprowacz, kołkowacz podeszew mechanicznie
4	6,00	Krajacz skór miękkich, krajacz skór twardych, ćwiekarz ręczny, wszywacz pasów ręcznie, pasowacz kopyt, wywijacz pasa lamowanego, modelarz obcasów damskich wysokich

2) krawców

1	2,70	Przyszywacz guzików
2	3,10	Fastrygowacz, guzikarz, odszywacz dziurek, odszywacz przodów odzieży lekkiej, szwacz odzieży ciężkiej, szwacz odzieży lekkiej, szwacz odzieży średniej
3	3,40	Odszywacz mankietów, odszywacz przodów odzieży średniej, odszywacz rozporków, prasowacz odzieży lekkiej, przeszywacz emblematów, szwacz odzieży ciężkiej, szwacz odzieży lekkiej, szwacz odzieży średniej

1	2	3
4	3,70	Prasowacz odzieży średniej, szwacz odzieży ciężkiej
5	4,10	Odszywacz przodów odzieży ciężkiej, prasowacz odzieży ciężkiej
6	4,50	Formierz kołnierzowy

3) krojczych

1	3,50	Obrysowywacz szablonów, wycinacz szablonów
2	4,50	Bieliźniarz
3	6,00	Projektant norm zużycia tkanin na odzież ciężką, krawiec odzieży ciężkiej, krawiec modelarz odzieży ciężkiej

Załącznik nr 14 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PRODUKCYJNYCH WYTWÓRNI ORAZ PRACOWNIKÓW PUNKTÓW USŁUGOWYCH ZEGARMISTRZOWSKO-JUBILERSKICH PODLEGŁYCH CENTRALI JUBILERSKIEJ „JUBILER"

I. Wynagrodzenie pracowników produkcyjnych wytwórni

1. Tabela płac

Kategoria płac	Stawka zasadnicza	Dodatek stołeczny	Dodatek morski
	za 1 godzinę pracy		
Ia	5,24	0,11	0,11
Ib	4,43	0,11	0,11
Ic	3,75	0,11	0,11
Id	3,40	0,11	0,11

2. Tabela zaszeregowania

Lp.	Stanowisko	Kategoria płac
1	2	3
1	Projektant artystyczny z praktyką Rytownik — projektant Metalurg — plastyk Grawer — projektant	Ia
2	Złotnik wysokokwalifikowany	Ia—Ib
3	Jubiler Odlewnik złota Szlifierz brylantów i kamieni szlachetnych	Ia—Ic

1	2	3
4	Pracownicy z samodzielną praktyką: tokarz precyzyjny rytownik w stali mechanik wysokokwalifikowany sznycer rytownik giloszer sztancownik metali szlachetnych ślusarz kowal w kruszcu narzędziowiec — pilnikarz grawer galwanizer rafiner metali szlachetnych frezer precyzyjny oprawiacz kamieni szlachetnych sztucer wysokokwalifikowany bejcownik	Ib
5	Szlifierz Złotnik Poliser Polerownik Walcownik Odlewnik Frezer Drukier Sztancownik Glejownik Sztucer Konserwator maszyn Konserwator — elektryk	Ic
6	Pomoce fachowe wykwalifikowane: grawerska jubilerska złotnicza sznycerska rytownicza galwanizatorska wykończarka	Id

3. Opis czynności i kwalifikacji kat. płac Ia

Pracownicy zaszeregowani do tej kategorii winni mieć przygotowanie teoretyczne średnie w swoim zawodzie i przynajmniej 5 lat praktyki lub wyższe wykształcenie w zakresie sztuk plastycznych (złotnictwo, galanteria metalowa i pokrewne). Winni umieć samodzielnie opracowywać modele i wzory dla produkcji przedmiotów artystycznych, wyrabiać przedmioty artystyczne ręcznie (np. brosze ozdobne, kolie, zausznice itp.). Winni wykazywać zmysł organizacyjny, mieć umiejętności kierowania zespołem i znać zasady organizacji pracy. Muszą mieć znajomość procesów technologicznych i obróbki metali jak również prac emalierskich.

Kat. płac Ib

Pracownicy zaszeregowani do tej kategorii winni mieć przygotowanie teoretyczne w swoim zawodzie i co najmniej 3 lata praktyki. Pracę ich wykonywaną samodzielnie w zakresie wyrobów artystycznych z metali szlachetnych i półszlachetnych, z kamieni szlachetnych i półszlachetnych, prace emalierskie, spawanie w metalu i kruszcu, rytowanie skomplikowanych wzorów, galwanizacja złotem, srebrem i platyną, giloszowanie, wykonywanie matryc w stali do produkcji wyrobów seryjnych, prace ślusarskie w zakresie produkcji — winien cechować wysoki poziom artystyczny i precyzja wykonania. Winien mieć umiejętności przygotowania precyzyjnych narzędzi oraz wykonania takichże robót w kruszcu.
Muszą mieć umiejętność montowania, ustawiania i konserwowania maszyn służących do produkcji oraz utrzymywania ich w gotowości. Ponadto rytownicy muszą umieć wykonywać skomplikowane wzory zdobnicze.

Kat. płac Ic

Pracownicy zaszeregowani do tej kategorii winni znać prace w zakresie szlifierstwa, polerowania, poliserstwa oraz wykonywania wszystkich innych samodzielnych prac wykończeniowych w jubilerstwie i złotnictwie.

Kat. płac Id

Pracownicy zaszeregowani do tej kategorii winni umieć wykonywać prace pomocnicze wymagające kwalifikacji w złotnictwie, jubilerstwie, rytownictwie, galwanizacji, sznycerstwie i innych zawodach specjalnych w zakresie produkcji artystycznej z metali szlachetnych i półszlachetnych, w stali i emalierstwie.

4. Zasady wynagradzania

1) Pracownicy wytwórni produkcyjnych, wymienieni w ust. 2, w przypadkach niemożności znormowania ich pracy, mogą otrzymać premie w wysokości:
pracownicy zaszeregowani do kat. płac Ia — 50% płacy zasadniczej
pracownicy zaszeregowani do kat. płac Ib/Ic — 40% płacy zasadniczej
pracownicy zaszeregowani do kat. płac Id — 30% płacy zasadniczej
Wypłata premii może nastąpić pod warunkiem wykonania przez robotników planowanych indywidualnych zadań i braku zastrzeżeń co do jakości wykonanych prac.
2) Pracownicy wytwórni produkcyjnych, wymienieni w ust. 2, których praca została znormowana, wynagradzani są wg stawek akordowych w zależności od ilości wykonywanych prac.

Podstawą stosowania akordowego systemu wynagradzania są zakładowe normy pracy, zatwierdzone przez Branżową Komisję Normowania Pracy.
Pracownicy zatrudnieni przy pracach znormowanych otrzymują stawki akordowe z uwzględnieniem zachęty akordowej w wysokości:
50% w odniesieniu do prac. zaszer. do kat. płac Ia
40% w odniesieniu do prac. zaszer. do kat. płac Ib—Ic
30% w odniesieniu do prac. zaszer. do kat. płac Id
3) Pracownicy kierujący pracą brygady (brygadziści) pracują na równi z pozostałymi członkami brygady i otrzymują wynagrodzenie w zależności od wyników własnej pracy oraz dodatek za prowadzenie brygady w wysokości 20% stawki płacy zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

II. Wynagrodzenie niektórych pracowników punktów usługowych zegarmistrzowsko-jubilerskich

1. Tabela płac zegarmistrzów, jubilerów, grawerów

Kategoria płac	Stawka zasadnicza	Dodatek stołeczny	Dodatek morski
	za 1 godzinę pracy		
Ia	5,24	0,11	0,11
Ib	4,43	0,11	0,11
Ic	3,75	0,11	0,11
Id	3,40	0,11	0,11

2. Zaszeregowanie i opis czynności zegarmistrzów, jubilerów i grawerów

1) Zegarmistrz IV klasy — kat. płac Id

a) wykonuje naprawy — stołówki (budziki, chodziki, zegary kominkowe i ścienne), zegarów ulicznych i wieżowych, kontrolnych i technicznych,
b) wymagane umiejętności: określenia rodzajów i przyczyn błędów złego funkcjonowania mechanizmów czasomierzy, posługiwania się maszynami, narzędziami, przyrządami i urzą-

dzeniami pomocniczymi oraz ich konserwacji i przechowywania, ustawiania, sprawdzania i zamocowywania narzędzi tnących, ustawienia i zamocowywania przedmiotów obrabianych na tokarce w kłach, uchwytach i tarczach lokowych, przygotowywanie i ostrzenie narzędzi tnących używanych przy wykonywaniu robót tokarskich, wykonywania robót tokarskich, toczenia powierzchni walcowych stożkowych, kulistych, odcinania, wytyczania kanałów (żłobków), planowania powierzchni czołowych i obsad, wiercenia, wygładzania i rozwiercania otworów, nacinania gwintów, frezowania i kalibrowania, piłowania, polerowania i szlifowania, kucia i nitowania, odpuszczania i hartowania stali na wymaganą twardość, utwardzania powierzchni (cementowanie i nawęglanie), konserwacji ogniw elektrycznych i akumulatorów różnych typów, odczytywania prostych rysunków technicznych i szkiców, wykonania rysunków konstrukcyjnych, systematycznej kontroli technicznej pracy, organizacji miejsca pracy, oszczędnego używania materiałów, narzędzi i energii,

c) wymagane wiadomości: znajomość teorii budowy i działania mech. czasomierzy, obliczenia mech. czasomierzy, rysunków techn. i konstr.-zawodowych, budowy i działania poszczególnych maszyn i narzędzi (ich części składowych), znajomości materiałoznawstwa zawodowego, podstawowej elektrotechniki, podstawowej fizyki, sposobów przeprowadzania kontroli robót na podstawie cech zewnętrznych, znajomość metod pracy pracowników, zasad organizacji miejsca pracy i planowania,

d) wykształcenie — 3-letnia szkoła zawodowa.

2) Zegarmistrz III klasy — kat. Ic

to samo co w punkcie 1 lit. a), b), c) plus dodatkowo wykonuje naprawy zegarków kieszonkowych,

— wykształcenie — 3-letnia szkoła zawodowa i co najmniej I rok praktyki w zawodzie.

3) Zegarmistrz II klasy — kat. płac Ib

a) to samo co w pkt 1 plus dodatkowo wykonuje naprawy zegarków naręcznych, męskich, zegarków kieszonkowych, stoperów zwykłych, czasomierzy antycznych i zegarków elektrycznych,

b) i c) jak w pkt 1,

d) wykształcenie — 3-letnia szkoła zawodowa i 3 lata praktyki w zawodzie.

4) Zegarmistrz I klasy — kat. płac Ia

a) to samo co w pkt 3 plus dodatkowo wykonuje naprawy chronometrów, chronografów i wszelkiego rodzaju stoperów, wszelkiego rodzaju zegarków naręcznych (począwszy od pierścionkowych), dorabia zniszczone lub brakujące części jak np. osie balansowe, wałki naciągowe, zapadki, nastawki, różne sprężynki dociskowe, tryby, kółka itp.

b) i c) — jak w pkt 1,

d) wykształcenie — 3-letnia szkoła zawodowa i 6 lat praktyki w zawodzie.

5) Kwalifikacje i czynności jubilerów i grawerów określone są w ust. 3 cz. I niniejszego załącznika.

3. Zasady wynagradzania zegarmistrzów, jubilerów i grawerów

1) Zegarmistrzowie zatrudnieni w punktach usługowych otrzymują wynagrodzenie prowizyjne. Wynagrodzenie prowizyjne zegarmistrzów ustala się wskaźnikami w granicach 37 do 48% ceny robocizny płaconej przez klientów. Indywidualny wskaźnik prowizji w granicach wyżej podanych ustala — w zależności od kwalifikacji zegarmistrza — dyrektor przedsiębiorstwa.

2) Zegarmistrzowie zatrudnieni w sklepach prowadzących dodatkowo działalność usługową wykonujący czynności związane z wypisywaniem kwitów, weryfikacją zegarków itp. mogą otrzymać dodatki określone w procencie do należnego im wynagrodzenia prowizyjnego. Dodatki, do wysokości nieprzekraczającej jednak 10%, ustala dyrektor przedsiębiorstwa dla jednego z zegarmistrzów w danym sklepie, pełniącego dodatkowe czynności.

3) Jubilerzy zatrudnieni w punktach usługowych otrzymują wynagrodzenie prowizyjne. Wynagrodzenie prowizyjne jubilerów oblicza się następująco:

za naprawy jubilerskie — jubilerzy otrzymują do 41% ceny robocizny płaconej przez klientów,

za przerób złota — jubilerzy otrzymują do 41% kwot wpłaconych przez klientów.

4) Grawerzy zatrudnieni w punktach usługowych otrzymuj. wynagrodzenie prowizyjne. Grawerzy otrzymują za pracą grawerskie do 41% ceny robocizny płaconej przez klientówe

4. Tabela płac i zaszeregowania kierowników punktów usługowych zegarmistrzowskich, ich etatowych zastępców i referentów

1) Punkty zatrudniające poniżej 5 pracowników

Stanowisko	Płaca zasadnicza mies.
Kierownik punktu	1.700—1.100
St. referent	1.100—700
Referent	1.000—600

2) Punkty zatrudniające od 5 pracowników wzwyż

Stanowisko	Płaca zasadnicza mies.
Kierownik punktu	otrzymuje płacę zasadniczą i ew. dodatek lokalny — w zależności od kwalifikacji — analogicznie jak zegarmistrz (ust. 1 i 2)
Etatowy zastępca kierownika punktu	1.600—1.000
St. referent	1.100—700
Referent	1.000—600

5. Zasady wynagradzania kierowników punktów usługowych zegarmistrzowskich i ich etatowych zastępców i referentów

1) Punkty zatrudniające poniżej 5 pracowników
   a) kierownicy i referenci punktów usługowych otrzymują uposażenie zasadnicze miesięczne wraz z ewentualną premią z funduszu premiowego, utworzonego w wysokości 10% planowanych płac zasadniczych tych pracowników,

   b) premię z funduszu premiowego mogą otrzymać pracownicy dobrze wywiązujący się z nałożonych na nich zadań i obowiązków,
   c) wysokość premii może być obliczona lub potrącona w całości wg uznania dyrektora przedsiębiorstwa w przypadku stwierdzenia niewywiązywania się z obowiązków, złej pracy punktu usługowego itp. Zawinione manko wyklucza możliwość otrzymania premii.
2) Punkty zatrudniające od 5 pracowników wzwyż
   a) kierownicy punktów usługowych otrzymują miesięcznie wynagrodzenie w wysokości średniego wynagrodzenia akordowego osiągniętego przez podległych im pracowników, pracujących w systemie akordowym płac,
   b) kierownicy punktów usługowych zatrudniających 5 do 8 pracowników otrzymują z tytułu kierownictwa dodatek specjalny w wysokości 15% płacy zasadniczej, a kierownicy punktów usługowych zatrudniających powyżej 8 pracowników — dodatek specjalny w wysokości 20% płacy zasadniczej,
   c) etatowi zastępcy kierowników i referenci punktów usługowych otrzymują uposażenie zasadnicze wraz z premią na warunkach określonych w pkt 1.

6. Postanowienia ogólne

Kierownicy punktów usługowych zatrudniających poniżej 5 pracowników oraz etatowi zastępcy kierowników punktów usługowych zatrudniających od 5 pracowników wzwyż — pełnią jednocześnie czynności weryfikatorów.

Załącznik nr 15 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW WARSZTATÓW OPTYCZNYCH PRZEDSIĘBIORSTW PODLEGŁYCH CENTRALI HANDLOWEJ „FOTOOPTYKA"

§ 1

Zasady niniejsze dotyczą wykwalifikowanych pracowników warsztatów optycznych zatrudnionych w punktach usługowych przedsiębiorstw podległych Centrali Handlowej „Fotooptyka", dalej zwaną „Centralą".

Grupa I

a) mistrzowie — optycy (posiadający świadectwa Izby Rzemieślniczej),
b) czeladnicy — optycy o wysokich kwalifikacjach (posiadający świadectwa Izby Rzemieślniczej).

Grupa II

a) czeladnicy — optycy (posiadający świadectwa Izby Rzemieślniczej),
b) monterzy okularowi o wysokich kwalifikacjach.

Grupa III

monterzy okularowi.

§ 2

1. Zaliczenia do poszczególnych grup dokonuje dyrekcja przedsiębiorstwa na wniosek Komisji Kwalifikacyjnej powołanej w przedsiębiorstwie przez dyrektora Centrali.
2. Komisja Kwalifikacyjna winna składać się:
   z przedstawiciela dyrekcji przedsiębiorstwa, rady zakładowej, POP, mistrza optyka oraz rzeczoznawcy branżowego Centrali.
3. Zakres działania Komisji Kwalifikacyjnej określa regulamin wydany przez dyrektora Centrali.

§ 3

Pracownicy zaliczani do grup podanych w § 1 otrzymują wynagrodzenie prowizyjne w wysokości:

a) pracownicy grupy I do 29%
b) „ „ II do 26%
c) „ „ III do 22%

— obliczone od wartości wykonanych usług.

§ 4

Pracownikowi warsztatowemu, któremu z przyczyn niezależnych od niego (brak zamówień, szkieł lub oprawek) przypada tytułem prowizji kwota niższa od:

a) w grupie I 1.400 zł
b) „ II 1.200 zł
c) „ III 900 zł

— dyrektor przedsiębiorstwa po zasięgnięciu opinii aktywu pracowniczego może przyznać wyższe wynagrodzenie nie przekraczające jednak podanych wyżej wysokości.

§ 5

W chwilach wolnych oraz w przypadkach mniejszego nasilenia pracy w warsztacie pracownicy obowiązani są do wykonywania prac zleconych im przez kierownika sklepu. Wynagrodzenie w handlu składa się z wynagrodzenia za czas oddany do dyspozycji przedsiębiorstwa oraz za efektywne czynności gospodarcze. Z uwagi na powyższe, pracownicy warsztatowi zatrudnieni w ramach godzin pracy przy dodatkowych czynnościach, nie pobierają za te czynności dodatkowego wynagrodzenia.

§ 6

1. Ustala się następującą tabelę potrąceń wynagrodzenia (z uzyskanej prowizji) za usterki jakościowe (braki) w wykonywanych okularach:

Stosunek %% braków do ilości wykonywanych okularów			
od 0—3%	3—6%	6—10%	powyżej 10%
8% wynagr.	12% wynagr.	25% wynagr.	40% wynagr.

Pracownik, u którego stwierdzono w dwu kolejnych miesiącach ponad 10% braków, zostaje przeniesiony do niższej grupy zaszeregowania. Powtórne zaszeregowanie do wyższej grupy może nastąpić na wniosek kierownika punktu usługowego.
Wszelkie stwierdzone braki i usterki niezależnie od potrąceń pracownik zobowiązany jest poprawić bez żądania dodatkowego wynagrodzenia.

2. Każda reklamacja zgłaszana przez klienta kierownikowi sklepu odnośnie nieuwłaściwie wykonanej pracy optycznej powoduje potrącenie (w danym miesiącu) w wysokości 3% wynagrodzenia.

§ 7

Pracownicy warsztatowi obowiązani są do przeprowadzenia stałej konserwacji maszyn i urządzeń warsztatowych oraz do należytej opieki nad nimi bez dodatkowego wynagrodzenia.

§ 8

Wysokość prowizji zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w oparciu o wniosek kierownika punktu usługowego.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZYSKLEPOWYCH GABINETACH KOSMETYCZNYCH

I. Kategorie pracowników

1. Kosmetyczka wysokokwalifikowana
2. Kosmetyczka kwalifikowana
3. Kosmetyczka ze stażem pracy od 3 do 5 lat
4. Kosmetyczka ze stażem pracy do 3 lat
5. Kosmetyczka — praktykantka
6. Kalotechniczka ze stażem pracy ponad 3 lata
7. Kalotechniczka ze stażem pracy do 3 lat
8. Kalotechniczka — praktykantka
9. Manicurzystka ze stażem pracy ponad 3 lata
10. Manicurzystka ze stażem pracy do 3 lat
11. Pedicurzystka ze stażem pracy ponad 3 lata
12. Pedicurzystka ze stażem pracy do 3 lat.

II Wymogi kwalifikacyjne

ad 1. Kosmetyczka wysokokwalifikowana powinna posiadać:
a) dyplom ukończenia rocznego kursu kosmetycznego,
b) świadectwo ukończenia szkoły średniej,
c) zaświadczenie stwierdzające 10-letni staż pracy zawodowej.

Zakres wiadomości:
a) dokładna znajomość zagadnień zawodowych w zakresie kosmetyki upiększającej, zachowawczej i leczniczej,
b) znajomość obsługi aparatów,
c) znajomość obowiązujących przepisów sanitarnych i przepisów bhp,
d) znajomość kosmetyków znajdujących się w sprzedaży oraz ich zastosowanie,
e) wiadomości dotyczące wyposażenia i urządzenia zakładu kosmetycznego,
f) znajomość zasad organizacji pracy w zakładzie kosmetycznym.

Zakres umiejętności wykonywania zabiegów:
a) kosmetyki upiększającej — ciemnienie brwi i rzęs, regulacja brwi i rzęs, maquillage, charakteryzacja,
b) kosmetyki zachowawczej — masaże, oczyszczanie skóry, nakładanie maseczek,
c) kosmetyki leczniczej — masaże lecznicze, lecznicze oczyszczanie skóry, pielęgnacja skóry chorej, usuwanie nadmiernego owłosienia, usuwanie brodawek pospolitych, pielęgnacja włosów oraz zabieg fizykoterapii, jak galwanizacja, faradyzacja, naświetlanie kwarcówką, solux, d'arsonwall itp.

ad 2. Kosmetyczka wykwalifikowana powinna posiadać:
a) dyplom ukończenia rocznego kursu kosmetycznego,
b) świadectwo ukończenia szkoły średniej,
c) zaświadczenie stwierdzające 5 lat pracy zawodowej.
Zakres wiadomości i umiejętności jak w punkcie 1 (kosmetyczka wysokokwalifikowana).

ad 3. Kosmetyczka ze stażem pracy od 3 do 5 lat powinna posiadać:
a) dyplom ukończenia rocznego kursu kosmetycznego,
b) świadectwo ukończenia szkoły średniej,
c) zaświadczenie stwierdzające wymagany staż pracy.

Zakres wiadomości:
a) dokładna znajomość zagadnień zawodowych z zakresu kosmetyki upiększającej, zachowawczej i leczniczej,
b) znajomość obsługi aparatów,
c) znajomość obowiązujących przepisów sanitarnych oraz przepisów bhp,
d) znajomość kosmetyków znajdujących się w handlu oraz ich zastosowanie.

Zakres umiejętności:
Umiejętność wykonywania zabiegów z zakresu:
a) kosmetyki upiększającej — ciemnienie brwi i rzęs, regulacja brwi i maquillage,
b) kosmetyki zachowawczej — masaże, oczyszczanie skóry, nakładanie maseczek,
c) kosmetyki leczniczej — na wykonywanie zabiegów leczniczych wymagane jest zezwolenie komisji kwalifikacyjnej, po skontrolowaniu wiadomości i umiejętności kosmetyczki w tym zakresie.

ad 4. Kosmetyczka ze stażem pracy do 3 lat powinna posiadać:
a) dyplom ukończenia rocznego kursu kosmetycznego,
b) świadectwo ukończenia szkoły średniej,
c) zaświadczenie stwierdzające ukończenie praktyki rocznej w zakładzie kosmetycznym.
Zakres wiadomości i umiejętności jak w punkcie 3 (kosmetyczka ze stażem pracy 3 do 5 lat).

ad 5. Kosmetyczka — praktykantka powinna posiadać:
a) dyplom ukończenia rocznego kursu kosmetycznego,
b) świadectwo ukończenia szkoły średniej.
Uwaga:
Absolwentka rocznego kursu kosmetycznego odbywa praktykę w zakładzie kosmetycznym przez okres 1 roku pod kierunkiem wysokokwalifikowanej kosmetyczki.

ad 6. Kalotechniczka ze stażem pracy ponad 3 lata powinna posiadać:
a) świadectwo ukończenia kursu kosmetycznego lub kalotechnicznego,
b) świadectwo ukończenia szkoły średniej,
c) świadectwo stwierdzające wymagany staż pracy (ponad 3 lata).
Zakres wiadomości:
a) dokładna znajomość zagadnień zawodowych z zakresu kosmetyki upiększającej i zachowawczej,
b) znajomość obsługi aparatów,
c) znajomość przepisów sanitarnych i bhp,
d) znajomość kosmetyków znajdujących się w sprzedaży oraz ich zastosowanie.
Zakres umiejętności — umiejętność wykonywania zabiegów z zakresu:
a) kosmetyki upiększającej — ciemnienie brwi i rzęs, regulacja brwi, maquillage,
b) kosmetyki zachowawczej — masaże — oczyszczanie skóry, nakładanie maseczek.

ad 7. Kalotechniczka ze stażem pracy do 3 lat powinna posiadać:
a) świadectwo ukończenia kursu kosmetycznego lub kalotechnicznego,
b) świadectwo ukończenia szkoły średniej,
c) zaświadczenie 6-miesięcznej praktyki w zakładzie kosmetycznym.
Zakres wiadomości i umiejętności jak w punkcie 6 (kalotechniczka ze stażem pracy ponad 3 lata).

ad 8. Kalotechniczka — praktykantka powinna posiadać:
a) świadectwo ukończenia kursu kosmetycznego lub kalotechnicznego,
b) świadectwo ukończenia szkoły średniej.

Uwaga:
Absolwentka kursu kosmetycznego lub kalotechnicznego odbywa praktykę w zakładzie kosmetycznym przez okres 6 miesięcy pod kierunkiem wysokokwalifikowanej kosmetyczki.

ad 9 i 10. Manicurzystka ze stażem pracy ponad 3 lata i manicurzystka ze stażem pracy do 3 lat powinny posiadać:
a) świadectwo ukończenia szkoły podstawowej,
b) świadectwo ukończenia kursu zawodowego,
c) zaświadczenie stwierdzające wymagany staż pracy.

ad 11. Pedicurzystka ze stażem pracy ponad 3 lata i pedicurzystka ze stażem pracy do 3 lat powinny posiadać:
a) świadectwo ukończenia kursu zawodowego,
b) świadectwo ukończenia szkoły podstawowej,
c) zaświadczenie stwierdzające wymagany staż pracy.

Sprawdzenia kwalifikacji zawodowych pracowników, o których mowa wyżej, dokona w określonym trybie komisja weryfikacyjna.

III. Tabela zaszeregowań, płac zasadniczych i wysokości prowizji:

Lp.	Kategorie pracowników	Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej w zł na godzinę	Wysokość prowizji od wartości wykonywanych usług
1	2	3	4	5
1	Kosmetyczka wysokokwalifikowana	8	6,80	do 50%
2	Kosmetyczka kwalifikowana	7	6,00	do 45%
3	Kosmetyczka ze stażem pracy od 3 do 5 lat	5—6	4,50—5,05	do 40%
4	Kosmetyczka ze stażem pracy do 3 lat	4—5	3,95—4,50	do 35%
5	Kosmetyczką — praktykantka	—	3,60	—
6	Kalotechniczka ze stażem pracy ponad 3 lata	6—7	5,05—6,00	do 43%
7	Kalotechniczka ze stażem pracy do 3 lat	5—6	4,50—5,05	do 33%
8	Kalotechniczka — praktykantka	—	3,60	—
9	Manicurzystka ze stażem pracy ponad 3 lata	5—6	4,50—5,05	do 50%
10	Manicurzystka ze stażem pracy do 3 lat	3—4	3,60—3,95	do 45%
11	Pedicurzystka ze stażem pracy ponad 3 lata	5—6	4,50—5,05	do 50%
12	Pedicurzystka ze stażem pracy do 3 lat	3—4	3,60—3,95	do 45%

IV. Postanowienia ogólne

1. Pracownicy, o których mowa w cz. I, otrzymują wynagrodzenie prowizyjne obliczone w ustalonym procencie od wartości wykonanych przez nich usług.
2. Kategorię zaszeregowania oraz wysokość prowizji ustala — w ramach tabeli zawartej w cz. III załącznika — dyrektor przedsiębiorstwa — w uzgodnieniu z radą zakładową.
3. Do pracowników tych mają zastosowanie przepisy w przedmiocie zmiany stawek prowizji, określone w art. 6 układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego.
4. Za czas pracy, w którym z przyczyn od nich niezależnych gabinet kosmetyczny jest zamknięty dla klientów (np. remont, remanent) pracownicy otrzymują płacę zasadniczą.
5. Płace zasadnicze służą ponadto — poza przypadkiem określonym w ust. 4 — za podstawę do obliczenia należnych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Załącznik nr 17 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA NIEKTÓRYCH ROBOTNIKÓW WYTWÓRNI WÓD GAZOWANYCH I ROZLEWNI PIWA ORAZ ZAKŁADÓW PRZETWÓRSTWA OWOCOWO-WARZYWNEGO

I. Zaszeregowanie

1. Zaszeregowania robotników do odpowiedniej kategorii płac stosownie do pełnionych czynności i posiadanych kwalifikacji — dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową na wniosek kierownika zakładu.

2. Zaszeregowania robotników do odpowiedniej kategorii płac (grupy płac) należy dokonać zgodnie z obowiązującym taryfikatorem kwalifikacyjnym w oparciu o wykazy stanowisk i kategorie zaszeregowania podane w dalszej części załącznika.

3. Nowoprzyjmowani robotnicy, jak też robotnicy już zatrudnieni, co do których istnieją wątpliwości, czy posiadane przez nich kategorie zaszeregowań odpowiadają poziomowi ich wiadomości zawodowych, powinni być poddani egzaminowi przed komisją kwalifikacyjną. Skład i zakres działania komisji kwalifikacyjnej reguluje zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 12.XII.1951 r. (Monitor Polski A—105 poz. 1519).

4. Do czasu wydania szczegółowego taryfikatora kwalifikacyjnego robotników należy na okres przejściowy stosować wykazy stanowisk roboczych, zawierających jedynie nazwy zawodów i kategorie zaszeregowania, o których mowa w ust. 6 i 7.

5. Za podstawę do ustalenia kategorii zaszeregowania przyjęto co następuje:

   a) do kat. I zaliczono:
   proste roboty, które robotnik może wykonać po otrzymaniu wskazówek bez żadnego przygotowania,

   b) do kat. 2 zaliczono:
   roboty wymagające od robotnika jednostronnego wyszkolenia lub systematycznego przyuczenia w okresie do 6 m-cy, pewnej zręczności zawodowej, wprawy i doświadczenia,

   c) do kat. 3 zaliczono:
   roboty wymagające od robotnika zasadniczych umiejętności, które uzyskuje on przez ukończenie kursu w ramach szkolenia wewnątrzzakładowego albo przyuczenia, wzgl. dzięki dłuższemu doświadczeniu zawodowemu,

   d) do kat. 4 zaliczono:
   roboty fachowe wymagające od robotnika obok zawodowej praktyki i wiadomości fachowych również wyszkolenia uzyskanego przez ukończenie odpowiedniej szkoły zawodowej albo kursu w szkoleniu wewnątrzzakładowym i posiadania 2-letniego doświadczenia zawodowego,

   e) do kat. 5 zaliczono:
   trudniejsze roboty fachowe wymagające wprawy i długoletniego doświadczenia przy wyszkoleniu fachowym, roboty wymagające wyszkolenia zawodowego i wykonywane w uciążliwych warunkach.

6. Wykaz stanowisk i zaszeregowań robotników zatrudnionych w wytwórniach wód gazowanych i rozlewniach piwa:

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
1	Robotnik niewykwalifikowany	1
2	Etykietowacz, dozowacz, zamykacz butelek, uzbrajacz butelek, rozwoziciel, inkasent	2
3	Zmywacz butelek, nastawiacz beczek i butelek, przeglądacz butelek, obciągacz piwa i wód ręczno-maszynowy	3
4	Przygotowacz syropów i zapraw, obciągacz piwa i wód na automatach	4
5	Obciągacz piwa i wód na automatach posiadający co najmniej 5-letni staż pracy na tym stanowisku	5

7. Wykaz stanowisk i zaszeregowań robotników zatrudnionych w zakładach przetwórstwa owocowo-warzywnego:

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
1	Nakładacz owoców, warzyw i grzybów do opakowań, płukacz owoców, warzyw i grzybów, krajacz owoców, warzyw i grzybów ręczny	2
2	Sortowacz owoców, warzyw i grzybów, ładowacz prasowy, zamykacz słoi, krajacz owoców, warzyw i grzybów maszynowy	3
3	Gotowacz półprzetworów i zalew, pasteryzatorowy przy pasteryzacji cyklicznej, blanszowacz owoców i warzyw ręczny, zamykacz puszek	4
4	Pasteryzatorowy przy pasteryzacji ciągłej, kwasiarz warzyw, blanszowacz owoców i warzyw mechaniczny, gotowacz przetworów, konserwator, bednarz, elektromonter, brakarz	5

II. Wynagradzanie

Płace zasadnicze

1. W odniesieniu do robotników wytwórni wód gazowanych i rozlewni piwa oraz zakładów przetwórstwa owocowo-warzywnego wprowadza się następującą tabelę stawek płac zasadniczych:

Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej w zł/godz.
1	3,60
2	4.00
3	4,50
4	5,10
5	5,70

2. W zakładach o wyższym poziomie technicznym i organizacyjnym, o wysokim przeciętnym poziomie kwalifikacyjnym załogi, o wyższej wydajności pracy, w zakładach produkujących dużą ilość asortymentów oraz w tych zakładach, które usprawnią organizację pracy, podniosą poziom techniczny i technologiczny produkcji i wprowadzą normy technicznie uzasadnione — może być wprowadzona w ramach planowanego funduszu płac tabela stawek płac zasadniczych w następującej wysokości:

Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej w zł/godz.
1	3,90
2	4,40
3	5,00
4	5,70
5	6,40

3. Wprowadzenie wyższej tabeli stawek płac zasadniczych może nastąpić za zgodą Ministra Handlu Wewnętrznego wydaną w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości po stwierdzeniu przez komisję branżową przy właściwym zjednoczeniu przedsiębiorstw wzgl. centrali spełnienia wymogów, o których mowa w ust. 2.
4. Dla niektórych wybitnych fachowców oraz rzemieślników i specjalistów posiadających kwalifikacje odpowiadające wymogom VIII i IX kategorii zaszeregowania w przemyśle metalowym — mogą być przyznane za zgodą Ministra Handlu Wewnętrznego specjalne stawki płac zasadniczych w wysokości od 8 do 10 zł i od 10 do 12 zł za 1 rob./godz.
5. Niżej wymienieni robotnicy otrzymują godzinową stawkę płac zasadniczych w wysokości 3,60 zł za 1 rob./godz.:
   — sprzątaczki
   — woźni
   — gońcy
   — portierzy
   — dozorcy
6. a) Stawki płac określone niniejszymi zasadami nie mają zastosowania w okresie nauki zawodu, przyuczenia do

określonej pracy oraz wstępnego stażu pracy w odniesieniu do robotników młodocianych oraz do robotników po ukończeniu 18 lat, kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników młodocianych,

b) W odniesieniu do robotników, o których mowa w pkt a) obowiązują dotychczasowe stawki płac, zgodnie z przepisami dotyczącymi zasad wynagradzania w okresie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy.

7. Zasady zaszeregowania pracowników do kategorii płac określa część I niniejszego załącznika.

ZASADY WYNAGRADZANIA

8. Wynagrodzenie robotników oparte jest na zasadzie:
   — akordowego systemu płac,
   — czasowo-premiowego systemu płac,
   — czasowo-prowizyjnego systemu płac.

A. Zasady akordowego systemu płac

a) Wprowadzenie akordowego systemu płac uwarunkowane jest usprawnieniem organizacji pracy, podniesieniem poziomu technicznego i technologicznego produkcji, ustaleniem technicznie uzasadnionych norm pracy,

b) zasady akordowego systemu płac stosuje się w odniesieniu do tych robotników produkcyjnych, którzy pracują na normach, ustalonych i zatwierdzonych przez Branżową Komisję Norm Pracy,

c) robotnicy, zatrudnieni przy czynnościach normowanych wynagradzani są wg stawek akordowych w zależności od ilości i jakości wykonanej produkcji,

d) stawkę akordową za jednostkę produkcji (wyrobu) ustala się dzieląc godzinowe wynagrodzenie robotnika wynikające z osobistego zaszeregowania przez godzinową normę pracy,

e) stawka akordowa za jednostkę produkcji nie ulega zmianie bez względu na stopień wykonania norm jak również w przypadkach pracy w godzinach nadliczbowych, świątecznych lub nocnych,

f) wynagrodzenie akordowe za wykonaną pracę oblicza się mnożąc ilość jednostek produkcji (wyrobu) wykonanych w ciągu okresu obrachunkowego pracy przez stawkę akordową za jednostkę produkcji (wyrobu),

g) 1) w przypadku stosowania zespołowej normy pracy obejmującej grupę pracowników — wykonanie zespołowej normy miesięcznej ustala się, mnożąc normę godzinową na jednego robotnika przez ilość roboczogodzin przepracowanych przez całą grupę i w ciągu okresu obrachunkowego,

   2) ilość jednostek produkcji wykonanych przez poszczególnego robotnika (udział w produkcji) ustala się przez podzielenie ogólnej ilości wykonanej produkcji przez ogólną ilość przepracowanych godzin przy produkcji i przemnożeniu przez ilość godzin przepracowanych przy produkcji przez poszczególnego robotnika,

   3) zarobek akordowy robotnika powinien być obliczony proporcjonalnie do osiąganej wydajności pracy bez zagwarantowania godzinowej stawki płac, wynikającej z osobistego zaszeregowania robotnika w przypadku niewykonania norm pracy w 100%,

h) w przypadku stwierdzenia złej jakości produkcji ilość jednostek tej produkcji odlicza się od ogólnej ilości produkcji tzn., że jednostki wybrakowane nie są opłacane,

i) za czas stracony w pracy akordowej z powodu postoju niezależnego od robotnika, robotnik otrzymuje wynagrodzenie wg stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
W okresie postoju robotnik obowiązany jest podjąć wyznaczoną mu pracę zastępczą, za którą otrzyma wynagrodzenie wg wykonanej pracy nie niższe jednak od wynagrodzenia przysługującego za niezawiniony postój.
Za postoje, za które robotnik otrzymuje wynagrodzenie, uznaje się przerwy w pracy powstałe nie z winy robotnika i nie krótsze niż jednogodzinne,

j) w okresie sezonu letniego (od 1 czerwca do 30 września) dla robotników wytwórni wód gazowanych i rozlewni piwa. wynagradzanych wg akordowego systemu płac, ustala się zachętę akordową w wysokości do 15% płacy zasadniczej.

B. Zasady czasowo-premiowego systemu płac

a) System czasowo-premiowy płac stosuje się w odniesieniu do robotników tych zakładów, w których prace nie są znormowane,

b) robotnicy produkcyjni i pośrednio produkcyjni otrzymują za czas pracy wynagrodzenie godzinowe wg stawek wynikających z osobistego zaszeregowania,

c) poza wynagrodzeniem godzinowym, robotnikom może być przyznana premia za:
   — terminowe i jakościowo dobre wykonanie ustalonych zadań zleconych przez kierownictwo,
   — osiągnięcie wskaźników wydajności pracy,
   — przestrzeganie dyscypliny pracy,
   — oszczędną gospodarkę surowcową,

d) na premie dla robotników zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym wydziela się w ramach funduszu płac robotników — fundusz premiowy w wysokości do 20% płac zasadniczych tej grupy robotników miesięcznie (dla robotników wytwórni wód gazowanych i rozlewni piwa w okresie sezonu letniego — od 1 czerwca do 30 września — do 35% płac zasadniczych),

e) ustalenie wysokości funduszu premiowego może być dokonane jedynie w ramach zatwierdzonego planu funduszu płac,

f) wysokość miesięcznej premii dla robotników powinna być zróżnicowana w zależności od posiadanych kwalifikacji zawodowych, wydajności pracy, stopnia odpowiedzialności, z tym, że maksymalna wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 40% płacy zasadniczej (60% płacy zasadniczej w okresie sezonu letniego — od 1 czerwca do 30 września — w stosunku do robotników wytwórni wód gazowanych i rozlewni piwa), natomiast minimalna premia indywidualna nie może być niższa niż 10% płacy zasadniczej,

g) decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości dla poszczególnych robotników podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową na wniosek kierownika zakładu,

h) poszczególni robotnicy tracą całkowicie lub częściowo prawo do premii w przypadku stwierdzenia, że na skutek niewłaściwego wykonywania czynności przyczynili się do niewykonania zadań produkcyjnych ustalonych dla danego zakładu (oddziału) lub niewykonania indywidualnych wskaźników określonych w pkt c),

i) 1) dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową powinien opracować szczegółowy regulamin premiowania,

   2) regulaminy szczegółowe powinny zawierać wykaz stanowisk (grup pracowniczych) uprawnionych w danym zakładzie do pobierania premii, warunki przyznania premii i maksymalną wysokość premii dla danego stanowiska w granicach posiadanej puli premiowej,

   3) opracowany jak wyżej szczegółowy regulamin premiowania wymaga zatwierdzenia jednostki bezpośrednio nadrzędnej.

C. Zasady czasowo-prowizyjnego systemu płac

a) System czasowo-prowizyjny płac stosuje się w odniesieniu do robotników (rozwoziciele i inkasenci) rozwożących napoje chłodzące do punktów sprzedaży detalicznej, zatrudnionych w wytwórniach wód gazowanych i rozlewniach piwa.

b) rozwoziciele i inkasenci niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego otrzymują prowizję uzależnioną od ilości rozwiezionych i sprzedanych napojów chłodzących (piwa i wód gazowanych, w opakowaniu butelkowym i beczkowym) oraz ilości przywiezionych pustych i nieuszkodzonych butelek w skrzynkach oraz beczek,

c) prowizja za ilość rozwiezionych i sprzedanych napojów chłodzących oraz przywiezionych nieuszkodzonych butelek w skrzynkach i beczek wynosi:
   1) za każde 100 butelek rozwiezionych i sprzedanych napojów chłodzących — 1,20 zł,
   2) za każde 100 litrów rozwiezionych i sprzedanych napojów chłodzących w beczkach — 0,80 zł
   3) za każde przywiezione do zakładu 100 nieuszkodzonych butelek próżnych po napojach chłodzących w skrzynkach — 1 zł,
   4) za każdą ilość przywiezionych beczek próżnych o łącznej pojemności 100 litrów — 0,40 zł,

d) w przypadku rozwożenia napojów chłodzących i przewożenia pustych butelek i beczek pojazdem o obsadzie większej niż 1 robotnik, należna prowizja ulega podziałowi:
   1) przy obsługiwaniu pojazdu przez dwóch robotników inkasent i rozwoziciel otrzymuje po 50% należnej prowizji ogółem, bądź inkasent — 55%, a rozwoziciel — 45%,
   2) przy obsługiwaniu pojazdu przez trzech robotników — inkasent otrzymuje 40%, a rozwoziciele po 30% należnej prowizji,
e) podstawą do obliczenia prowizji jest miesięczne zestawienie ilości rozwiezionych i sprzedanych napojów chłodzących oraz ilości przywiezionych pustych butelek i beczek po tych napojach.

Postanowienia dodatkowe

9. a) Robotnikom produkcyjnym, pełniącym funkcję brygadzistów przysługuje dodatek w wysokości:
   — 10% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania w przypadku kierowania pracą brygady liczącej 3—5 osób,
   — 15% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania w przypadku kierowania pracą brygady liczącej powyżej 5 osób,
   b) za brygadzistę może być uznany robotnik, który kieruje i nadzoruje pracę brygady, czuwa nad zaopatrzeniem materiałowym i odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na odcinku pracy brygady,
   c) wyznaczenie robotnika na brygadzistę nie może być podstawą do mechanicznego zaszeregowania do wyższej kategorii płac,
   d) zaszeregowanie brygadzisty ustala się odpowiednio do wykonywanych przez niego czynności i posiadanych kwalifikacji na tych samych zasadach, jakie dotyczą pozostałych robotników.

ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W MASARNIACH

I. Płace zasadnicze

Kategoria	Stawka zasadnicza za 1 godz. w zł
1	3,00
2	3,25
3	3,60
4	4,10
5	4,80
6	5,70
7	6,80
8	8,00

II. Zaszeregowanie

Lp.	Funkcja	Kategoria
1	2	3
1	Brygadzista posiadający dyplom majstra oraz 5 lat pracy w zawodzie (bez lat nauki zawodu)	7—8
2	Brygadzista posiadający dyplom majstra, ale mniej niż 5 lat pracy w zawodzie (bez lat nauki zawodu), majster-kutrowy, majster-wędzarz i majster kotłowy	6—7
3	Brygadzista posiadający dyplom czeladnika, czeladnik-kutrowy, czeladnik-wędzarz, czeladnik-kotłowy, czeladnik-peklowacz	5—6
4	Czeladnik-skórowacz, wytapiacz, rozbieracz, trybowacz, nadziewacz, wagowy żywca, wagowy mięsa i przetworów	4—6

1	2	3
5	Czeladnik uboju, konserwator ubocznych produktów poubojowych, szlamiarz, zbieracz ubocznych produktów poubojowych	3—4
6	Robotnik przyuczony niewykwalifikowany (przelewacz jelit, pomocnik wędzarza itp.)	2—3
7	Robotnik pomocniczy niewykwalifikowany	1

III. Systemy płac

1. W zakładach, o których mowa w niniejszym załączniku, stosuje się następujące systemy płac:
   a) czasowy,
   b) czasowo-premiowy,
   c) akordowy,
   d) akordowo-premiowy.
2. System płac czasowy oparty jest na zasadniczej stawce płac bez premii. System ten ma zastosowanie w odniesieniu do robotników zatrudnionych przy pracach porządkowych.
3. System płac czasowo-premiowy oparty jest na zasadniczej stawce płac z premią za uzyskanie wskaźników określonych w regulaminie premiowania.
4. System płac akordowy oparty jest o stawkę jednostkową wynikającą z podzielenia stawki zasadniczej płac przez ilość (wartość) jednostek przyjętych za normę.
5. Przy systemie akordowo-premiowym niezależnie od zapłaty za ilość (wartość) stosuje się dopłatę za utrzymanie dobrej jakości produkcji.

IV. Dodatki za pracę szkodliwą dla zdrowia

Za każdą godzinę pracy w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia, robotnikom przysługują dodatki następującej wysokości:

1,00 zł — przy uboju sanitarnym, rozbiórce i sterylizacji mięsa warunkowo zdatnego do konsumpcji,

0,38 zł — przy obsłudze i czyszczeniu kotłów parowych, ręcznym zasypie palenisk, wywozie szlaki oraz popiołów, czyszczeniu szamb i kanałów ściekowych, peklowaniu mięsa i pracach w solarniach, opuszczaniu i szlamowaniu jelit, pracach w mierzwialni i parzelni, eksploatacji łapaczy tłuszczów kanałowych i topieniu tłuszczów technicznych,

0,26 zł — przy rozbiórce, przebieraniu i konserwacji szczeciny, rogowizny i kopyt oraz przy obsłudze urządzeń szlifierskich.

V. Premiowanie

1. Robotnicy, wymienieni w tabeli zaszeregowania w części II, otrzymują premię w wysokości 20% płacy zasadniczej za wykonanie miesięcznego planu produkcji wg cen zbytu. Premię zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.
2. Za utrzymanie dobrej jakości produkcji, dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo przyznać robotnikom premię w wysokości do 15% płacy zasadniczej, a w przypadku produkowania na eksport do 20% płacy zasadniczej. W przypadku stwierdzenia obniżenia jakości produkcji, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest obniżyć lub całkowicie potrącić premię z tego tytułu.
3. Za dobrą i wydajną pracę, sprawne i terminowe wykonywanie zleconych zadań — dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo wg swego uznania przyznać robotnikom premię do wysokości 20% płacy zasadniczej. Premii tej nie mogą otrzymać poszczególni robotnicy, co do których stwierdzono, że nie wywiązali się z powierzonych im obowiązków służbowych.
4. a) Robotnikom zatrudnionym przy skórowaniu zwierząt rzeźnych przysługuje premia za bezbłędne zdjęcie skór w wysokości:

   — za bezbłędne zdjęcie skóry wieprzowej — 0,76 zł
   — za bezbłędne zdjęcie skóry wołowej — 1,80 zł
   — za bezbłędne zdjęcie skóry owczej — 0,72 zł
   — za bezbłędne zdjęcie skóry cielęcej — 0,72 zł
   — za bezbłędne zdjęcie skóry końskiej — 3,60 zł

   Za bezbłędne zdjęcie skór uważa się zdjęcie skóry bez najmniejszego uszkodzenia i zabrudzeń, które obniżają klasę skóry. Ilość uszkodzeń winna być potwierdzona przez odbiorcę,

   b) premię za bezbłędne zdjęcie skóry wieprzowej otrzymują robotnicy w zasadzie wg następującego podziału:

   — oparzacze — 15%
   — skórowacze — 70%
   — odtłuszczacze — 15%

— podział premii za bezbłędne zdjęcie skóry bydlęcej, końskiej, cielęcej i baraniej ustala się następująco:
— skórowacze-bokarze — 70%
— pozostali — 30%

W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową i zainteresowanymi skórowaczami może dokonać innego podziału premii aniżeli w sposób podany powyżej, lecz w ramach określonych stawek,

c) w przypadku stwierdzenia uszkodzeń skór, wynikłych przy zdejmowaniu, wysokość premii ustalona na podstawie pkt a) ulega obniżeniu wg następujących tabel:

Tabela potrąceń premii za uszkodzenie skór wieprzowych i baranich

% uszkodzonych skór w stosunku do zdjętych ogółem	% potrąceń premii
powyżej 2%	10%
„ 3%	20%
„ 4%	40%
„ 5%	60%
„ 6%	80%
„ 7%	100%

Tabela potrąceń premii za uszkodzenie skór bydlęcych, końskich i cielęcych

% uszkodzonych skór w stosunku do zdjętych ogółem	% potrąceń premii
powyżej 3%	10%
„ 4%	20%
„ 5%	30%
„ 6%	40%
„ 7%	50%
„ 8%	60%
„ 9%	80%
„ 10%	100%

d) Potrącenia premii, o których mowa w pkt a), dokonuje się od kwot należnych za bezbłędne zdjęcie skór w poszczególnych asortymentach.

VI. Wynagrodzenie akordowe

1. Akordowy system wynagradzania może być stosowany jedynie w dużych zakładach o produkcji powyżej 1 tony na dobę.
   Decyzję w tej mierze podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa. Wprowadzenie systemu akordowego wynagradzania jest uwarunkowane odpowiednim przeliczeniem normy pracy umożliwiającym w ramach zatwierdzonego funduszu płac wprowadzenie nowych stawek akordowych.
2. Robotnikom wynagradzanym wg systemu akordowego płac, wymienionym w tabeli zaszeregowania w części II, przysługuje prawo do otrzymania premii za utrzymanie dobrej jakości produkcji w wysokości do 15% płacy zasadniczej, a w przypadku produkcji na eksport — do 20% płacy zasadniczej (patrz zasady przyznawania premii za jakość — część V ust. 2).
3. Robotnicy, wynagradzani akordowo, nie mają prawa do otrzymywania premii określonej w części V ust. 1 i 3.

VII. Postanowienia ogólne

1. Robotnicy, pełniący funcje brygadzistów, tj. kierujący pracą najmniej 7 robotników, otrzymują dodatek w wysokości do 20% stawki zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.
2. Robotnicy, pełniący funkcje brygadzistów, kierujący pracą co najmniej 3 robotników, otrzymują dodatek w wysokości do 10% płacy zasadniczej.

Załącznik nr 19 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY PRZYZNAWANIA DEPUTATÓW DLA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W MASARNIACH

1. Robotnicy zatrudnieni w wyodrębnionych zakładach produkcji masarniczej mają prawo do:
   a) bezpłatnego otrzymania na śniadanie 15 dkg kiełbasy zwyczajnej dziennie,
   b) zakupu po cenach detalicznych wyrobów mięsnych w ilości 2 kg tygodniowo na robotnika.
2. Robotnicy mogą otrzymać wędliny, określone w ust. 1 pkt a) tylko w dni pracy. W przypadku niekorzystania przez robotnika z tego uprawnienia w naturze z jakichkolwiek powodów — nie mogą być przyznawane żadne ekwiwalenty gotówkowe.
3. Postanowienia, o których mowa w ust. 1 i 2, dotyczą wyłącznie robotników zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji oraz uczniów.

Załącznik nr 20 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W DOJRZEWALNI OWOCÓW POŁUDNIOWYCH „BANAN GDAŃSKI"

Robotnicy zatrudnieni w Dojrzewalni Owoców Południowych „Banan Gdański" wynagradzani są wg następujących zasad:

I. Płace zasadnicze i zaszeregowanie

Lp.	Stawka w zł za 1 godz.	Funkcja
1	4,20—5,10	Robotnik magazynowy; ładowacz; robotnik obsługujący samodzielnie urządzenia mechaniczne do transportu
2	5,20—6,20	Sortownik kiści bananowych (wg stopnia wykształcenia owoców); sortownik segregujący i wycinający towar (przy nadejściu, w czasie procesu technologicznego oraz po jego zakończeniu — wg gatunków); robotnik dojrzewalni (dozór temperatury, wilgotności i wentylacji komór); pakmistrz; robotnik obsługujący komory dojrzewalnicze (rozmieszczenie towaru w komorach, konserwacja komór, dezynfekcja itp.); robotnik obsługujący samodzielnie mechaniczne urządzenia dojrzewalnicze
3	6,30—7,50	Brygadzista dojrzewalni; brygadzista przeładunku

Uwaga:

Przez „brygadzistę" rozumie się robotnika organizującego i kierującego stale pracą podległego mu zespołu składającego się co najmniej z 5 robotników.

II. Zasady premiowania

A. Fundusz premiowy

1. Dla premiowania robotników, wymienionych w części I, tworzy się specjalny fundusz premiowy w wysokości 40% planowanych płac zasadniczych.
2. Wysokość premii indywidualnej przyznanej dla brygadzistów dojrzewalni nie może przekroczyć 60%, zaś dla pozostałych robotników — 50% płac zasadniczych wg osobistego zaszeregowania.
3. Premię przyznaje wg uznania dyrektor dojrzewalni robotnikom, którzy przyczynili się do zmniejszenia uszkodzeń opakowań, przestojów środków transportowych, zmniejszenia mank itp.

B. Premia za obniżenie ubytków i zgnicia bananów.

1. Robotnicy mogą otrzymać premię, liczoną od płacy zasadniczej wg osobistego zaszeregowania, za zmniejszenie ubytków i zgnicia bananów wg następującej tabeli:

% ubytków i zgnicia bananów	% premii
powyżej 15	0
15—14,1	5
14—13,1	10
13—12,1	15
12 i poniżej	20

2. Premię przyznaje dyrektor dojrzewalni.
Premia może być zmniejszona wzgl. nie przyznana w ogóle, jeżeli stwierdzono, że robotnik:
a) na skutek złego wykonywania obowiązków dopuścił na powierzonym sobie odcinku pracy do zwiększenia ubytków czy zepsucia towarów ponad przyjęte normy,
b) nie wykonał zaleceń kierownictwa w zakresie obsługiwania urządzeń dojrzewalniczych,
c) nie przestrzegał czystości i zasad dezynfekcji komór dojrzewalniczych.

III. Zasady ogólne

1. Przy przyznawaniu stawek płac zasadniczych, określonych tabelą podaną w części I, należy ustalać wysokość stawek w ramach „widełek" płac z zaokrągleniem do dziesiątek groszy.
2. Brygadziści, organizujący i kierujący stale pracą podległego im zespołu, otrzymują z tego tytułu dodatek do wynagrodzenia do wysokości 10% płacy zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.

Załącznik nr 21 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW GASTRONOMICZNYCH PODLEGŁYCH CENTRALI HANDLOWEJ „KONSUMY" I WOJSKOWEJ CENTRALI HANDLOWEJ

§ 1

Zasady niniejsze mają zastosowanie do następujących pracowników zatrudnionych w zakładach gastronomicznych podległych Centrali Handlowej „Konsumy" i Wojskowej Centrali Handlowej:

a) kierowników zakładów i ich zastępców,
b) kierowników kuchni,
c) pracowników bufetów,
d) pracowników sal konsumpcyjnych,
e) pracowników biurowych,
f) pracowników obsługi.

§ 2

1. W celu zaszeregowania kierowników zakładów gastronomicznych wprowadza się podział zakładów na kategorie w zależności od przeciętnej ilości osób żywionych dziennie w zakładzie:

Lp.	Kategoria zakładu	Przeciętna ilość osób żywionych dziennie w zakładzie
1	I	ponad 350
2	II	do 350

2. W przypadku, gdy kierownik prowadzi dwa lub więcej zakładów, za kryterium dla ustalenia kategorii zakładu przyjmuje się łączną ilość osób żywionych w tych zakładach.

§ 3

1. Ustala się dla pracowników, o których mowa w § 1, następującą tabelę miesięcznych płac zasadniczych:

Lp.	Stanowisko — funkcja	Miesięczna płaca zasadnicza w zł
1	Kierownik zakładu kat. I	1.500—2.300
2	Kierownik zakładu kat. II	1.300—2.100
3	Kuchmistrz	1.300—2.000
4	Kucharz, kucharz-garmażer	1.100—1.800
5	Młodszy kucharz	1.000—1.450
6	Wykwalifikowana pomoc kucharza	900—1.100
7	Pomoc kuchenna	850—1.000
8	Obieraczka jarzyn i warzyw, zmywaczka naczyń	850—900
9	Kierownik sali	1.000—1.450
10	Starszy kelner (kelner p.o. kierownika sali)	900—1.300
11	Kelner	900—1.200
12	Młodszy kelner	900—1.100
13	Podający do stołu	850—1.000
14	Starszy bufetowy	900—1.300
15	Bufetowy-kasjer	900—1.200
16	Pomoc w bufecie	850—1.000
17	Kierownik magazynu	1.200—1.800
18	Starszy magazynier	1.000—1.600
19	Starszy kalkulator, starszy rozliczeniowy, magazynier	1.000—1.500
20	Kalkulator, rozliczeniowy	900—1.400
21	Palacz c.o.	900—1.100
22	Praczka, prasowaczka, szwaczka, palacz pieców zwykłych	850—1.000
23	Robotnik, szatniarz, toaletowy	850—900

2. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej kierownika zakładu prowadzącego dwa lub więcej zakładów, zwiększa się o 10%.
3. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej etatowego zastępcy kierownika zakładu nie może przekroczyć 90%, a w za-

kładach czynnych ponad 13 godzin na dobę — 100% płacy zasadniczej pobieranej przez kierownika zakładu.

4. Kuchmistrzom, kucharzom i młodszym kucharzom pełniącym funkcję szefa kuchni, zwiększa się miesięczne płace zasadnicze wg osobistego zaszeregowania o 10%.

§ 4

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników wymienionych w § 1 pkt a), b), c), d), e) określone są w taryfikatorze kwalifikacyjnym określonym zarządzeniem nr 53 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 30 kwietnia 1965 r. w sprawie ustalenia taryfikatora kwalifikacyjnego dla pracowników uspołecznionych zakładów gastronomicznych oraz stołówek pracowniczych i studenckich (Dz. Urz. MHW nr 18, poz. 43).

§ 5

1. Tworzy się miesięczny fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników, o których mowa w § 1, w wysokości 10—15% planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych zakładów ustala dyrektor przedsiębiorstwa w ramach planowanego funduszu płac.
3. Wysokość miesięcznej premii indywidualnej nie może przekroczyć 25% miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.
4. Zadania premiowe ustala dyrektor przedsiębiorstwa, uwzględniając w szczególności: realizację zadań w zakresie obrotów, jakości produkcji, poziom obsługi, stan sanitarno-higieniczny zakładu oraz właściwe wykonywanie obowiązków służbowych. W przypadku niewykonania ustalonych zadań względnie niedbałego wykonania przez pracownika jego obowiązków służbowych — premię należy odpowiednio obniżyć lub pozbawić jej w całości.
5. Niezależnie od premiowania na podstawie ust. 1—4 dla kierowników zakładów, szefów kuchni oraz ich zastępców zatrudnionych w otwartych zakładach gastronomicznych utrzymuje się stosowane dotychczas zasady specjalnego premiowania określone protokołem dodatkowym z dnia 10 stycznia 1963 r. do układu zbiorowego pracy dla pracowników przemysłu gastronomicznego.

§ 6

1. Kierownicy zakładów, ich zastępcy, kuchmistrze, kucharze, kucharze-garmażerowie i młodsi kucharze, których kwalifikacje i staż pracy odpowiadają kryteriom określonym w piśmie Ministerstwa Handlu Wewnętrznego z dnia 14 lipca 1964 r. znak: Z-I-12-120/377, otrzymują miesięczne dodatki do wynagrodzenia w następującej wysokości:

Lp.	Stanowisko	Dodatek kwalifikacyjny	
		po 5 latach pracy	po 10 latach pracy
1	Kierownik zakładu I kat.	220	440
2	Kierownik zakładu II kat., z-ca kier. zakładu, kuchmistrz	200	400
3	Kucharz, kucharz-garmażer	180	360
4	Młodszy kucharz	145	290

2. Dodatku kwalifikacyjnego nie wlicza się do podstawy wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płac (nie bierze się pod uwagę przy obliczaniu premii oraz przy obliczaniu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę nocną).

§ 7

Dyrektorzy przedsiębiorstw są zobowiązani zawiadomić pisemnie poszczególnych pracowników o wysokości należnego im wynagrodzenia wg niniejszych zasad, jak również o wszystkich późniejszych zmianach.

Załącznik nr 22 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYDAWANIA POSIŁKÓW DO KONSUMPCJI W CZASIE PRACY NIEKTÓRYM PRACOWNIKOM CENTRALI HANDLOWEJ „KONSUMY"

1. Następujący pracownicy stołówek i kasyn Centrali Handlowej „Konsumy":
   a) pracownicy kuchni,
   b) pracownicy sal (kelnerzy, podający do stołu, sprzątający i bufetowi bufetów wchodzących w skład stołówek i kasyn),
   c) rachmistrze, kalkulatorzy, blokierki i kasjerki,
   d) pracownicy gospodarczy (magazynierzy, pracownicy fizyczni, dozorcy, szatniarze itp.),
   e) pracownicy administracji
   — oraz uczniowie zasadniczych szkół gastronomicznych, przechodzący równocześnie naukę praktyczną zawodu w stołówkach i kasynach, w czasie przyuczenia do zawodu w zakładzie pracy —

   otrzymują w czasie pracy posiłki do konsumpcji wg następujących zasad:
   1) posiłki wydawane są tylko w czasie godzin pracy i do skonsumowania na miejscu. Posiłki wydaje się w wymiarze 2 posiłków na 1 pracownika na jedną pełną zmianę.
      Pracownicy zatrudnieni na półetatach otrzymują posiłki w wymiarze — 1 posiłek na 4 godziny pracy,
   2) pokrywanie kosztów posiłków (których ceny z zastosowaniem bonifikaty do 70%, jak też i łączną wartość określa § 1 zarządzenia nr 420/60 Państwowej Komisji Cen z dnia 25 października 1960 r. w sprawie cen posiłków sprzedawanych do konsumpcji w czasie pracy pracownikom stołówek i kasyn podległych Centralnemu Zarządowi Konsumów) w dni faktycznie przepracowane jest obowiązkiem pracownika,
   3) w przypadku sprzedaży przez pracownika należnego mu posiłku lub przekazania do spożycia innej osobie, pracownik płaci pełną cenę posiłku (bez bonifikaty, o której mowa w pkt 2).
2. Zasady niniejsze obowiązują od dnia 1 listopada 1960 r.

Aneks do załącznika nr 22 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego]

WYCIĄG Z ZARZĄDZENIA NR 420/60 PAŃSTWOWEJ KOMISJI CEN Z DNIA 25 PAŹDZIERNIKA 1960 R. W SPRAWIE CEN POSIŁKÓW SPRZEDAWANYCH DO KONSUMPCJI W CZASIE PRACY PRACOWNIKOM STOŁÓWEK I KASYN PODLEGŁYCH CENTRALNEMU ZARZĄDOWI KONSUMÓW

Na podstawie Uchwały nr 406 Rady Ministrów z dnia 3 czerwca 1953 r., w sprawie właściwości organów do ustalania niektórych cen, opłat i stawek taryfowych oraz w sprawie zasad i trybu składania wniosków o ustalenie cen, opłat i stawek taryfowych oraz określenie wytycznych do ich ustalenia (Monitor Polski Nr A—57 poz. 722 z 1953 r.) — Państwowa Komisja Cen postanawia co następuje:

§ 1

1. Stołówki i kasyna podległe Centralnemu Zarządowi Konsumów pobierają za 2 (dwa) posiłki, sprzedawane pracownikom tych stołówek i kasyn do konsumpcji w czasie pracy, ceny wynikające z pomniejszenia wartości surowców zużytych do wyprodukowania posiłków (obliczonych w obowiązujących cenach detalicznych) o bonifikatę w wysokości nie większej niż 70%.
2. Łączna wartość surowców zużytych do wyprodukowania posiłków, obliczona w obowiązujących cenach detalicznych, sprzedanych pracownikom stołówki lub kasyna wg zasad określonych w ust. 1 w ciągu dnia pracy nie może wynosić więcej niż 12,20 zł.

§ 2

1. Uprawnienia do korzystania z bonifikat, o których mowa w § 1, przysługują następującym pracownikom stołówek i kasyn:
   a) pracownikom kuchni,
   b) pracownikom sal (kelnerzy, podający do stołu, sprzątający i bufetowi bufetów wchodzących w skład stołówek i kasyn),

c) rachmistrzom, kalkulatorom, blokierkom, kasjerkom,
d) pracownikom gospodarczym (magazynierzy, pracownicy fizyczni, dozorcy, szatniarze, itp.),
e) pracownikom administracji.

§ 3

Postanowienia zawarte w zarządzeniu nr 291/60 Państwowej Komisji Cen w sprawie cen posiłków sprzedawanych pracownikom uspołecznionych zakładów gastronomicznych do konsumpcji w czasie pracy (Biuletyn PKC z 1960 r. nr 27, poz. 427) nie dotyczy stołówek i kasyn podległych Centralnemu Zarządowi Konsumów.

Załącznik nr 23 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYDAWANIA POSIŁKÓW DO KONSUMPCJI W CZASIE PRACY NIEKTÓRYM PRACOWNIKOM WOJSKOWEJ CENTRALI HANDLOWEJ

1. Kierownicy zakładów i ich zastępcy, blokierki, kelnerzy i pracownicy produkcyjni (pracownicy kuchni oraz pracownicy produkcyjni pracowni pomocniczych czynnych przy zakładach — zgodnie z zasadami zaliczania pracowników do grupy produkcyjnej, ustalonymi w obowiązującej instrukcji o sprawozdawczości statystycznej) zatrudnieni w restauracjach i barach Wojskowej Centrali Handlowej, które produkują dania obiadowe, otrzymują w czasie pracy posiłki do konsumpcji — wg następujących zasad:

   1) posiłki wydawane są tylko w czasie godzin pracy i do skonsumowania na miejscu.
   Posiłki wydaje się w wymiarze 2 posiłków na 1 pracownika na jedną pełną zmianę (3 posiłki przy pracy ponad 11 godzin na dobę).
   Pracownicy wykonujący funkcje kelnerów lub zatrudnieni przy produkcji w niepełnym wymiarze czasu pracy (zatrudnieni na półetatach lub w połowie przy wyżej wymienionych czynnościach) otrzymują 1 posiłek na 4 godziny pracy przy produkcji lub wykonywaniu funkcji kelnera,

   2) pokrywanie kosztów posiłków (ustalonych w cenach z zastosowaniem 70% bonifikaty zgodnie z zarządzeniem nr 291/60 Państwowej Komisji Cen z dnia 18.VIII.1960 r. w sprawie cen posiłków sprzedawanych pracownikom uspołecznionych zakładów gastronomicznych do konsumpcji w czasie pracy, zmienionym zarządzeniem nr 188/63 Państwowej Komisji Cen z dnia 7.V.1963 r.) w dni faktycznie przepracowane jest obowiązkiem pracownika,

   3) w przypadku sprzedaży przez pracownika należnego mu posiłku lub przekazania do spożycia innej osobie, pracownik płaci pełną cenę posiłku (bez bonifikaty, o której o której mowa w pkt 2).

Pozostali pracownicy operatywni zatrudnieni w w/w restauracjach i barach Wojskowej Centrali Handlowej mogą otrzymać standartowe posiłki (śniadanie, obiad, kolacja) za odpłatnością kosztów surowców użytych na przyrządzenie posiłków, nie wyższych jednak niż cena tych posiłków w sprzedaży.

2. Zasady niniejsze obowiązują od dnia 1 czerwca 1963 r.

WYCIĄG Z ZARZĄDZENIA NR 291/60 PAŃSTWOWEJ KOMISJI CEN Z DNIA 18 SIERPNIA 1960 ROKU

w sprawie cen posiłków sprzedawanych pracownikom uspołecznionych zakładów gastronomicznych do konsumpcji w czasie pracy (z uwzględnieniem zmian wprowadzonych zarządzeniem nr 188/63 Państwowej Komisji Cen z dnia 7 maja 1963 r.). Na podstawie uchwały Nr 406 Rady Ministrów z dnia 3 czerwca 1953 r. w sprawie właściwości organów do ustalania niektórych cen, opłat i stawek taryfowych oraz w sprawie zasad i trybu składania wniosków o ustalenie cen, opłat i stawek taryfowych oraz określenie wytycznych do ich ustalania (Monitor Polski Nr A—57, poz. 722 z 1953 r.) — Państwowa Komisja Cen postanawia, co następuje:

§ 1

1. Otwarte zakłady gastronomiczne pobierają za 2 (dwa) posiłki, sprzedawane pracownikom tych zakładów do konsumpcji w czasie pracy, ceny wynikające z pomniejszenia wartości surowców zużytych do wyprodukowania posiłków (obliczonych w obowiązujących cenach detalicznych) o bonifikatę w wysokości nie większej niż 70%.

2. Łączna wartość posiłków (wartość surowców zużytych do wyprodukowania posiłków), obliczona w obowiązujących cenach detalicznych, sprzedawanych pracownikom zakładu gastronomicznego wg zasad określonych w ust. 1 w ciągu dnia pracy, nie może wynosić więcej niż 10 zł.

3. Pobierana od pracownika należność za 2 (dwa) posiłki, sprzedawane mu przez zakład gastronomiczny w ciągu dnia pracy do konsumpcji na miejscu (ust. 1) nie może być mniejsza niż 3 zł.

§ 2

1. Uprawnienia do korzystania z bonifikat, o których mowa w § 1, przysługują kierownikom, zastępcom, blokierkom, kelnerom i pracownikom produkcyjnym zakładów gastronomicznych.

§ 3

Postanowienia niniejszego zarządzenia dotyczą odpowiednio stołówek zamkniętych (pracowniczych i akademickich).

Załącznik nr 24 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW WYTWÓRNI GARMAŻERYJNYCH

Pracownicy zatrudnieni w wytwórniach garmażeryjnych, wchodzących w skład przedsiębiorstw Miejskiego Handlu Mięsem, wynagradzani są według zasad określonych dla pracowników kuchni (załącznik nr 1 do protokołu dodatkowego z 12 stycznia 1965 r. do układu zbiorowego pracy pracowników przemysłu gastronomicznego — z późniejszymi zmianami).

Załącznik nr 25 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA NIEKTÓRYCH ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADACH PIEKARSKICH I CIASTKARSKO-CUKIERNICZYCH PRZEDSIĘBIORSTW HANDLOWYCH

I. Tabele płac

1. Dla robotników zatrudnionych w zakładach piekarskich i ciastkarsko-cukierniczych przedsiębiorstw handlowych, dalej zwanych „robotnikami" wprowadza się następujące tabele godzinowych stawek płac zasadniczych:

Kategoria zaszeregowania osobistego	Godzinowe stawki płac	
	tabela I	tabela II
I	4,60	4,70
II	5,20	5,40
III	5,80	6,20
IV	6,60	7,20
V	7,50	8,30
VI	8,50	9,50
VII	9,60	11,00

2. Tabela II godzinowych stawek płac, może być wprowadzona w zakładach, które:
   - charakteryzują się wyższym poziomem organizacyjnym i technicznym (np. wyposażone są w piece o ruchu ciągłym, zespoły maszyn formujących itp.),
   - zatrudniają robotników o wysokim przeciętnym poziomie kwalifikacyjnym,
   - osiągają wysoką wydajność pracy,
   - produkują powyżej 10 asortymentów pieczywa lub 30 asortymentów wyrobów ciastkarskich dziennie.
3. Wprowadzenie tabeli II godzinowych stawek płac może nastąpić:
   - na wniosek dyrektora zjednoczenia — na podstawie decyzji Ministra Handlu Wewnętrznego wydanej w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości, po uprzednim stwierdzeniu spełnienia wymogów ustalonych w ust. 2.
4. Dla niektórych wybitnych fachowców branży piekarskiej i ciastkarskiej mogą być stosowane specjalne stawki płac w wysokości 10,50 do 12 zł za godzinę pracy.
   Wykaz stanowisk dla których mogą być stosowane stawki specjalne określi Minister Handlu Wewnętrznego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości.
5. Portierzy oraz dozorcy, za każdą godzinę pracy otrzymują stawkę płacy zasadniczej w wysokości 4,40 zł.
6. Czas pracy i dodatki do wynagrodzenia portierów, dozorców określone są w części VI załącznika.

II. Zasady wynagradzania

1. Wynagrodzenie robotników składa się z:
   - płacy zasadniczej obliczonej wg godzinowych stawek płac stosownie do osobistego zaszeregowania,
   - premii określonej wg zasad ramowego regulaminu premiowania stanowiącego część V załącznika.
2. Robotnicy kierujący pracą brygady (brygadziści) pracujący na równi z członkami brygady i odpowiadający za wyniki jej pracy, za zaopatrzenie w surowce do produkcji oraz za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na odcinku pracy brygady, mają prawo do otrzymania dodatku w wysokości:
   - 15% zasadniczej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania — w przypadku kierowania brygadą składającą się co najmniej z 5 robotników,
   - 10% zasadniczej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania — w przypadku kierowania brygadą składającą się z 4 robotników.

   Wyznaczenie robotnika na brygadzistę nie stanowi podstawy do zaszeregowania go do wyższej kategorii niż przysługuje mu to z tytułu posiadanych kwalifikacji.

III. Taryfikator kwalifikacyjny robotników

§ 1

1. Niniejszy taryfikator kwalifikacyjny robotników zwany dalej „taryfikatorem", obowiązuje w zakładach piekarskich i ciastkarsko-cukierniczych przedsiębiorstw handlowych.

2. Taryfikator nie obejmuje zawodów (specjalności, stanowisk pracy), których zaszeregowanie i wysokość wynagrodzenia regulowane są odrębnymi przepisami, jak np. pracowników samochodowych.

§ 2

1. Taryfikator stanowi podstawę do:
   1) ustalenia kategorii zaszeregowania robotnika odpowiednio do wykonywanej pracy, zgodnie z jej złożonością, ciężkością, zakresem i stopniem odpowiedzialności oraz niezbędnymi do jej wykonywania kwalifikacjami teoretycznymi i praktycznymi,
   2) ustalenia potrzeb zakładu w zakresie zatrudnienia robotników tych zawodów (specjalności), kwalifikacji i zaszeregowania, jakie odpowiadają rodzajowi i technologii produkcji,
   3) przydzielenia robotnikom robót zgodnie z ich umiejętnościami zawodowymi,
   4) ustalenia kierunków i treści nauczania w szkolnictwie zawodowym.
2. Taryfikator stanowi również pomoc przy opracowaniu planów zatrudnienia i płac.
3. Ustalona zgodnie z taryfikatorem kategoria osobistego zaszeregowania stanowi podstawę do przyznania robotnikowi godzinowej stawki płac.

§ 3

1. Podstawę do zaszeregowania robotnika stanowi charakterystyka kwalifikacyjna.
2. Charakterystyka kwalifikacyjna zawiera:
   1) nazwę zakładu (specjalności),
   2) kategorię zaszeregowania,
   3) wstępne określenie zakresu pracy,
   4) opis wymaganych wiadomości teoretycznych (powinien znać),
   5) opis wymaganych umiejętności praktycznych (powinien umieć),
   6) minimalne wymogi w zakresie lat praktyki,
   7) minimalne wymogi w zakresie ukończenia określonej szkoły lub posiadania określonego świadectwa (dyplomu),
   8) opis odpowiedzialności (tylko w przypadkach, w których odpowiedzialność jest wyższa od normalnej),

   9) przykłady typowych robót (tylko w charakterystykach zawodów, specjalności, w których występuje zmienność wykonywanych robót).
3. Spełnienie tylko minimalnych warunków kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia i praktyki zawodowej, o których mowa w ust. 2 pkt 6 i 7 nie daje prawa do uzyskania określonej kategorii taryfowej. Podstawowym warunkiem jej przyznania jest należyte i rzeczywiste wykonywanie pracy na stanowisku określonym w charakterystyce.
4. Niezależnie od specjalnej odpowiedzialności, określonej w charakterystyce dla niektórych zawodów (specjalności), każdy robotnik odpowiada za właściwe wykonywanie roboty i za prawidłowy przebieg procesu produkcyjnego na swoim stanowisku pracy, za stan obsługiwanych maszyn i urządzeń, za stan używanych narzędzi, za racjonalne zużywanie paliw, smarów, surowców i materiałów pomocniczych, za porządek i prawidłową organizację miejsca pracy oraz za przestrzeganie zasad i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych.
5. Oprócz wiadomości i umiejętności wymienionych w danej charakterystyce kwalifikacyjnej, każdy robotnik powinien wykazać się:
   — posiadaniem wiadomości i umiejętności, określonych w charakterystykach niższej kategorii tego samego zawodu (specjalności),
   — znajomością wydajności obsługiwanych maszyn lub urządzeń,
   — umiejętnością konserwacji i wykonywania drobnych napraw obsługiwanej maszyny lub urządzenia,
   — znajomością przepisów bezpieczeństwa pracy oraz ochrony przeciwpożarowej w zakresie obowiązującym na danym stanowisku pracy,
   — umiejętnością zorganizowania pracy na swoim stanowisku pracy,
   — znajomością zakładowego regulaminu pracy.

§ 4

1. Zaszeregowanie robót, które nie zostały wymienione w przypadkach robót odpowiednich charakterystyk kwalifikacyjnych robotników, ustala się na podstawie porównania danej roboty z robotami wymienionymi w taryfikatorze, biorąc

przy tym pod uwagę stopień złożoności roboty, a także ciężkości i odpowiedzialności, jeżeli te ostatnie cechy występują w stopniu wyraźnie wyższym od normalnego.

2. Charakterystyki dla zawodów (specjalności) nowopowstałych ustala Minister Handlu Wewnętrznego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości oraz Komitetem Pracy i Płac.

§ 5

Pod pojęciem piekarni przemysłowej w rozumieniu niniejszego taryfikatora uważa się piekarnię wyposażoną w piece o działaniu ciągłym np.: taśmowe typ NO, BN, PTC, APP oraz turnusowe np. ATP.

§ 6

1. Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do wydania robotnikowi zaświadczenia kwalifikacyjnego, określającego posiadaną przez niego kategorię zaszeregowania.
2. Podstawą do wydania zaświadczenia kwalifikacyjnego jest sprawdzenie (egzamin) — z wynikiem pomyślnym — kwalifikacji praktycznych i teoretycznych robotnika przez Komisję Kwalifikacyjną Robotników, zwaną dalej Komisją.
3. Komisję (komisje) oraz jej przewodniczącego (przewodniczących) powołuje dyrektor przedsiębiorstwa. W skład komisji powinni wejść pracownicy służby technicznej i technologicznej, zatrudnienia i płac oraz kadr, posiadający odpowiednie przygotowanie zawodowe i przedstawiciel rady zakładowej przedsiębiorstwa (zakładu) oraz bezpośredni zwierzchnik, któremu podlega robotnik.
4. Do zakresu prac Komisji należy:
   a) stwierdzenie wykształcenia ogólnego i zawodowego na podstawie świadectw szkolnych lub innych dokumentów,
   b) stwierdzenie okresu praktyki i jej przydatności w określonym zawodzie (specjalności, stanowisku pracy),
   c) przeprowadzenie egzaminu z wiadomości teoretycznych i praktycznych. Egzamin praktyczny robotników zatrudnionych przy agregatach produkcyjnych polega na obserwacji pracy robotnika w czasie, w którym wykaże on praktyczną umiejętność prowadzenia produkcji, łącznie z posiłkowaniem się urządzeniami sterującymi, kontrolno-pomiarowymi itp.; do egzaminu praktycznego należy włączyć również dokonanie oceny zdolności i przygotowania robotnika do prawidłowego działania w przypadku usterek lub awarii obsługiwanego urządzenia.
   W razie zmienności robót egzamin polega na samodzielnym wykonaniu przez robotnika pod kontrolą Komisji dwóch — trzech robót wymienionych w danej charakterystyce kwalifikacyjnej z zakresu prac, które robotnik będzie w danym przedsiębiorstwie wykonywał. Przy ocenie wyników egzaminu należy brać pod uwagę jakość wykonywanych robót. Niezadowalająca jakość robót powoduje ujemną ocenę pomimo stwierdzenia posiadanych wiadomości teoretycznych.
   W czasie egzaminu robotnik powinien osiągnąć wydajność pracy zbliżoną do wydajności pracy osiąganej przy takich lub podobnych robotach wykonywanych przez innych robotników o odpowiednich kwalifikacjach w warunkach zbliżonych do warunków występujących na danym stanowisku pracy. W przypadku osiągnięcia przez robotnika wydajności pracy niższej od przeciętnej osiąganej przez innych robotników należy uznać wynik za niepomyślny,
   d) przeprowadzenie egzaminu teoretycznego dla ustalenia posiadanych przez robotnika wiadomości niezbędnych do wykonywania prac wymienionych w charakterystykach danej kategorii w zawodzie (specjalności, stanowisku pracy); egzamin z wiadomości teoretycznych powinien odbywać się w miarę możliwości na stanowisku pracy i nawiązywać do działania obsługiwanego agregatu, urządzenia produkcyjnego, zastosowania wykonywanych przedmiotów itp., szczególny nacisk należy położyć na powiązanie technologii produkcji z jakością produktu, oszczędnością paliw, energii itp.
5. Egzamin teoretyczny i praktyczny w miarę możliwości powinien się odbywać łącznie. W przypadku egzaminów odrębnych, egzamin teoretyczny należy przeprowadzić po egzaminie praktycznym możliwie w tym samym dniu tak, aby zachować jak największy związek między wykazywanymi wiadomościami teoretycznymi i praktyką.
   Podczas egzaminu robotnik powinien wykazać znajomość zasad przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących przy wykonywaniu robót oraz umiejętności ich praktycznego zastosowania.

6. Z wyników egzaminu z wiadomości teoretycznych i praktycznych Komisja sporządza protokół, zawierający:
   — ustalenia w zakresie, o którym mowa w ust. 4a i b,
   — ocenę egzaminu teoretycznego i praktycznego dla określenia kategorii zaszeregowania w zawodzie (specjalności, stanowiska pracy),
   — dane dotyczące rodzaju robót wykonywanych w czasie egzaminu, ocenę jakości wykonania tych robót, uzyskanej wydajności pracy oraz
   — wniosek w sprawie przyznania kategorii zaszeregowania.
   Protokół podpisują: przewodniczący i wszyscy członkowie Komisji.
7. Protokół (ust. 6) jest podstawą do ustalenia przez dyrektora przedsiębiorstwa — lub osobę przez niego upoważnioną w uzgodnieniu z radą zakładową, kategorii zaszeregowania robotnika.

§ 7

Robotnicy niewykwalifikowani zaszeregowani do pierwszej lub drugiej kategorii, powinni być poddani sprawdzeniu wiadomości tylko ze znajomości zasad bezpieczeństwa pracy oraz przepisów przeciwpożarowych i stosowania ich w praktyce przy robotach przez nich wykonywanych.

§ 8

W przypadku, gdy egzamin dał wynik ujemny, robotnik może się ubiegać o ponowne poddanie go egzaminowi, jednak nie wcześniej niż po upływie trzech miesięcy od daty ostatniego egzaminu.

§ 9

Komisja ma obowiązek poddać egzaminowi robotnika:
a) na wniosek o przeszeregowanie do wyższej kategorii — złożony przez robotnika lub jego zwierzchnika,
b) na wniosek o przeszeregowanie robotnika do niższej kategorii, złożony przez zwierzchnika w przypadku, gdy robotnik nie wykazał się kwalifikacjami wymaganymi dla posiadanej przez niego kategorii. O ile robotnik nie zda egzaminu, należy przeszeregować go do niższej kategorii z zachowaniem obowiązującego okresu wypowiedzenia pracy.

§ 10

1. Robotnik nowoprzyjmowany do pracy w zakładzie, powinien być poddany egzaminowi i otrzymać zaświadczenie kwalifikacyjne (§ 6 ust. 1) najpóźniej siódmego dnia od dnia rozpoczęcia przez niego pracy.
2. Zwalnia się od egzaminu robotników posiadających zaświadczenia kwalifikacyjne (§ 6 ust. 1):
   a) delegowanych,
   b) przenoszonych lub przechodzących do pracy z jednego zakładu piekarskiego wzgl. ciastkarsko-cukierniczego do drugiego.
3. Zwalnia się od egzaminu z wiadomości teoretycznych robotników posiadających tytuł technika lub mistrza w zawodzie odpowiednim do wykonywanej pracy, a także robotników posiadających książki maszynisty maszyn ciężkich, posiadających uprawnienia wydane przez Urząd Dozoru Kotłów i Dźwigów w przypadku, gdy odpowiedni dokument określa ich uprawnienia do pracy na danym stanowisku pracy.
4. Zwalnia się od egzaminu z wiadomości teoretycznych robotników posiadających:
   a) tytuł robotnika wykwalifikowanego lub
   b) świadectwo czeladnicze
   w zakresie obowiązującym dla wykonywanej pracy, o ile ubiegają się o 4-tą lub niższą kategorię zaszeregowania.

§ 11

1. Przy zaszeregowaniu młodocianych i absolwentów szkół zawodowych należy się kierować ogólnie obowiązującymi przepisami.
2. Zaszeregowanie brygadzisty ustala się odpowiednio do jego kwalifikacji na tych samych zasadach, jakie dotyczą pozostałych robotników. Jednakże robotnik wyznaczony na brygadzistę oprócz kwalifikacji zawodowych i umiejętności wykonywania robót w swoim zawodzie powinien wykazać się jeszcze umiejętnością kierowania pracą całej brygady.

Uwaga:

1) Robotnicy zatrudnieni przed dniem wejścia w życie zasad wynagradzania określonych niniejszym załącznikiem, którzy nie mają określonych w taryfikatorze dla danego stanowiska

kwalifikacji w zakresie wykształcenia, mogą za zgodą jednostki nadrzędnej (zjednoczenia) pozostać na zajmowanym stanowisku pod warunkiem pisemnego zobowiązania się do uzupełnienia kwalifikacji w terminie ustalonym przez dyrektora przedsiębiorstwa w zależności od niezbędnego czasu na uzupełnienie kwalifikacji, nie dłuższym niż 5 lat, o ile spełniają pozostałe wymogi określone w taryfikatorze dla zajmowanego stanowiska.

2) Robotnicy, o których mowa w uwadze 1), którzy ukończyli co najmniej 45 rok życia i nie posiadają wymaganych w taryfikatorze kwalifikacji w zakresie wykształcenia, a spełniają inne wymogi taryfikatora (umiejętności praktyczne, staż pracy) mogą być całkowicie zwolnieni od obowiązku uzupełnienia kwalifikacji przez Resortową Komisję Kwalifikacji działającą przy Departamencie Zatrudnienia i Płac MHW i pozostać w zakładzie na zajmowanym dotychczas stanowisku pracy.

3) Robotnikom, którzy nie wyrazili zgody na uzupełnienie kwalifikacji w trybie określonym w uwadze 1), należy zaproponować inne stanowisko odpowiadające ich aktualnym kwalifikacjom, a w przypadku odmowy na objęcie proponowanego stanowiska — rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem obowiązujących przepisów.

4) Nie przystąpienie przez robotnika — pomimo zobowiązania się — do nauki lub przerwanie jej należy traktować jako brak zgody robotnika na uzupełnienie kwalifikacji w zakresie wykształcenia.

IV. Wykaz zawodów (specjalności)

Lp.	Zawód (specjalność)	Kategoria zaszeregowania
1	2	3
	I. Zakłady piekarskie	
1	Pomocnik piekarza	2
2	Piekarz-stołowy	3—4
3	Piekarz-piecowy	4—5
4	Piekarz-ciastowy	4—5
5	Starszy piekarz	5—6
6	Suszarnik pieczywa	2

1	2	3
	II. Zakłady ciastkarsko-cukiernicze	
1	Pomocnik ciastkarza	1—2
2	Ciastkarz-piecowy	4
3	Ciastkarz	3—5
4	Ciastkarz-dekorant	6—7
	III. Zawody pomocnicze	
1	Pakowacz pieczywa — ręczny	2
2	Palacz kotłowy	2—5
3	Palacz pieców piekarskich	2
4	Robotnik magazynowy	1—3
5	Robotnik magazynowy wyrobów gotowych	2—3
	IV. Zawody pomocnicze (bez określenia wymagań kwalifikacyjnych)	
1	Robotnik niewykwalifikowany przy pracach lekkich	1
2	Robotnik niewykwalifikowany przy pracach ciężkich	2
3	Sprzątaczka pomieszczeń produkcyjnych	1
4	Dźwigowy (dźwigi towarowe)	2

Uwaga:
Charakterystyki kwalifikacyjne robotników, podane są w załączniku nr 2 do protokołu dodatkowego nr 108 z 22 marca 1967 r. (stara numeracja).

V. Ramowy regulamin premiowania robotników

§ 1

1. Zasadami premiowania określonymi niniejszym regulaminem objęci są robotnicy zatrudnieni w zakładach piekarskich i ciastkarsko-cukierniczych na stanowiskach wymienionych w wykazie zawodów — specjalności, podanym w części IV niniejszego załącznika.
2. Premie wypłaca się w okresach miesięcznych z funduszu premiowego tworzonego w wysokości 10 do 30% planowanych płac zasadniczych w ramach zatwierdzonego planu funduszu płac robotników.
3. Wysokość funduszu premiowego dla robotników poszczególnego zakładu ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 2

1. Fundusz premiowy przeznacza się:
   — w 50% na premie za wykonanie zadań rzeczowych,
   — w 50% na premie za utrzymanie i poprawę jakości pieczywa (wyrobów ciastkarskich).
2. Wysokość premii powinna być zróżnicowana w zależności od kwalifikacji zawodowych, wydajności pracy, zajmowanego stanowiska, stopnia odpowiedzialności z tym, że łączna premia indywidualna za wykonanie zadań rzeczowych, za jakość pieczywa, wyrobów i półfabrykatów ciastkarskich oraz lodów — nie może przekraczać 40% płacy zasadniczej.
3. Decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości dla poszczególnych robotników podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek kierownika zakładu i kierownika komórki branżowej w porozumieniu z radą zakładową.
4. Wysokość premii indywidualnej nie może być niższa niż 5% i nie może przekroczyć:
   — dla robotników odpowiadających za wykonanie zadań ilościowych i jakościowych oraz za prawidłowe prowadzenie procesów produkcyjnych, jak np. zatrudnionych na stanowiskach st. piekarza, ciastkarza, ciastkarza dekoranta oraz robotników kierujących zespołem złożonym z 3 osób — 40% płacy zasadniczej,
   — dla pozostałych robotników — 30% płacy zasadniczej.
5. Premię indywidualną ustala się za liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez robotnika na stanowisku pracy, na którym obowiązuje czasowo-premiowy system płac.

§ 3

1. Warunkiem uzyskania naliczonej premii za wykonanie zadań rzeczowych jest:

   a) w zakładach piekarniczych:
   — wykonanie zleconych zadań ilościowych dziennych na poziomie nie niższym niż 100%,
   — wykonanie zadań dziennych wg struktury produkcji w grupach asortymentowych i gramaturze,
   — oszczędna gospodarka surowcowa,
   — przestrzeganie procesów i harmonogramów produkcji,
   — osiągnięcie ustalonych wskaźników wydajności pracy na 1 robotnika lub 1 rob./godz.,

   — prawidłowa eksploatacja i utrzymywanie w czystości maszyn i urządzeń,

   b) w zakładach ciastkarsko-cukierniczych:
   — wykonanie ustalonych zadań ilościowych produkcji,
   — wykonanie produkcji wyrobów nietrwałych w ilości nie mniejszej niż 70% ogólnej ilości produkcji pieczywa cukierniczego,
   — wykonanie określonej przez przedsiębiorstwo liczby wyrobów w skali miesiąca,
   — oszczędne i racjonalne gospodarowanie materiałami
   — osiągnięcie ustalonych wskaźników wydajności pracy
   — wykonanie wysokiej jakości produkcji.
2. Za każdy 1% niewykonania określonej dziennej ilości produkcji — potrąca się 1% miesięcznego funduszu premiowego brygady. Wykonanie zadania dziennego ilościowego poniżej 90% pozbawia robotników danej brygady premii w całości za dany miesiąc.
3. W przypadkach, w których warunkiem nabycia prawa do uzyskania premii są inne zadania niż wykonanie ilościowe, jeżeli jedno z zadań stanowiące warunek zostało z przyczyn zależnych od robotnika nie wykonane — potrąca się 20% przysługującej premii.
   Ponadto podstawą do obniżenia bądź pozbawienia indywidualnej premii, niezależnie od sankcji przewidzianych w niniejszym regulaminie, są również następujące kryteria:
   — spóźnienie się do pracy,
   — za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy 1 dzień w danym miesiącu obniża się premię co najmniej o 25%, za 2 dni co najmniej 50%, za 3 dni — pozbawia się premii całkowicie,
   — inne rodzaje naruszenia dyscypliny pracy i obowiązujących przepisów w zakładach (bhp, p. poż., itp.).
4. We wszystkich przypadkach, w których warunkiem uzyskania premii jest bezawaryjna praca maszyn i urządzeń, stwierdzona awaria zawiniona przez robotnika pozbawia go premii w całości.
5. Postanowienia niniejszego regulaminu mogą być uzupełnione o dodatkowe kryteria warunkujące przyznanie premii. Niewykonanie przez robotnika (brygadę) ustalonych warunków dodatkowych pozbawia go premii w części lub całości.

§ 4

Premiowanie za jakość pieczywa i wyrobów ciastkarsko-cukierniczych.

1. Na fundusz premiowy za jakość produkcji przeznacza się 50% funduszu płac ustalonego zgodnie z postanowieniem przepisów § 1 niniejszego regulaminu.
2. Podstawę określenia wysokości uruchamianego funduszu premiowego stanowią wyniki punktowej oceny jakości ustalone w sposób podany w odrębnych instrukcjach w sprawie:
   — przeprowadzenia punktowej oceny jakości pieczywa,
   — dokonywania oceny jakości wyrobów i półfabrykatów ciastkarskich oraz lodów.
3. Fundusz premiowy za jakość jest uruchamiany dla robotników w zakładach:
   a) piekarskich
      — w pełnej wysokości 50% ogólnego funduszu premiowego, jeśli punktacja wszystkich ocen jakości pieczywa dokonywanych codziennie przez kierownika piekarni i trzykrotnych ocen dokonywanych przez zespół weryfikacyjny mieści się w granicach od 27 do 32 punktów,
      — w wysokości 35% ogólnego funduszu premiowego, jeśli punktacja ocen jakości pieczywa dokonywana przez kierownika i zespół weryfikacyjny w jednym przypadku wyniosła poniżej 27 punktów,
      — w wysokości 20% ogólnego funduszu premiowego, jeśli punktacja ocen jakości pieczywa dokonywana przez kierownika piekarni i zespół weryfikacyjny w 2-ch przypadkach wyniosła poniżej 27 punktów,
      — pozbawienie funduszu premiowego następuje, jeśli punktacja ocen jakości pieczywa dokonywana przez kierownika piekarni i zespół weryfikacyjny w trzech i więcej przypadkach wyniosła poniżej 27 punktów,
   b) ciastkarsko-cukierniczych:
      — w pełnej wysokości — 50% ogólnego funduszu premiowego, jeżeli punktacja wszystkich dokonywanych ocen mieści się w granicach 20—19 punktów, nie było przypadków dyskwalifikacji wyrobów z tytułu niedowagi, nie było ani jednej słusznej ujemnej opinii zgłoszonej przez odbiorców,

      — w wysokości 35% — ogólnego funduszu premiowego, jeżeli punktacja wszystkich dokonanych ocen mieści się w granicach 18 — 15 punktów, nie było wyrobów zdyskwalifikowanych z tytułu niedowagi i nie było ani jednej słusznej ujemnej opinii zgłoszonej przez odbiorców,
      — w wysokości 20% — ogólnego funduszu premiowego, jeżeli punktacja wszystkich dokonanych ocen mieści się w granicach 18—15 punktów, zaistniał jeden przypadek dyskwalifikacji wyrobów z tytułu niedowagi lub była jedna ujemna słuszna uwaga zgłoszona przez odbiorców,
      — pozbawienie funduszu premiowego — jeżeli punktacja wszystkich dokonanych ocen wynosiła przynajmniej w jednym przypadku poniżej 15 punktów lub zaistniały 2 przypadki dyskwalifikacji wyrobów z tytułu niedowagi względnie dwukrotne ujemne, słuszne opinie zgłoszone przez odbiorców.
4. W ramach funduszu premiowego za jakość dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową różnicuje wysokość premii indywidualnej dla poszczególnych stanowisk pracy, w zależności od wpływu stanowiska na uzyskanie wysokiej jakości produkcji.

§ 5

1. W przypadku wykonania zadań ilościowych (przy zachowaniu jakości) ustalonych dla brygady podczas nieobecności członka brygady, premia przysługująca robotnikowi nieobecnemu może być rozdzielona w odpowiedniej proporcji wg indywidualnego wkładu pracy pozostałym członkom brygady.
2. Premia potrącona robotnikowi pracującemu w brygadzie z powodu niewykonania przez niego zadań może być rozdzielona na pozostałych członków brygady lub przyznana innemu robotnikowi, jeżeli brygada (lub inny robotnik) pomimo uchybień winnego robotnika zadanie wykonała.
3. Niewykorzystany fundusz premiowy z tytułu potrąceń premii za jakość produkcji nie może być przeznaczony na zwiększenie premii za wykonanie zadań ilościowych i odwrotnie.

4. Fundusz premiowy niewykorzystany w danym miesiącu z tytułu potrąceń za niewykonanie zadań ilościowych lub jakościowych nie może być przeniesiony na następny miesiąc (okres).

§ 6

1. Dyrektor przedsiębiorstwa opracuje na podstawie niniejszego ramowego regulaminu premiowania, szczegółowy regulamin dostosowany do specyfiki danego zakładu.
   Regulamin ten winien w szczególności określać:
   a) wykaz stanowisk (grup) robotników uprawnionych do pobierania premii,
   b) zadania premiowe dla poszczególnych grup bądź poszczególnych robotników,
   c) określenie sposobów kontroli wykonania zadań premiowych,
   d) wysokość funduszu premiowego przysługującego dla poszczególnych grup bądź poszczególnych robotników,
   e) maksymalną wysokość indywidualnej premii,
   f) zasady zmniejszania premii (skale potrąceń),
   g) sankcje w postaci obniżenia aż do całkowitego pozbawienia premii w przypadku nieprzestrzegania dyscypliny pracy,
   h) terminy wypłat premii,
   i) okres ważności regulaminu.
2. Postanowienia szczegółowego regulaminu premiowania nie mogą być sprzeczne z postanowieniami ramowego regulaminu.
3. Szczegółowy regulamin premiowania winien być uzgodniony z radą zakładową.

VI. Czas pracy i dodatki do wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu

1. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (dozorcy, portierzy) dalej zwanych „pracownikami", może wynosić do 12 godzin na dobę.
2. Pracownikom przysługuje dodatek, liczony od stawki płacy zasadniczej wg osobistego zaszeregowania w wysokości:
   — 10% za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w sobotę ponad 6 godzin) do 12 godzin na dobę,
   — 10% za każdą godzinę pilnowania w porze nocnej,

   — 100% za wszystkie godziny przepracowane ponad 12 godzin na dobę oraz za godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem winien być dniem wolnym od pracy.
3. Pracownikom nie przysługują dodatki za pracę w niedziele przepracowane zgodnie z obowiązującym harmonogramem.
4. Pracownikom przysługuje jeden dzień w tygodniu wolny od pracy z tym, że co trzeci tydzień dzień ten powinien przypadać w niedzielę.

Załącznik nr 26 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W WARSZTATACH PRODUKCYJNO-NAPRAWCZYCH PRZEDSIĘBIORSTW PODLEGŁYCH CENTRALI HANDLU MEBLAMI

I. Płace zasadnicze

Kategoria zaszeregowania osobistego	Godzinowa stawka płac w złotych
1	4,40
2	5,20
3	6,10
4	7,00
5	7,90
6	8,80
7	9,80

II. Systemy płac

1. Zasady wynagradzania robotników mogą być oparte na następujących systemach płac:
   a) akordowym,
   b) czasowym z premią.
2. Akordowy system płac powinien być stosowany przy wszelkich robotach, przy których stosowanie tego systemu jest celowe i gospodarczo uzasadnione pod warunkiem, że ustalono prawidłowe normy pracy i zorganizowano właściwą kontrolę i ewidencję wyników pracy.
3. Dla robotników zatrudnionych w akordowym systemie płac wprowadza się normy pracy technicznie uzasadnione.
4. Normy mogą być stosowane indywidualnie bądź zespołowo.
5. Podstawą obliczania wynagrodzenia robotników w systemie akordowym jest jednostkowa cena akordowa wykonanej pracy.
6. Jednostkową cenę akordową ustala się na podstawie:
   a) normy czasu,
   b) grupy kwalifikacyjnej roboty.

7. Przy ustalaniu jednostkowej ceny akordowej przyjmuje się za podstawę stawkę godzinową, wynikającą z grupy kwalifikacyjnej roboty bez żadnych dodatków.
8. Jednostkowe ceny akordowe stosowane są w zakładzie pracy na podstawie zatwierdzonych norm branżowych i zakładowych.
   W odniesieniu do robotników wynagradzanych według akordowego systemu płac może być za zgodą Dyrektora Centrali stosowana zachęta akordowa w wysokości do 20% zasadniczej godzinowej stawki płac robotnika. Powiększona o zachętę akordową zasadnicza godzinowa stawka płac stanowi podstawę wyłącznie do wyliczenia jednostkowych stawek akordowych (wynagrodzenia akordowego). Zachęty akordowej nie uwzględnia się natomiast dla obliczenia wszelkich procentowych dopłat do płacy zasadniczej np. dodatków za godziny nadliczbowe, świąteczne, nocne, dodatków dla brygadzistów, premii itp.
9. Wysokość wynagrodzenia robotników zatrudnionych w systemie akordu indywidualnego zależna jest od ilości wykonywanych przez nich jednostek.
10. Wysokość wynagrodzenia robotników zatrudnionych w systemie akordu zespołowego zależna jest od ilości jednostek wykonywanych przez zespół, a podział wynagrodzenia między pracowników biorących udział w zespole, zależny jest od czasu pracy, w jakim uczestniczyli oni w pracy zespołu oraz od kategorii osobistego zaszeregowania.
11. W przypadkach zmian procesu technologicznego, warunków organizacyjno-technicznych, racjonalizacji lub innych istotnych usprawnień zmieniających warunki pracy, normy pracy powinny być aktualizowane w takim stopniu, w jakim w związku z tym zmienił się faktyczny czas wykonywania danej operacji (roboty).
12. Jeżeli zmiany, o których mowa w ust. 11, zostały wprowadzone na wniosek robotnika lub grupy robotników, robotnicy ci są wynagradzani na podstawie nowej normy pracy i otrzymują w okresie 6 miesięcy wykonania danej operacji (roboty) dodatkowo wynagrodzenie w wysokości kwoty stanowiącej różnicę między zarobkiem wynikającym z zastosowania poprzedniej i nowej normy pracy.
    Wynagrodzenie to wypłaca się niezależnie od nagrody przysługującej na podstawie odrębnych przepisów z tytułu realizacji zgłoszonego wniosku racjonalizatorskiego.

13. 1) W razie stwierdzenia, że nakład pracy przyjęty w zakładowej normie pracy przekracza w zasadniczy sposób nakład pracy ustalony w zakładzie lub innych zakładach dla podobnych robót wykonywanych w podobnych warunkach organizacyjno-technicznych przez robotników o zbliżonych kwalifikacjach zawodowych, norma ta powinna być zmieniona przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową.

2) Jeżeli norma pracy została błędnie podana w karcie pracy robotników lub w inny sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) jest zobowiązany wstrzymać natychmiast stosowanie jej i wprowadzić normę właściwą.

14. 1) Wprowadzenie zmian norm pracy na podstawie przepisów ust. 11, 12, 13 pkt 1) — następuje po upływie 14 dni od zawiadomienia robotnika o nowych normach pracy w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy tak, aby termin 14-dniowy kończył się w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty.

2) Norma pracy zmieniona w trybie ust. 13 pkt 2) obowiązuje robotników od drugiego dnia po zawiadomieniu o jej zmianie.

15. 1) W okresie uruchamiania i opanowywania nowej produkcji (technologii) mogą być stosowane normy z odpowiednimi współczynnikami, uwzględniającymi różnicę pomiędzy prawidłowymi warunkami założonymi przy ustalaniu normy a faktycznie występującymi w okresie rozruchu.

2) Współczynniki, o których mowa w ust. 15 pkt 1), mogą być stosowane w okresie do 3 miesięcy. Jeżeli okres 3 miesięcy nie wystarcza na opanowanie nowej produkcji (technologii) — Dyrektor Centrali Handlu Meblami może zezwolić na przedłużenie tego okresu na dalsze 3 miesiące. Zezwolenie na przedłużenie tego okresu wydaje się na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu pracy).
Wniosek ten winien zawierać harmonogram opanowania nowej produkcji (technologii) oraz opracowania i wprowadzenia właściwych norm pracy.

16. 1) Zastrzeżenia zgłoszone przez robotnika lub grupę robotników co do słuszności zastosowania określonej zakładowej normy pracy, rozstrzyga dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową.

2) W razie braku porozumienia między dyrektorem przedsiębiorstwa (zakładu pracy), a radą zakładową, ostateczną decyzję w okresie nie dłuższym niż 1 miesiąc od daty wniesienia zastrzeżenia — wydaje dyrektor Centrali Handlu Meblami w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości.
Do czasu wydania ostatecznej decyzji obowiązuje dotychczasowa norma pracy.

17. Robotnicy wynagradzani według czasowo-premiowego systemu płac są premiowani za wykonanie wyznaczonych im zadań.

18. Dla robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiowym tworzy się w ramach planowanego funduszu płac przedsiębiorstwa fundusz premiowy w wysokości do 35% płac zasadniczych tych robotników.

19. Wysokość premii indywidualnej wypłacanej z funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 18, nie może przekroczyć 40% płacy zasadniczej.

20. Wynagrodzenie robotników składa się z:
— płacy zasadniczej obliczonej wg godzinowych stawek płac, stosownie do osobistego zaszeregowania,
— premii określonej wg zasad ramowego regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik nr 3 do protokołu.

21. Za czas postoju niezależnego od robotnika, robotnik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania.

22. Za postoje, za które robotnik otrzymuje wynagrodzenie, uznaje się przerwy w pracy powstałe bez winy robotnika, nie krótsze jednak niż jednogodzinne.

23. Jeżeli postoje w pracy zostały spowodowane brakiem dostawy do przedsiębiorstwa energii elektrycznej lub gazu i trwały nie krócej niż 15 minut jednorazowo i łącznie w ciągu 8 godzin nie mniej niż 1 godzinę — robotnicy za postoje w pracy z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.

24. Każdy postój w pracy robotnik powinien zgłosić niezwłocznie mistrzowi, względnie kierownikowi wydziału, który jest obowiązany przydzielić mu pracę zastępczą albo wystawić kartę postojową.

Niezgłoszenie postoju powoduje utratę prawa do wynagrodzenia za czas trwania postoju.

25. Jeżeli robotnik w okresie postoju odmówił wykonywania pracy zastępczej — nie przysługuje mu za ten czas żadne wynagrodzenie.
26. Za wyznaczoną pracę zastępczą wykonywaną przez robotnika w okresie postoju niezależnego od robotnika, robotnik otrzymuje wynagrodzenie wg wykonywanej pracy, nie niższe jednak od wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania.
27. Za czas stracony z powodu postoju z przyczyn zależnych od robotnika, wynagrodzenie nie przysługuje.
Jeżeli w czasie takiego postoju robotnik zostanie skierowany do pracy zastępczej, to wówczas przysługuje mu wynagrodzenie wg wykonywanej pracy, bez zagwarantowania wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania robotnika.
28. Brygadzistom, którzy kierują pracą brygad składających się co najmniej z 5 robotników (łącznie z brygadzistą), pracują na równi z członkami brygady i odpowiadają za wyniki pracy brygady, przysługuje dodatek w wysokości 10% lub 15% zasadniczej godzinowej stawki płac, wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania.
Powierzenie wykwalifikowanym robotnikom pełnienia dodatkowych czynności brygadzisty winno być dokonane na piśmie z równoczesnym podaniem zakresu czynności i procentowej wysokości dodatku.
29. Wysokość dodatku brygadierskiego wynosi:
    1) 10% — przy wykonywaniu przez brygadę prac nieskomplikowanych lub mało skomplikowanych,
    2) 15% — a) przy wykonywaniu przez brygadę prac o znacznej złożoności, wymagających wysokich kwalifikacji zatrudnionych przy nich robotników,
    b) przy wykonywaniu innych prac niż wymienione w pkt a), gdy jest to uzasadnione szczególnymi warunkami, jak np. duży skład osobowy brygady.
30. Dodatek brygadierski przysługuje wyłącznie za godziny przepracowane w charakterze brygadzisty.
31. Dodatki dla brygadzisty oraz ich wysokość — przy uwzględnieniu postanowień ust. 29 — ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

III. Taryfikator kwalifikacyjny

§ 1

1. Taryfikator stanowi podstawę do:
    1) ustalania kategorii zaszeregowania robotnika odpowiednio do wykonywanej pracy, zgodnie z jej złożonością, ciężkością, zakresem i stopniem odpowiedzialności oraz niezbędnymi do jej wykonywania kwalifikacjami teoretycznymi i praktycznymi,
    2) ustalania potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie zatrudnienia robotników tych zawodów (specjalności), kwalifikacji i zaszeregowania, jakie odpowiadają rodzajowi i technologii produkcji,
    3) przydzielania robotnikom robót zgodnie z ich umiejętnościami zawodowymi,
    4) ustalania kierunków i treści nauczania w szkolnictwie zawodowym.
2. Ustalona zgodnie z taryfikatorem kategoria osobistego zaszeregowania stanowi podstawę do przyznania robotnikowi godzinowej stawki płac.

§ 2

1. Podstawę do zaszeregowania robotnika stanowi charakterystyka kwalifikacyjna.
2. Charakterystyka kwalifikacyjna zawiera:
    1) nazwę zawodu (specjalności),
    2) kategorię zaszeregowania,
    3) opis wymaganych wiadomości teoretycznych (powinien znać),
    4) opis wymaganych umiejętności praktycznych (powinien umieć),
    5) opis odpowiedzialności (tylko w przypadkach, w których odpowiedzialność jest wyższa od normalnej),
    6) przykłady typowych robót (tylko w charakterystykach zawodów szczeblowanych), w których występuje zmienność wykonywanych robót.
3. Niezależnie od specjalnej odpowiedzialności określonej w charakterystyce dla niektórych zawodów (specjalności), każdy robotnik odpowiada za właściwe wykonywanie roboty i za prawidłowy przebieg procesu produkcyjnego na swoim stanowisku pracy, za stan obsługiwanych maszyn i urządzeń,

za stan używanych narzędzi, za racjonalne zużywanie paliw, smarów, surowców i materiałów pomocniczych, za porządek i prawidłową organizację miejsca pracy oraz za przestrzeganie zasad i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

4. Oprócz wiadomości i umiejętności wymienionych w danej charakterystyce kwalifikacyjnej, każdy robotnik powinien wykazać się:
   - posiadaniem wiadomości i umiejętności, określonych w charakterystykach niższych kategorii tego samego zawodu (specjalności),
   - znajomością wydajności obsługiwanej maszyny lub urządzenia,
   - umiejętnością konserwacji i wykonywania drobnych napraw obsługiwanej maszyny lub urządzenia,
   - umiejętnością konserwacji i wykonywania drobnych napraw obsługiwanej maszyny,
   - znajomością przepisów bezpieczeństwa pracy oraz ochrony przeciwpożarowej w zakresie obowiązującym na danym stanowisku pracy,
   - umiejętnością zorganizowania pracy na swoim stanowisku pracy,
   - znajomością zakładowego regulaminu pracy.

§ 3

1. Zaszeregowanie robót akordowych, które nie zostały wymienione w przykładach robót odpowiednich charakterystyk kwalifikacyjnych, ustala się na podstawie porównania danej roboty z robotami wymienionymi w taryfikatorze, biorąc przy tym pod uwagę stopień złożoności roboty, a także ciężkości i odpowiedzialności, jeżeli te ostatnie cechy występują w stopniu wyraźnie wyższym od normalnego.
2. Charakterystyki dla zawodów (specjalności) nowopowstałych ustala Minister Handlu Wewnętrznego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości i Komitetem Pracy i Płac.

§ 4

1. Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do wydania robotnikowi zaświadczenia kwalifikacyjnego, określającego posiadaną przez niego kategorię zaszeregowania.

2. Podstawą do wydania zaświadczenia kwalifikacyjnego jest egzamin złożony przez robotnika z wynikiem pomyślnym przed Komisją Kwalifikacyjną robotników, zwaną dalej Komisją.
3. Komisję (komisje) oraz jej przewodniczącego (przewodniczących) powołuje dyrektor przedsiębiorstwa. W skład Komisji powinni wejść pracownicy służby technicznej oraz zatrudnienia i płac posiadający odpowiednie przygotowanie zawodowe i przedstawiciel rady zakładowej przedsiębiorstwa (zakładu). Ponadto w skład Komisji wchodzić powinien majster (mistrz), któremu podlega egzaminowany robotnik.
4. Do zakresu prac Komisji należy:
   a) stwierdzenie wykształcenia ogólnego i zawodowego na podstawie świadectw szkolnych lub innych dokumentów;
   b) stwierdzenie okresu praktyki i jej przydatności w określonym zawodzie (specjalności, stanowisku pracy);
   c) przeprowadzenie egzaminu praktycznego.

   Egzamin praktyczny robotników zatrudnionych przy agregatach produkcyjnych polega na obserwacji pracy robotnika w czasie, w którym wykaże on praktyczną umiejętność prowadzenia produkcji łącznie z posiłkowaniem się urządzeniami sterującymi, kontrolno-pomiarowymi itp. Do egzaminu praktycznego należy włączyć również dokonanie oceny zdolności i przygotowania robotnika do prawidłowego działania w przypadku usterek lub awarii obsługiwanego urządzenia.

   W razie zmienności robót, egzamin praktyczny polega na samodzielnym wykonaniu przez egzaminowanego robotnika pod kontrolą Komisji dwóch — trzech robót wymienionych w danej charakterystyce kwalifikacyjnej z zakresu prac, które robotnik będzie w danym przedsiębiorstwie wykonywał.

   Przy ocenie wyników egzaminu praktycznego należy brać pod uwagę jakość wykonywanych robót. Niezadowalająca jakość robót powoduje ujemny wynik egzaminu, pomimo pozytywnego wyniku egzaminu w części teoretycznej.

   W czasie egzaminu robotnik powinien osiągnąć wydajność pracy zbliżoną do wydajności pracy osiągniętej przy takich samych lub podobnych robotach wykonywanych przez innych robotników o odpowiednich kwalifikacjach w warunkach zbliżonych do warunków występujących na danym stanowisku pracy. W przypadku osiągnięcia

przez robotnika egzaminowanego wydajności pracy niższej od przeciętnie osiąganej przez innych robotników — należy uznać wynik egzaminu za niepomyślny,

d) przeprowadzenie egzaminu teoretycznego dla ustalenia posiadanych przez robotnika wiadomości niezbędnych do wykonywania prac wymienionych w charakterystykach danej kategorii w zawodzie (specjalności, stanowisku pracy); egzamin teoretyczny powinien odbywać się w miarę możliwości na stanowisku pracy i nawiązywać do działania obsługiwanego agregatu, urządzenia produkcyjnego, zastosowania wykonywanych przedmiotów itp.; szczególny nacisk należy położyć na powiązania technologii produkcji z jakością produktu, oszczędnością paliw, energii itp.

5. Egzamin teoretyczny i praktyczny w miarę możliwości powinien się odbywać łącznie. W przypadku egzaminów odrębnych należy egzamin teoretyczny przeprowadzić po egzaminie praktycznym możliwie w tym samym dniu tak, aby zachować jak największy związek między wykazywanymi wiadomościami teoretycznymi i praktyką.
   Podczas egzaminu robotnik powinien wykazać znajomość zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej obowiązujących przy wykonywaniu robót oraz umiejętności ich praktycznego zastosowania.
6. Z wyników egzaminu praktycznego i teoretycznego Komisja sporządza protokół zawierający:
   — ustalenia w zakresie, o którym mowa w pkt 4 a) i b),
   — ocenę egzaminu praktycznego i teoretycznego dla określenia kategorii zaszeregowania w zawodzie (specjalności, stanowisku pracy),
   — ocenę znajomości zasad i przepisów bezpieczeństwa pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,
   — dane dotyczące rodzaju robót wykonywanych w czasie egzaminu, ocenę jakości wykonania tych robót, uzyskanej wydajności pracy, oraz
   — wniosek w sprawie przyznania kategorii zaszeregowania.
   Protokół podpisują: przewodniczący i wszyscy członkowie Komisji.
7. Protokół (pkt 6) jest podstawą do ustalenia przez dyrektora przedsiębiorstwa — lub osobę przez niego upoważnioną — w uzgodnieniu z radą zakładową, kategorii zaszeregowania robotnika.

§ 5

Robotnicy niewykwalifikowani, zaszeregowani do pierwszej lub drugiej kategorii w zakresie złożoności pracy, powinni być poddani egzaminowi tylko ze znajomości zasad bezpieczeństwa pracy i stosowania ich w praktyce przy robotach przez nich wykonywanych.

§ 6

W przypadku złożenia egzaminu z wynikiem ujemnym, robotnik może ubiegać się o ponowne poddanie go egzaminowi, jednak nie wcześniej niż po upływie trzech miesięcy od daty ostatniego egzaminu.

§ 7

Komisja ma obowiązek poddać egzaminowi robotnika:

a) na wniosek o przeszeregowanie do wyższej kategorii, złożony przez robotnika lub jego zwierzchnika;
b) na wniosek o przeszeregowanie robotnika do niższej kategorii, złożony przez majstra (mistrza) lub innego zwierzchnika w przypadku, gdy robotnik nie wykazał się kwalifikacjami wymaganymi dla posiadanej przez niego kategorii; o ile robotnik nie zda egzaminu, należy go przeszeregować do niższej kategorii z zachowaniem obowiązującego okresu wypowiedzenia płacy.

§ 8

1. Robotnik nowoprzyjmowany do pracy w przedsiębiorstwie (zakładzie) powinien być poddany egzaminowi i otrzymać zaświadczenie kwalifikacyjne (§ 4 pkt 1) najpóźniej siódmego dnia od dnia rozpoczęcia przez niego pracy.
2. Zwalnia się od egzaminu robotników posiadających zaświadczenia kwalifikacyjne (§ 4 pkt 1):
   a) delegowanych,
   b) przenoszonych lub przechodzących do pracy z jednego przedsiębiorstwa (zakładu) przemysłu drzewnego do innego przedsiębiorstwa tego przemysłu na podstawie wzajemnego uzgodnienia między przedsiębiorstwami.
3. Zwalnia się od egzaminu teoretycznego robotników posiadających tytuł technika lub mistrza w zawodzie odpowiednim do wykonywanej pracy, a także robotników posiadających książkę maszynisty maszyn ciężkich, posiadających uprawnienia wydane przez Urząd Dozoru Kotłów i Dźwigów lub książkę spawacza w przypadkach, gdy odpowiedni dokument określa ich uprawnienia do pracy na danym stanowisku pracy.

4. Zwalnia się od egzaminu teoretycznego robotników posiadających:
   a) tytuł robotnika wykwalifikowanego lub
   b) świadectwo czeladnicze,
   w zakresie odpowiadającym wykonywanej pracy, o ile ubiegają się o 6-tą lub niższą kategorię zaszeregowania.

§ 9

1. Przy zaszeregowaniu młodocianych i absolwentów szkół zawodowych należy się kierować ogólnie obowiązującymi przepisami.
2. Wyznaczenie robotnika na brygadzistę nie może stanowić podstawy do zaszeregowania go do wyższej kategorii. Zaszeregowanie brygadzisty ustala się odpowiednio do jego kwalifikacji na tych samych zasadach, jakie dotyczą pozostałych robotników.
   Jednak robotnik wyznaczony na brygadzistę oprócz kwalifikacji zawodowych i umiejętności wykonywania robót w swoim zawodzie powinien wykazać się jeszcze umiejętnością kierowania pracą całej brygady.

IV. Wykaz zawodów (specjalności)

Lp.	Nazwa zawodu — specjalności	Kategoria zaszeregowania
1	Lakiernik	2, 4, 5, 6
2	Operator maszyn tapicerskich	4, 5
3	Polerowacz wyrobów z drewna politurownik	4,5
4	Stolarz meblowy	5, 6, 7
5	Stolarz meblowy montażowy	3, 4, 5, 6
6	Stolarz maszynowy — wielooperacyjny	6
7	Strugacz drewna	3, 4, 5
8	Szlifierz materiałów drzewnych	3, 4, 5
9	Szwacz tapicerski	3, 4
10	Tapicer meblowy	3, 4, 5, 6
11	Wykrawacz materiałów tapicerskich	3, 4
12	Wypalacz forniru	4
13	Wyplatacz ram	4, 5
14	Zaprawiacz wad drewna	3, 4, 5

Uwaga:
Charakterystyki kwalifikacyjne robotników, podane są w załączniku nr 2 do protokołu dodatkowego nr 124 z 9 września 1968 r. (stara numeracja).

V. Ramowe zasady premiowania robotników wynagradzanych wg czasowo-premiowego systemu płac

§ 1

Robotnicy wynagradzani wg czasowo-premiowego systemu płac otrzymują oprócz wynagrodzenia zasadniczego premię za wykonanie wyznaczonych im zadań.

§ 2

1. Robotnicy zatrudnieni przy pracach produkcyjnych, przy których stosowanie akordowego systemu płac jest nieuzasadnione lub niecelowe, jak np. przy manipulacji i cięciu od długości, manipulacji i cięciu oklein i obłogów, równaniu oklein i obłogów, zaprawianiu sęków, spajaniu oklein ręcznie, trasowaniu tarcicy, zaprawianiu wad, wykonywaniu napraw, przecinaniu i klejeniu pasów, przygotowaniu kleju i materiałów wykończeniowych itp. są wynagradzani wg czasowo-premiowego systemu płac i otrzymują premię za wykonanie na stanowisku lub grupie stanowisk wyznaczonych zadań:
   — ilościowych,
   — jakościowych lub oszczędnościowych.
2. Premiowanie za jakość produkcji może być stosowane na tych stanowiskach lub grupie stanowisk, gdzie dotrzymanie określonych norm jakości produkcji jest sprawdzalne, a uzyskanie właściwej jakości jest uzależnione od pracy robotnika np. spajanie oklein, zaprawianie sęków i wad, wykonywanie napraw itp.
3. Premiowanie za oszczędność materiałów oraz za zmniejszenie ilości odpadów może być stosowane na stanowiskach, na których występuje znaczne zużycie materiałów, np.: manipulacja i cięcie tarcicy, manipulacja i cięcie oklein i obłogów, trasowanie tarcicy, manipulacja materiałów pokryciowych itp.
4. Dla robotników mających wpływ na jakość produkcji oraz oszczędność surowców i materiałów należy ustalić zadania premiowe zarówno jakościowe jak i oszczędnościowe.
5. Dla robotników, o których mowa w ust. 1, fundusz premiowy składa się z części:
   — za wykonanie i przekroczenie zadania ilościowego, na które przeznacza się 50 do 70% całego funduszu premiowego,

— za wykonanie zadania w zakresie jakości produkcji i (lub) oszczędności materiałów, na które przeznacza się 30 do 50% całego funduszu premiowego.

6. Dyrektor Centrali Handlu Meblami ustali w zakładowym regulaminie premiowania konkretny procentowy podział funduszu premiowego w granicach podanych w ust. 5.
7. Fundusz premiowy w pełnym wymiarze przysługuje za wykonanie lub przekroczenie zadania ilościowego na stanowisku lub w grupie stanowisk oraz jednoczesne pełne wykonanie zadania w zakresie jakości produkcji lub oszczędności materiałów.
8. W przypadku częściowego wykonania zadania w zakresie ilości i pełnego wykonania zadania jakościowego lub oszczędnościowego, fundusz premiowy przypadający za zadanie ilościowe i jakościowe lub oszczędnościowe ulega zmniejszeniu o 20% za każdy 1% brakujący do 100% wykonania zadania.
   W uzasadnionych przypadkach dyrektor Centrali Handlu Meblami może zezwolić na zmniejszenie funduszu premiowego o 10% za każdy 1% brakujący do 100% wykonania zadania.
9. W przypadku wykonania lub przekroczenia zadania ilościowego i niepełnego wykonania zadania jakościowego lub oszczędnościowego, fundusz premiowy przypadający za zadanie jakościowe lub oszczędnościowe ulega zmniejszeniu zgodnie z ustaloną w regulaminie zakładowym tabelą potrąceń. Tabela ta powinna być opracowana przy zachowaniu zasady progresywnego zmniejszania funduszu premiowego.
10. W przypadku niepełnego wykonania zadania ilościowego oraz jakościowego lub oszczędnościowego, cały fundusz premiowy ulega obniżeniu zgodnie z postanowieniami ust. 8, następnie fundusz premiowy przypadający za wykonanie zadania jakościowego lub oszczędnościowego ulega dalszemu obniżeniu zgodnie z tabelą.
11. Przykłady tabel potrąceń, o których mowa w ust. 9 za niepełne wykonanie zadania jakościowego lub oszczędnościowego podaje się poniżej:
    a) dla robotników zatrudnionych przy ręcznym spajaniu oklein ustalono jako zadanie jakościowe wykonanie operacji zgodnie z normą (PN). W przypadku niepełnego wykonania zadania z tego tytułu zmniejsza się fundusz premiowy następująco:

Stopień wykonania zadania w %%	Wysokość funduszu premiowego w %%
99,0—100,0	100,0
98,0—99,0	90,0
97,0—98,0	70,0
96,0—97,0	40,0
poniżej 96,0	0

    b) dla robotników zatrudnionych przy obsłudze piły wahadłowej, wykonujących operacje cięcia od długości, określono jako zadanie oszczędnościowe utrzymanie się w normach wartościowych zużycia surowców, ustalonych kartą limitową.
       W przypadku nieutrzymania się w normach zużycia surowców fundusz premiowy zmniejsza się w oparciu o następującą tabelę:

% przekroczenia normy zużycia surowców	Wysokość funduszu premiowego w %%
powyżej 4,0	0
3,01—4,00	30
2,01—3,00	60
1,01—2,00	80
0,01—1,00	95
dotrzymanie normy zużycia	100

12. Za podstawę do premiowania mogą być przyjęte tylko takie parametry (kryteria), które są przewidziane w normach przedmiotowych i są sprawdzalne z obowiązującymi instrukcjami technologicznymi.
    W tym celu należy w szczególności zapewnić:
    — aktualność instrukcji technologicznych,
    — prawidłową kontrolę wyników stanowiących podstawę premiowania.

§ 3

1. Zespoły robotników lub poszczególni robotnicy mogą być premiowani za wykonanie jednego lub kilku zadań premiowych.

Wysokość premii za pełne wykonanie każdego zadania premiowego nie może wynosić mniej niż 5% płacy zasadniczej premiowanego robotnika.

2. Na stanowisku lub grupie stanowisk premia w pełnym wymiarze przysługuje za wykonanie zadań w 100%.

§ 4

Premie indywidualne oblicza się od wynagrodzenia zasadniczego za wszystkie godziny, tak normalne jak i nadliczbowe, przepracowane w systemie czasowo-premiowym.

§ 5

Premie indywidualne są wypłacane za każdy miesiąc obrachunkowy w dniu rozliczenia robocizny na podstawie wniosków premiowych sporządzonych przez kierowników wydziałów produkcyjnych, zaakceptowanych przez naczelnego inżyniera i zatwierdzonych przez dyrektora przedsiębiorstwa.

§ 6

Premie indywidualne mogą ulec potrąceniu w części lub całości również za narażenie przedsiębiorstwa na straty, zaniedbanie obowiązków, przekroczenie dyscypliny pracy zgodnie z obowiązującym w przedsiębiorstwie regulaminem pracy.
Przyczyny potrąceń premii należy podać do wiadomości zainteresowanym robotnikom w formie przyjętej zwyczajowo w przedsiębiorstwie.

§ 7

1. Na podstawie niniejszych ramowych zasad premiowania należy opracować szczegółowe zakładowe regulaminy premiowania, które powinny uwzględniać aktualne warunki organizacyjno-techniczne zakładu i określić:
   — grupy robotników uprawnionych do premiowania,
   — wysokość funduszu premiowego oraz maksymalną wysokość premii indywidualnej dla poszczególnych grup robotników,
   — zadania premiowe dla poszczególnych stanowisk lub grupy robotników,

   — zasady kontroli wykonania zadań oraz komórki organizacyjne zarządu przedsiębiorstwa zobowiązane do tej kontroli,
   — tabele, wg których oblicza się wysokość premii w przypadku niepełnego wykonania ustalonych zadań,
   — terminy wypłat premii,
   — okres ważności regulaminu.
2. Szczegółowe zakładowe regulaminy premiowania podlegają zatwierdzeniu przez dyrektora Centrali Handlu Meblami.

ZASADY PRZEPROWADZANIA ZMIANY NORM PRACY

1. Normy pracy w szczególności ulegają zmianie:
   a) przy zmianie procesu technologicznego i warunków organizacyjno-technicznych, racjonalizacji lub innych istotnych usprawnieniach zmieniających warunki pracy,
   b) w razie stwierdzenia, że nakład pracy, przyjęty w normie pracy, przekracza w zasadniczy sposób nakład pracy ustalony w zakładzie pracy lub w innych zakładach pracy dla podobnych robót, wykonywanych w podobnych warunkach organizacyjno-technicznych przez pracowników o zbliżonych kwalifikacjach.
2. Nowe normy pracy ustala się w trybie przewidzianym w obowiązujących przepisach.
3. Wprowadzenie zmiany norm pracy na podstawie przepisów ust. 1 następuje po upływie 14 dni od zawiadomienia pracowników o nowych normach pracy w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, tak, aby termin 14-dniowy kończył się w sobotę lub w przyjęty dzień wypłaty.
4. Jeżeli zmiany, o których mowa w ust. 1 pkt a), wprowadzone zostały na wniosek racjonalizatorski pracownika lub grupy pracowników, pracownicy ci wynagradzani są na podstawie nowej normy pracy i otrzymują w okresie 6 miesięcy wykonywania danej operacji (roboty) dodatkowe wynagrodzenie w wysokości kwoty stanowiącej różnicę między zarobkiem wynikającym z zastosowania starej i nowej normy pracy.
   Wynagrodzenie to wypłaca się niezależnie od nagrody przysługującej — na podstawie odrębnych przepisów — z tytułu realizacji zgłoszonego wniosku racjonalizatorskiego.
5. Jeżeli norma pracy została pracownikom błędnie podana w karcie pracy lub w inny sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, to należy natychmiast wstrzymać jej stosowanie i podać pracownikom normę właściwą.
   W przypadkach tych norma właściwa obowiązuje od drugiego dnia po zawiadomieniu pracowników o sprostowaniu błędu lub o zastosowaniu normy właściwej.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W STRAŻACH

I. Wynagradzanie pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych

1. Pracownicy uzbrojonych straży przemysłowych otrzymują wynagrodzenie w zależności od zajmowanych stanowisk i systemu zatrudnienia.
2. Ustala się następującą tabelę stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego:

Lp.	Stanowisko	Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne przy systemie zatrudnienia:	
		8 godzin służby na 16 godzin wolnych	12 godzin służby na 24 godziny wolne
1	Komendant Oddziału	1.000—1.400	—
2	Dowódca warty w Oddziale	800—1.100	1.100—1.520
3	St. wartownik	750—950	1.030—1.310
4	Wartownik	700—850	970—1.170
5	Mł. wartownik	650—750	890—1.030

3. Pracownik może być zaszeregowany na stanowisko wartownika w zasadzie po co najmniej rocznym stażu pracy na stanowisku młodszego wartownika, a na stanowisko starszego wartownika w zasadzie po co najmniej dwuletnim stażu pracy na stanowisku wartownika. Decyzję o zaszeregowaniu na wyższe stanowisko bez odbywania pełnego wymaganego stażu pracy podejmuje w uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki nadrzędnej.
4. Stanowisko komendanta oddziału jest stanowiskiem kierowniczym w rozumieniu załącznika nr 39 do układu zbiorowego pracy.

5. Liczebność oddziału straży określa kierownik zakładu pracy po uzyskaniu zgody jednostki nadrzędnej w porozumieniu z wojewódzkim inspektoratem ochrony przemysłu.
6. Ilość stanowisk funkcyjnych w oddziale straży ustala się maksymalnie na: 1 komendant oddziału i 2 dowódców warty. W oddziałach straży zatrudniających nie więcej niż 12 pracowników — nie tworzy się stanowiska dowódcy warty.
7. Pracownikom straży przysługuje dodatek za nieprzerwany okres pracy w Straży Przemysłowej w jednym zakładzie pracy w wysokości:
   a) 5% zasadniczego wynagrodzenia po 5 latach pracy,
   b) 10% zasadniczego wynagrodzenia po 10 latach pracy.
   Nieprzerwany okres pracy, o którym mowa wyżej, liczy się od dnia 1 maja 1950 r.
   Dodatek może być wypłacany rocznie lub miesięcznie. Decyzja w tej mierze należy do kierownika zakładu pracy. Dodatek jest wolny od podatku od wynagrodzeń.
   Pracownik straży przemysłowej nie traci ciągłości pracy wymaganej przy przyznawaniu dodatku, jeżeli ciągłość tę zachował zgodnie z obowiązującymi przepisami w zakresie uprawnień urlopowych.
8. Wartownikom, st. wartownikom — przewodnikom psów przysługuje dodatek w wysokości 200 zł miesięcznie za opiekę nad psem.
9. Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych nabył prawo do dodatku za wysługę lat w kwocie wyższej aniżeli wynikająca z przepisu ust. 7, zachowuje prawo do dodatku w dotychczasowej kwocie.
10. Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych pobierał dodatek za wysługę lat z tytułu 2 lat pracy, zachowuje prawo do tego dodatku w kwocie dotychczasowej — do czasu nabycia prawa do dodatku w myśl przepisów ust. 7.
11. Pracownicy straży mogą być zatrudnieni wg jednego z następujących systemów zatrudnienia:
    a) 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby,
    b) 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby.
    Przy systemie zatrudnienia wymienionym w pkt a), przysługuje pracownikowi jeden dzień w tygodniu wolny od służby. Dzień ten co trzy tygodnie powinien przypadać w niedzielę.
    Przy systemie zatrudnienia wymienionym w pkt b), dzień wolny nie przysługuje, z tym, że harmonogram służby należy ustalić tak, aby 24 godziny wolne od służby przypadały raz na trzy tygodnie w niedzielę.
12. Przy zatrudnieniu wg systemu 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby — wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 8 godzin służby na dobę, w sobotę 6 godzin służby na dobę oraz 46 godzin służby na tydzień. Za godziny pracy w dniu wolnym w tygodniu od służby — przysługuje wynagrodzenie zwiększone o 100% dodatek.
13. Przy zatrudnieniu wg systemu 12 godzin służby na 24 godziny wolne od służby — wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 12 godzin służby na dobę i 240 godzin służby miesięcznie.
    Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie przekraczające 12 godzin służby na dobę do 240 godzin służby miesięcznie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych jest wliczone do stawek wynagrodzenia miesięcznego określonego w tabeli (ust. 2 kolumna 4).
14. Za pracę nocną wykonywaną od godziny 22 do godziny 6 pracownicy otrzymują dodatek nocny w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.
15. Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce za każdorazową zgodą kierownika zakładu pracy jedynie w wyjątkowych szczególnie uzasadnionych przypadkach, gdy zachodzi konieczność zapewnienia ciągłości ochrony danego obiektu z uwagi na brak zastępstwa, przy czym nie zwalnia to od obowiązku uzyskania zgody Zarządu Okręgu Związku Zawodowego na pracę w godzinach nadliczbowych.
16. Za pracę w godzinach nadliczbowych (ust. 12 i 13 akapit 1) pracownicy otrzymują wynagrodzenie zwiększone o dodatki przewidziane ustawą o czasie pracy w przemyśle i handlu, przy czym stawki godzinowe należy obliczać, dzieląc wynagrodzenie miesięczne:
    a) przy systemie wymienionym w ust. 11 pkt a) przez 200 godz.
    b) przy systemie wymienionym w ust. 11 pkt b) przez 276 godz.
17. Przepisy uchwały nr 868 Prezydium Rządu z dnia 14 listopada 1953 r. w sprawie umundurowania dla pracowników straży przemysłowej pozostają w mocy.

II. Wynagradzanie nieuzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy

1. Nieuzbrojonym strażnikom pilnującym mienia zakładów pracy przysługuje wynagrodzenie wg następujących stawek płacy:

stanowisko	stawka godzinowa w zł
strażnik	2,60
st. strażnik	2,70
dowódca warty	3,00

2. Czas pracy strażnika wynosi 46 godzin tygodniowo (8 godzin dziennie, a w sobotę 6 godzin).
3. Na wniosek strażników może być stosowany następujący harmonogram pracy: 12 godzin pracy i 24 godziny wolne. Przy tym harmonogramie czas pracy nie może przekraczać 240 godzin miesięcznie łącznie z pracą w niedzielę. Należy stosować zasadę, że wolny dzień w tygodniu powinien obowiązkowo przypadać raz na 3 tygodnie w niedzielę.
4. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem za godziny nadliczbowe wg art. 16 ustawy z dnia 18.XII.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. nr 94, poz. 734 z późniejszymi zmianami).
5. Przy pracy wg harmonogramu — 12 godzin pracy i 24 godziny wolne, za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę przekraczającą czas pracy, wynikający z normalnego rozkładu zajęć i wynoszącą ponad 46 godzin tygodniowo.
6. Zasady niniejsze mają zastosowanie również do strażników pilnujących mienia zakładu pracy, otrzymujących broń od zakładu pracy dla pilnowania określonych obiektów, lecz nie będących pracownikami uzbrojonej straży przemysłowej (patrz część I załącznika).
7. Zasady niniejsze nie mają zastosowania do:
   a) dozorców pilnujących nieruchomości zamkniętych, przeznaczonych względnie używanych na cele administracyjno-biurowe, szkoleniowe, mieszkalne itp.,
   b) dozorców i strażników, których czas pracy i zasada wynagradzania zostały uregulowane zarządzeniem Prezesa Państwowej Komisji Etatów z dnia 9.VI.1956 r. (Monitor Polski nr 53, poz. 587).

ZASADY WYNAGRADZANIA SKUPYWACZY, BĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI PRZEDSIĘBIORSTW HANDLU DETALICZNEGO LUB HURTOWEGO, ZATRUDNIONYCH PRZY SKUPIE ZDECENTRALIZOWANYM ARTYKUŁÓW ROLNYCH

1. Skupywacze są wynagradzani prowizyjnie od wartości skupionych przez nich artykułów rolnych*), objętych wykazem ustalonym przez Ministra Handlu Wewnętrznego.
2. Przedsiębiorstwo określa stawki prowizyjne dla skupywaczy w ten sposób, aby stawki prowizyjne wraz z należną skupywaczom płacą uzupełniającą wynikającą z ustawodawstwa socjalnego (np. urlopy, za czas choroby itp.) oraz świadczeniami przedsiębiorstwa z tytułu ich ubezpieczenia społecznego — nie przekroczyły maksymalnych stawek prowizyjnych dla ajentów skupu zdecentralizowanego artykułów rolnych, ustalonych odpowiednio pismami Ministerstwa Handlu Wewnętrznego z dnia 1 marca 1956 r. znak: Z-II-18/2/56 i z dnia 15 czerwca 1956 r. znak: Z-II-18/18/56 wraz z późniejszymi zmianami.
3. Czas pracy skupywaczy nie może być kontrolowany przez przedsiębiorstwo i stąd — jako pracownicy zajmujący stanowiska samodzielne — nie mają oni prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy w rozumieniu załącznika nr 39 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego.

*) Zgodnie z pismem okólnym nr 29 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 28 października 1963 r. w sprawie wypłacania wynagrodzeń prowizyjnych dla pracowników i ajentów zatrudnionych przy skupie zdecentralizowanym — prowizje za skup mogą być wypłacane tylko od wartości artykułów rolnych zakupionych bezpośrednio od producentów indywidualnych.

ZASADY WYNAGRADZANIA INSTRUKTORÓW SZKOLĄCYCH PRACOWNIKÓW

Instruktorzy szkolący pracowników w przedsiębiorstwach działających w resorcie handlu wewnętrznego wynagradzani są według zasad określonych uchwałą nr 210 Rady Ministrów z dnia 14 czerwca 1963 r. w sprawie kwalifikacji oraz zasad wynagradzania instruktorów szkolących pracowników w przedsiębiorstwach podległych i nadzorowanych przez Ministra Handlu Wewnętrznego (Mon. Pol. nr 52, poz. 263; zmiana: Mon. Pol. z 1965 r. nr 49, poz. 262).

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ORAZ OBSŁUGI PRZEDSIĘBIORSTW DZIAŁAJĄCYCH W RESORCIE HANDLU WEWNĘTRZNEGO

I. Pracownicy umysłowi (z wyłączeniem pracowników magazynowych).

Dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw stosuje się następujące zasady wynagradzania:

1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników umysłowych oraz taryfikator kwalifikacyjny dla poszczególnych stanowisk pracy podane są w aneksie nr 1 i 2 do załącznika.
2. Ustala się III tabelę płac jako powszechnie obowiązującą w przedsiębiorstwach handlu wewnętrznego.
3. W uzasadnionych przypadkach Minister Handlu Wewnętrznego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości może wyrazić zgodę na zaliczenie przedsiębiorstwa do II tabeli płac. Zaliczenie przedsiębiorstwa do II tabeli płac powinno być uzależnione od:
   - zakresu działania przedsiębiorstwa,
   - wielkości obrotów,
   - znaczenia działalności przedsiębiorstwa dla gospodarki narodowej,
   - liczby pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

   Przede wszystkim do tabeli II płac mogą być zaliczone przedsiębiorstwa obejmujące działalnością cały kraj wzgl. województwa oraz niektóre przedsiębiorstwa działające na terenie ośrodków wysoko uprzemysłowionych i miast wydzielonych.
4. Zaliczenie przedsiębiorstwa w szczególnie uzasadnionych przypadkach do I tabeli płac może nastąpić za zgodą Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac na wniosek Ministra Handlu Wewnętrznego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości.
5. Zasady premiowania określone są w ramowym regulaminie premiowania stanowiącym aneks nr 5 do załącznika.

6. W stosunku do niżej wymienionych pracowników utrzymuje się dotychczasowe zasady premiowania (wynagradzania prowizyjnego) obowiązujące:
   a) w odniesieniu do maszynistek zatrudnionych w halach maszyn na podstawie uchwały Prezydium Rządu z dnia 8 października 1950 r. w sprawie premiowania maszynistek (Monitor Polski nr A—125, poz. 1545) wraz z późniejszymi zmianami z tym, że wysokość normy godzinowej ustala się na 5 jednostek na godzinę;
   b) w odniesieniu do akwizytorów — na podstawie zarządzenia nr 67 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 7 czerwca 1967 r. w sprawie prowadzenia sprzedaży akwizycyjnej przez państwowe przedsiębiorstwa handlowe podległe i nadzorowane przez Ministra Handlu Wewnętrznego (Dz. Urz. MHW nr 13, poz. 36 wraz z późniejszymi zmianami);
   c) w odniesieniu do pracowników dokonujących bezpośrednio odbioru jakościowego towarów — na podstawie zarządzenia nr 5 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 9 stycznia 1962 r. w sprawie premii z tytułu ujawnienia niewłaściwej jakości towaru (Dz. Urz. MHW nr 3, poz. 4 wraz z późniejszymi zmianami).

   Pracownicy wymienieni w pkt a) i b) nie mają prawa do premii wg zasad określonych w aneksie nr 5 do załącznika.

II. Umysłowi pracownicy magazynowi

Dla umysłowych pracowników magazynowych przedsiębiorstw stosuje się następujące zasady wynagradzania:

1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze umysłowych pracowników magazynowych oraz taryfikator kwalifikacyjny dla poszczególnych stanowisk podane są w aneksie nr 3 do załącznika.
2. Zasady premiowania określone są w ramowym regulaminie premiowania stanowiącym aneks nr 5 do załącznika.
3. Umysłowi pracownicy magazynowi, którzy — zgodnie z przepisami o odpowiedzialności i współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego — ponoszą odpowiedzialność materialną za powierzone im mienie magazynowe, mogą otrzymać z tego tytułu dodatek miesięczny określony w aneksie nr 3 do załącznika.

4. Podstawę do zaliczenia magazynu do kategorii stanowią punkty wyliczone zgodnie z ust. 5—7, przy czym magazyny (zespoły magazynowe), które w wyniku podsumowania tych punktów uzyskają:
   — powyżej 70 punktów — zalicza się do kat. I
   — powyżej 40 do 70 punktów — zalicza się do kat. II
   — do 40 punktów — zalicza się do kat. III
5. Ustala się następujące punkty:
   a) z tytułu planowanych obrotów rocznych (sprzedaży magazynowej, jak też przerzutów towarów w przedsiębiorstwach prowadzących sprzedaż na szczeblu zbytu, hurtu i detalu, a będących przedsiębiorstwami o bezszczeblowej strukturze obrotu towarowego) oraz planowanych usług przeładunkowych wyrażanych wartością przeładowanej masy towarowej
      — przy obrotach powyżej 45 mln zł — 50 pkt
      — przy obrotach powyżej 15 do 45 mln zł — 30 pkt
      — przy obrotach do 15 mln zł — 10 pkt
   b) z tytułu pracochłonności określonej liczbą pozycji magazynowych wg stanu na ostatni dzień roku poprzedniego:
      — przy ilości powyżej 1500 pozycji — 40 pkt
      — przy ilości powyżej 700 do 1500 pozycji — 25 pkt
      — przy ilości powyżej 300 do 700 pozycji — 15 pkt
      — przy ilości powyżej 100 do 300 pozycji — 10 pkt
      — przy ilości powyżej 50 do 100 pozycji — 5 pkt
6. W przypadku, gdy przedmiotem obrotu magazynowego są:
   a) towary szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne,
   b) aparaty i urządzenia precyzyjne,
   c) towary spożywcze ulegające szybkiemu zepsuciu,
   — wyliczone zgodnie z ust. 5 punkty ulegają podwyższeniu w następującej wysokości:

Udział % obrotów towarami wymienionymi w pkt a) do c) w obrotach ogółem	%% zwiększenia p-któw
powyżej 75%	75%
powyżej 50 do 75%	50%
powyżej 25 do 50%	25%
powyżej 5 do 25%	10%

7. W przypadku, gdy przedmiotem obrotu magazynowego są towary, które mogą być zaliczone do dwu wymienionych w ust. 6 grup towarowych — wartości tych towarów mogą być sumowane w celu ustalenia ich procentowego udziału w obrotach ogółem.
   Nie obejmuje to przypadków, gdy dotyczy to tych samych towarów. Należy wówczas kierować się wielkością większą.
8. Zaliczenia magazynów do kategorii dokonuje na początku roku dyrektor przedsiębiorstwa w oparciu o ustalenia ust. 4—7.
9. Dyrektor przedsiębiorstwa może — za zgodą jednostki nadrzędnej, podwyższyć liczbę punktów wyliczonych zgodnie z ustaleniami ust. 4—7 o dalsze 10 punktów biorąc pod uwagę szczególne warunki pracy w magazynie (mechanizacja prac magazynowych, warunki klimatyzacyjne, liczba dokumentów przychodowych i rozchodowych itp.).

III. Pracownicy obsługi (fizyczni)

Dla pracowników obsługi (fizycznych) przedsiębiorstw stosuje się następujące zasady wynagradzania:

1. Miesięczne płace zasadnicze pracowników obsługi podane są w aneksie nr 4 do załącznika.
2. Pracownicy obsługi mogą otrzymać premie w wysokości nie przekraczającej 20% ich płac zasadniczych.

IV. Postanowienia ogólne

1. Dyrektor przedsiębiorstwa może w uzasadnionych przypadkach zwolnić pracownika zatrudnionego w dniu wprowadzenia w przedsiębiorstwie zasad wynagradzania określonych w załączniku — od wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych w taryfikatorze kwalifikacyjnym w zakresie wykształcenia.
2. Pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia na podstawie przepisu ust. 1, powinni być zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez dyrektora przedsiębiorstwa. Dyrektor jednostki nadrzędnej (zjednoczenia wzgl. centrali) może

zwolnić od obowiązku uzupełnienia wykształcenia pracowników, którzy ukończyli już 45 lat życia*).
3. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowisku radcy prawnego i referenta prawnego.
4. Pracownikowi może być podwyższone wynagrodzenie zasadnicze na tym samym stanowisku nie częściej niż co dwa lata i nie więcej niż o jedną stawkę płacy zasadniczej.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może podwyższyć pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze o dwie stawki.
6. Pracownicy zwolnieni na podstawie ust. 1 i 2 od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia nie mogą otrzymać wynagrodzenia zasadniczego wg stawki najwyższej przewidzianej dla danego stanowiska w aneksach nr 1 i 3 do załącznika.
7. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie nowych zasad wynagradzania otrzymują płacę zasadniczą wyższą od określonej w ust. 6, nie wyższą jednak od stawki przewidzianej dla danego stanowiska, zachowują prawo do jej pobierania.
8. Minister Handlu Wewnętrznego w stosunku do przedsiębiorstwa kluczowego (przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa — w stosunku do przedsiębiorstwa terenowego) może przyznać przedsiębiorstwu prawo do podwyższania pracownikom określonym w ust. 9 wynagrodzenia zasadniczego w granicach do 10% powyżej górnej granicy stawki płac wynikającej z tabeli określonej odpowiednio w aneksach nr 1 i 3 do załącznika.
9. Podwyższone wynagrodzenie zasadnicze (ust. 8) może być przyznane tylko pracownikom zajmującym stanowiska określ-

*) Dyrektor jednostki nadrzędnej ma również prawo do skorzystania w stosunku do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie przed 1 sierpnia 1966 r. z przepisów określonych zarządzeniem nr 43 Ministra Handlu Wewnętrznego z 24 marca 1966 r. w sprawie zwolnień od obowiązku uzupełnienia wykształcenia średniego niektórych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w jednostkach organizacyjnych resortu handlu wewnętrznego (Dz. Urz. MHW nr 6, poz. 14). Ponadto Minister Handlu Wewnętrznego pismem z 8 lutego 1967 r. znak: Z-I-12-120/63 wyraził zgodę na stosowanie zasad, warunków i trybu postępowania przy udzielaniu niektórym pracownikom zwolnień od obowiązku uzupełnienia średniego wykształcenia, określonych w/w zarządzeniem, do pracowników magazynowych zatrudnionych na stanowiskach: kierowników zespołów magazynów, głównych magazynierów, kierowników magazynów i starszych magazynierów, zatrudnionych w przedsiębiorstwie przed 1 sierpnia 1966 roku.

lone w tabeli płac zasadniczych w aneksie nr 1 pod lp. 1—14 i w aneksie nr 3 pod lp. 1.

10. Liczba pracowników, którym przyznano podwyższone wynagrodzenie zasadnicze, nie może przekraczać 10% objętych niniejszym załącznikiem pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwie.
11. Pracownicy zastępujący — na podstawie pisemnego zlecenia — magazynierów o wyższym wynagrodzeniu i ponoszący również odpowiedzialność materialną za powierzone im mienie, mają w tym okresie prawo do otrzymania wynagrodzenia zwiększonego do wysokości wynagrodzenia zastępowanego*).

Uwagi:

1. Pracownikom objętym niniejszym załącznikiem nie przysługują nagrody i premie wypłacane ze środków nie objętych funduszem płac, z wyjątkiem:
   a) nagród z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego,
   b) nagród za zbiórkę złomu,
   c) premii za marszrutyzację przewozów ładunków kolejami normalnotorowymi,
   d) premii za oszczędność paliw stałych,
   e) premii za bezpośrednie dokonywanie odbioru jakościowego towarów.
2) Do pracowników objętych niniejszym załącznikiem, nie stosuje się przepisów:
   a) zarządzenia nr 61 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 4 maja 1967 r. w sprawie rozszerzenia uprawnień państwowych przedsiębiorstw handlu wewnętrznego,
   b) pisma Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 15 lipca 1957 r. nr Z-II-18/37/57 w sprawie zaszeregowania pracowników do wyższych grup uposażenia,
   c) pisma Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 4 lipca 1966 r. nr Z-I-12-120/296 w sprawie specjalnych wynagrodzeń podstawowych dla wybitnych specjalistów zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych handlu wewnętrznego.
3) Utrzymuje się w mocy:
   a) dodatki specjalne dla inwentaryzatorów określone zarządzeniem nr 153 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 13 lipca 1959 r. w sprawie dodatków specjalnych dla inwentaryzatorów,

*) Podstawa: pkt 20 załącznika nr 12 do u. z. p. (stara numeracja załącznika).

   b) dodatki dla rewidentów, określone w uchwale nr 187 Rady Ministrów z dnia 12 maja 1959 r. w sprawie rewizji finansowo-księgowej w państwowych jednostkach organizacyjnych (Monitor Polski Nr 58 poz. 278),
   c) świadczenia pieniężne (ekwiwalenty za deputaty) przysługujące dotąd niektórym pracownikom objętym postanowieniami niniejszego załącznika.

Aneks nr 1 do załącznika nr 31
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TABELA PŁAC ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Lp.	Stanowisko	Miesięczna płaca zasadnicza w zł		
		tabela I	tabela II	tabela III
1	2	3	4	5
1	Dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym)	5.000 4.750 4.500	4.500 4.250 4.000	4.000 3.800 3.600 3.400 3.200
2	Zastępca dyrektora Główny ekonomista — zastępca dyrektora, Kierownik działu ekonomicznego pełniący funkcję gł. ekonomisty, Główny księgowy — pełniący funkcję głównego ekonomisty, Główny księgowy	4.250 4.000 3.800 3.600	3.800 3.600 3.400 3.200	3.400 3.200 3.000 2.850 2.700
3	Kierownik działu ekonomicznego, technicznego i handlowego, Kierownik zakładu I kat. wydzielonego na ograniczony wewnętrzny rozrachunek gospodarczy, Radca prawny	3.600 3.400 3.200 3.000	3.400 3.200 3.000 2.850	3.200 3.000 2.850 2.700 2.550 2.400
4	Zastępca głównego księgowego	3.400 3.200 3.000 2.800	3.200 3.000 2.850 2.700	3.000 2.850 2.700 2.550 2.400
5	Zastępca kierownika działu ekonomicznego, technicznego i handlowego, Z-ca kierownika zakładu I kat. wydzielonego na ogran. wewn. rozrach. gospodarczy, Kierownik działu kadr i szkolenia zawodowego, Kierownik sekcji ekonomicznej, technicznej i handlowej, Kierownik laboratorium, Kierownik zakładu II kat. wydz. na ogran. wewn. rozrach. gospod., Rzeczoznawca fachowy, St. rewident	3.200 3.000 2.850 2.700	3.000 2.850 2.700 2.550	2.850 2.700 2.550 2.400 2.250
6	St. inspektor, St. instruktor	3.000 2.850 2.700 2.550	2.850 2.700 2.550 2.400	2.700 2.550 2.400 2.250
7	Z-ca kierownika działu kadr i szkolenia zawodowego, Z-ca kierownika zakładu II kat. wydz. na ogran. wewn. rozrach. gospod., Kierownik działu adm.-gosp., Kierownik sekcji kadr i szkol. zawodowego, Kierownik zakł. I kat. nie wydz. na rozrachunku gospodarczym	2.850 2.700 2.550 2.400	2.700 2.550 2.400 2.250	2.550 2.400 2.250 2.100 2.000 1.900
8	Z-ca kier. działu adm.-gosp., Z-ca kier. zakł. I kat. nie wydz. na rozrach. gospod., Kierownik sekcji adm.-gosp.	2.550 2.400 2.250 2.100	2.400 2.250 2.100 2.000	2.250 2.100 2.000 1.900 1.800
9	Starszy ref. ekonom., Starszy ref. techn. (st. mechanik, st. chemik, st. metalurg i in.), St. ref. handlowy, St. ref. do spraw.....,	2.700 2.550 2.400 2.250 *)	2.400 2.250 2.100 2.000 **)	

*) Dla stanowisk wymienionych pod lp. 9, wynagradzanych wg tabeli I, mogą być — do 1 stycznia 1969 r. — stosowane dodatkowo stawki płac zasadniczych „2100" i „2000".

**) Dla stanowisk wymienionych pod lp. 9, wynagradzanych wg tabeli II i III, mogą być — do 1 stycznia 1969 r. — stosowane dodatkowo stawki płac zasadniczych „1900" i „1800".

1	2	3	4	5
	St. rzeczoznawca, St. dekorator, St. zootechnik, St. agrotechnik, St. bibliograf, St. mistrz (st. majster)			
10	Inspektor, Instruktor, Rewident, Kontroler w stacji maszyn liczących (co najmniej 5 maszyn do fakturowania), St. księgowy, Kier. zakł. II kat. nie wydziel. na rozrach. gospod.		2.550 2.400 2.250 2.100 2.000 1.900 1.800	
11	Referent ekonomiczny, Ref. techn. (mechanik, chemik, metalurg i in.), Referent handlowy, Referent do spraw ....., Towaroznawca, Dekorator, Zootechnik, Agrotechnik, Bibliograf Mistrz (majster), Rewident — inwentaryzator, Z-ca kier. zakł. II kat. nie wydz. na rozrach. gospod.		2.250 2.100 2.000 1.900 1.800 1.700	
12	Inwentaryzator, St. kontroler techniczny, St. asystent KT, St. kalkulator, St. laborant, St. referent, Kierownik sekretariatu, Kierownik zakładu III kat. nie wydz. na rozrach. gospod.,		2.100 2.000 1.900 1.800 1.700 1.600 *)	

*) Dla stanowisk wymienionych pod lp. 12, mogą być — do 1 stycznia 1969 r. stosowane dodatkowo stawki płac zasadniczych „1500" i „1400".

1	2	3	4	5
	Operator maszyn do księgowania i fakturowania			
13	Sekretarka — stenotypistka		2.000 1.900 1.800 1.700 1.600 1.500	
14	Kontroler techniczny, Asystent KT, Kalkulator, Kierownik kanc. gł., tajnej, maszynopisowni, centrali telefonicznej, Laborant, Spedytor kolejowy, Mł. inwentaryzator		1.800 1.700 1.600 1.500 1.400 1.300 1.200	
15	Referent, Księgowy, Kasjer, St. fakturzysta, Inspektor p. poż. Mł. dekorator		1.700 1.600 1.500 1.400 *)	
16	Sekretarka, Teletypistka		1.500 1.400 1.300 1.200 1.100 1.000	
17	Intendent, Archiwista, Rachmistrz, Kontysta, Fakturzysta, Akwizytor, Kartotekarz, Mł. referent		1.400 1.300 1.200 1.100 1.000	

*) Dla stanowisk wymienionych pod lp. 15, mogą być — do 1 stycznia 1969 r. — stosowane dodatkowo stawki płac zasadniczych „1300" i „1200".

1	2	3	4	5
18	Maszynistka:			
	a) poza maszynopisownią		1.500	
			1.400	
			1.300	
			1.200	
			1.100	
			1.000	
	b) w maszynopisowni		1.100	
			1.000	
			950	
19	Telefonistka		1.200	
			1.100	
			1.000	
			950	

1. Dla zakwalifikowania zakładów do poszczególnych kategorii w celu ustalania miesięcznej płacy zasadniczej dla kierowników zakładów — wprowadza się następujące kryteria:
   a) zakłady wydzielone na ograniczony rozrachunek gospodarczy:
      I kategoria — zakład zatrudniający ponad 100 pracowników,
      II kategoria — zakład zatrudniający do 100 pracowników,
   b) zakłady niewydzielone na rozrachunek gospodarczy:
      I kategoria — zakład zatrudniający ponad 50 pracowników, paczkarnia Centrali Spożywczej o przerobie rocznym ponad 1.200 ton, podhurtownia PTH „Eldom" o planowanym obrocie rocznym ponad 20 mln zł, filia Centrali Spożywczej o planowanym obrocie rocznym powyżej 50 mln zł,
      II kategoria — zakład zatrudniający powyżej 15 do 50 pracowników, paczkarnia Centrali Spożywczej o przerobie rocznym do 1.200 ton, podhurtownia PTH „Eldom" o planowanym obrocie rocznym do 20 mln zł, filia Centrali Spożywczej o planowanym obrocie rocznym powyżej 30 do 50 mln zł,
      III kategoria — zakład zatrudniający do 15 pracowników, filia Centrali Spożywczej o planowanym obrocie rocznym do 30 mln zł.

Minister Handlu Wewnętrznego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i w uzgodnieniu z Za-Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości może ustalić inne niż podane w pkt a) i b) kryteria zakwalifikowania zakładów do kategorii.

2. Pod określeniem:
   a) dział — należy rozumieć komórkę organizacyjną przedsiębiorstwa o zatrudnieniu co najmniej 5 pracowników,
   b) sekcja — należy rozumieć odpowiednią komórkę organizacyjną o zatrudnieniu co najmniej 3 pracowników.
3. Stanowiska st. inspektorów i st. instruktorów mogą występować tylko w działach i sekcjach technicznych, ekonomicznych i handlowych. W przypadku, gdy w dziale kadr i szkolenia zawodowego nie występuje stanowisko zastępcy kierownika działu, dopuszcza się możliwość zatrudnienia pracownika na stanowisku st. inspektora do spraw szkolenia zawodowego.

Uwaga:

Minister Handlu Wewnętrznego pismem z 4 czerwca 1968 r. znak: Z-I-12-120/212 wyraził zgodę na wprowadzenie z dniem 1 sierpnia 1968 r. stanowiska „starsza maszynistka poza maszynopisownią" z płacą zasadniczą 1400—1900 zł miesięcznie. Jako minimalne kwalifikacje dla starszej maszynistki poza maszynopisownią ustala się średnie wykształcenie i umiejętność bezbłędnego pisania z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę.