Odstępstwo od tej zasady może nastąpić tylko w przypadku stwierdzenia, że przedterminowe zużycie nastąpiło nie z winy pracownika. Stwierdzenie to powinno być dokonane w formie protokołu konieczności, ustalającego przyczyny przedterminowego zużycia, sporządzonego przez kierownictwo zakładu pracy i radę zakładową.

8. Umyślne zniszczenie przez pracownika odzieży i obuwia ochronnego lub roboczego oraz sprzętu ochrony osobistej pociąga za sobą odpowiedzialność materialną.

9. W przypadku wprowadzenia nowych procesów technologicznych lub postępu technicznego, eliminującego ujemne skutki warunków pracy i pozwalające na wykonanie jej bez użycia (częściowo lub całkowicie) odzieży i obuwia ochronnego oraz sprzętu ochrony osobistej — przedsiębiorstwo po uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku i radą zakładową obowiązane jest wstrzymać pracownikom całkowicie lub częściowo wydawanie asortymentów odzieży lub sprzętu.

Tabela norm odzieży roboczej i ochronnej

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
1	Autoklawiści przy otwieraniu pokryw autoklawów z gorącą wodą	ubranie drelichowe fartuch igelitowy buty gumowe rękawice brezentowe	12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy do zużycia	
2	Układacz mas asfaltowanego, układacz mas bitumicznych i pomocnicy	ubranie drelichowe ubranie watowane drewniaki skórzane nakolanniki gumowe rękawice brezentowe kurtka przeciwdeszczowa fartuch brezentowy	6 m-cy 2 okresy zimowe 6 m-cy do zużycia do zużycia 24 m-ce 12 m-cy	
3	a) Betoniarze w produkcji budowlano-montażowej	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty gumowe rękawice brezentowe	12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy 6 m-cy do zużycia	
	b) Betoniarze przy robotach morskich	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe kurtka przeciwdeszczowa rękawice brezentowe	6 m-cy 2 okresy zimowe 6 m-cy 36 m-cy do zużycia	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
4	Betoniarze z pomocnikami, przy produkcji pomocniczej przy produkcji elementów budowlanych	ubranie drelichowe ubranie watowane fartuch brezentowy rękawice brezentowe trzewiki gumowe (kanadyjki)	12 m-cy 3 okresy zimowe 6 m-cy do zużycia 6 m-cy	
5	Blacharz warsztatowy	ubranie drelichowe rękawice brezentowe	6 m-cy do zużycia	dla zatrudnionych przy remoncie chłodnic samochodowych fartuch gumowy dyżurny
6	Blacharz budowlany	ubranie drelichowe ubranie watowane rękawice brezentowe buty dekarskie	12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 6 m-cy	dla zatrudnionych przy remoncie chłodnic samochodowych fartuch gumowy dyżurny
7	Brukarze pomocnicy	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa nakolanniki gumowe rękawice brezentowe wzmocnione skórą drewniaki	6 m-cy 2 okresy zimowe 24 m-ce do zużycia do zużycia 6 m-cy	dla brukarzy zatrudnionych na terenach błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy
8	a) Cieśle w produkcji budowlano-montażowej	kurtka przeciwdeszczowa urbanie watowane ubranie drelichowe	36 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy	dla zatrudnionych na terenach błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy
	b) Cieśla morski i pomocnik	ubranie drelichowe ubranie watowane ciepła bielizna flanelowa 1 para ciepłych skarpetek skafander nurkowy bez hełmu kurtka przeciwdeszczowa buty gumowe	6 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy 3 m-ce do zużycia 36 m-cy 12 m-cy	skafander do prac przy talochronach oraz w wyjątkowych wypadkach przy robotach nadrzecznych
9	Posadzkarze — układacze deszczułek, tworzyw sztucznych	ubranie drelichowe nakolanniki skórzane	6 m-cy do zużycia	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
10	Robotnicy zatrudnieni przy czyszczeniu form betoniarskich	ubranie drelichowe fartuch brezentowy rękawice drelichowe wzmocnione skórą trzewiki gumowe (kanadyjki)	12 m-cy 12 m-cy do zużycia 6 m-cy	dla zatrudnionych na otwartej przestrzeni lub w pomieszczeniach nie ogrzewanych ubranie watowane na 3 okresy zimowe
11	Ceramik robót kwasoodpornych	ubranie drelichowe ubranie kwasoodporne drewniaki rękawice ochronne	12 m-cy 24 m-ce 12 m-cy do zużycia	
12	Dekarz i pomocnik	ubranie drelichowe ubranie watowane rękawice brezentowe buty dekarskie	6 m-cy 2 okresy zimowe do zużycia 6 m-cy	dla zatrudnionych przy gotowaniu lepiku lub smoły fartuch brezentowy do zużycia
13	Dozorca budowy	kożuch długi (dyżurny) buty filcowe ubranie drelichowe peleryna przeciwdeszczowa	6 okresów zimowych 4 okresy zimowe 12 m-cy 36 m-cy	dla zatrudnionych na terenie błotnistym buty gumowe na okres 12 m-cy
14	Dozowacze przy rozpuszczaniu sody kaustycznej — mieszanie i nalewanie	ubranie drelichowe buty gumowe fartuch igelitowy rękawice gumowe	6 m-cy 6 m-cy 12 m-cy do zuyżcia	
15	Dozowacze materiałów suchych, np. piasku, kruszywa, cementu	ubranie drelichowe ubranie watowane kombinezon przeciwpyłowy czapka drelichowa	12 m-cy 3 okresy zimowe 24 m-ce 12 m-cy	
16	Faszyniarze tamiarze i pomocnicy	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice brezentowe buty gumowe	6 m-cy 3 okresy zimowe 24 m-ce do zużycia 6 m-cy	
17	Formierze na odlewy metalowe	ubranie drelichowe czapka drelichowa fartuch brezentowy opaski skórzane na ręce trzewiki odlewnicze	6 m-cy 24 m-ce 6 m-cy do zużycia 18 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
18	Formierze przy prefabrykatach	ubranie drelichowe drewniaki skórzane nagolenniki skórzane rękawice drelichowe wzmocnione skórą	6 m-cy 12 m-cy do zużycia do zużycia	dla zatrudnionych w zakładach typu polowego buty gumowe na okres 12 m-cy oraz ubranie watowane na 3 okresy zimowe
19	Galwanizator	ubranie drelichowe drewniaki skórzane fartuch gumowy rękawice gumowe	12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy do zużycia	
20	Goniec	rękawice wełniane ubranie watowane peleryna przeciwdeszczowa lub płaszcz przeciwdeszczowy buty gumowe lub trzewiki skórzane na spodzie gumowym	do zużycia 3 okresy zimowe 36 m-cy 12 m-cy	
21	Gracownik	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe rękawice brezentowe kurtka przeciwdeszczowa	6 m-cy 2 okresy zimowe 6 m-cy do zużycia 36 m-cy	
22	Hartownik obsługujący piece hartownicze	ubranie drelichowe czapka drelichowa fartuch brezentowy drewniaki skórzane rękawice azbestowe	6 m-cy 12 m-cy 12 m-cy 6 m-cy do zużycia	
23	Monterzy konstrukcji maszyn i urządzeń, urządzeń wodno-kanalizacyjnych, monterzy c.o. i gazu i pomocnicy	kombinezon drelichowy lub ubranie drelichowe ubranie watowane rękawice brezentowe	6 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia	w warunkach błotniste ziemi buty gumowe na 12 m-cy
24	Monterzy i elektromonterzy kabli elektrycznych i sieci wewnętrznej	kombinezon drelichowy lub ubranie drelichowe ubranie watowane rękawice gumowe dielektryczne kalosze gumowe dielektryczne	12 m-cy 3 okresy zimowe dyżurne dyżurne	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
25	Elektromonterzy i monterzy elektrycznej sieci napowietrznej i pomocnicy	buty filcowe kombinezon drelichowy ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice gumowe dielektryczne	4 okresy zimowe 6 m-cy 2 okresy zimowe 36 m-cy dyżurne	
26	Monterzy zatrudnieni przy izolowaniu kotłów, zbiorników itp.	czapka drelichowa kombinezon przeciwpyłowy ubranie watowane rękawice gumowe ubranie drelichowe	12 m-cy 12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 12 m-cy	
27	Kamieniarze i pomocnicy (przy obróbce kamienia)	fartuch brezentowy ubranie drelichowe ubranie watowane rękawice drelichowe wzmocnione skórą dłonice drewniaki	12 m-cy 12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia do zużycia 12 m-cy	
28	Kierowca pojazdów mechanicznych bez budki dla kierowcy	kombinezon drelichowy ubranie watowane lub kożuch krótki i 2 pary spodni watowanych płaszcz przeciwdeszczowy buty filcowe rękawice watowane czapka zimowa dla kierowcy ciągnika — pas przeciwwstrząsowy	12 m-cy 3 okresy zimowe 6 okresów zimowych 36 m-cy 4 okresy zimowe do zużycia 2 okresy zimowe do zużycia	
29	Kierowca samochodu ciężarowego i pomocnik	kombinezon drelichowy ubranie watowane lub kożuch długi*) rękawice watowane buty filcowe	12 m-cy 3 okresy zimowe 6 okresów zimowych do zużycia 4 okresy zimowe	*) tylko dla kierowców przy wyjazdach w promieniu ponad 50 km lub jeśli powrót nie nastąpi w ciągu 8 godz. dnia pracy

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
30	Kierowca samochodu osobowego	kombinezon drelichowy ubranie watowane	12 m-cy 4 okresy zimowe	dla kierowcy prowadzącego samochód nie ogrzewany buty filcowe na 4 okresy zimowe
31	Konserwatorzy sprzętu i maszyn budowlanych	kombinezon drelichowy ubranie watowane	6 m-cy 2 okresy zimowe	dla zatrudnionych na terenie błotnistym buty gumowe na okres 12 m-cy
32	Konwojent transportowy	ubranie drelichowe kożuch długi buty filcowe płaszcz przeciwdeszczowy czapka zimowa	12 m-cy 6 okresów zimowych 4 okresy zimowe 36 m-cy 3 okresy zimowe	
33	Kotlarze	kombinezon drelichowy czapka drelichowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą	6 m-cy 24 m-ce do zużycia	
34	Kesoniarze	ubranie drelichowe buty gumowe buty saperki ubranie szybowe ubranie watowane onuce flanelowe 3 pary	6 m-cy 12 m-cy 24 m-ce 24 m-ce 4 okresy zimowe 12 m-cy	
35	Kucharka	płaszcz płócienny biały, 2 sztuki drewniaki chustka bawełniana biała lub czepek, 2 sztuki	24 m-ce 12 m-cy 24 m-ce	
36	Kataforowy	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe buty filcowe rękawice wzmocnione skórą kurtka przeciwdeszczowa z kapturem	12 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 36 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
37	Kowale z pomocnikami	ubranie drelichowe fartuch kowalski czapka drelichowa drewniaki spodnie watowane	6 m-cy 36 m-cy 12 m-cy 6 m-cy 3 okresy zimowe	dla zatrudnionych w kuźniach polowych kurtka watowana na 3 okresy zimowe
38	Posadzkarze — układacze płytek, posadzek ksyolitowych, lastrykowych, cementowych i pomocnicy	ubranie drelichowe ubranie watowane nakolanniki skórzane trzewiki gumowe (kanadyjki)	12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 6 m-cy	
39	Łamacz kamienia w kamieniołomach	kominiarka ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa hełm górniczy skórzany trzewiki skórzane rękawice brezentowe nakolanniki skórzane	2 okresy zimowe 12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy do zużycia 24 m-ce do zużycia do zużycia	w razie występowania wody w kamieniołomach — buty gumowe, na 6 m-cy
40	Metalizator natryskowy	kombinezon pyłoszczelny czapka drelichowa rękawice brezentowe drewniaki	12 m-cy 12 m-cy do zużycia 12 m-cy	
41	Malarze i pomocnicy	ubranie drelichowe ubranie watowane czapka drelichowa rękawice brezentowe	6 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy do zużycia	fartuch dla zatrudnionych przy malowaniu minią i farbami zawierającymi szkodliwe substancje chemiczne
42	Monterzy i mechanicy warsztatowi	kombinezon drelichowy drewniaki	6 m-cy 6 m-cy	drewniaki przysługują jeśli podłoga jest betonowa. Dla zatrudn. w warsztatach nie ogrzewanych lub na zewnątrz ubranie watowane na 3 okresy zimowe

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
43	Maszyniści dźwigów i bagrów przy robotach wodno-inżynieryjnych	kombinezon drelichowy ubranie watowane buty gumowe buty filcowe	12 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy 3 okresy zimowe	
44	Maszyniści statków pogłębiarek i innych jednostek pływających	ubranie drelichowe ubranie watowane drewniaki	12 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy	
45	Maszynista parowozów i pomocnik	ubranie drelichowe ubranie watowane czapka drelichowa buty filcowe	6 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy 4 okresy zimowe	
46	Mechanik (awaryjny) zatrudniony na wolnym powietrzu	kombinezon drelichowy ubranie watowane buty filcowe buty gumowe	6 m-cy 3 okresy zimowe 4 okresy zimowe 12 m-cy	
47	Meliorator i pomocnik	ubranie drelichowe buty gumowe kurtka przeciwdeszczowa	12 m-cy 6 m-cy 36 m-cy	
48	Miner strzałowy	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe trzewiki skórzane kurtka przeciwdeszczowa nakolanniki gumowe hełm górniczy skórzany kominiarka rękawice welniane 5-palcowe	12 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy 24 m-ce 36 m-cy do zużycia do zużycia 2 okresy zimowe do zużycia	
49	Monterzy i mechanicy, elektromonterzy zatrudnieni na wolnym powietrzu, nie wymienieni w innych pozycjach, tabeli	kombinezon drelichowy ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą czapka zimowa	6 m-cy 2 okresy zimowe 36 m-cy do zużycia 24 m-ce	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
50	Monterzy i mechanicy w warsztatach	kombinezon drelichowy rękawice drelichowe wzmocnione skórą	6 m-cy do zużycia	dla zatrudnionych na wolnym powietrzu lub w halach nie ogrzewanych ubranie watowane na 2 okresy zimowe
51	Murarze i pomocnicy	kurtka przeciwdeszczowa ubranie drelichowe białe ubranie watowane buty gumowe	36 m-cy 6 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy	
52	Nitogrzej	ubranie drelichowe ubranie watowane rękawice brezentowe fartuch brezentowy	12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 6 m-cy	
53	Nitownik w hali warsztatowe na młotach pneumatycznych	ubranie drelichowe fartuch brezentowy rękawice brezentowe	12 m-cy 6 m-cy do zużycia	
54	Nitownik konstrukcji stalowe na wolnym powietrzu	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą czapka zimowa	6 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy do zużycia 2 okresy zimowe	
55	Nurek	według obowiązujących przepisów		Ministerstwo Żeglugi
56	Nurka pomocnik	według obowiązujących przepisów		Ministerstwo Żeglugi
57	Obsługa pokładowa statków i barek	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe kurtka przeciwdeszczowa z kapturem	12 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy 36 m-cy	
58	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze łaźni	płaszcz drelichowy buty gumowe chustka na głowę ub. czapka drelichowa	12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
59	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze pomp wodnych na powietrzu	ubranie drelichowe buty gumowe kurtka przeciwdeszczowa ubranie watowane	12 m-cy 12 m-cy 36 m-cy 3 okresy zimowe	
60	Maszyniści ciężkich maszyn budowlanych i operatorzy sprzętu nie wymienieni w innych pozycjach tabeli zatrudnieni na wolnym powietrzu	ubranie drelichowe ubranie watowane rękawice brezentowe buty filcowe	12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 4 okresy zimowe	dla zatrudnionych przy obsłudze sprzętu na mokrych stanowiskach jak np. przy betoniarce buty gumowe na 12 m-cy
61	Odlewacz i czyściciel form (odlewy metalowe)	ubranie drelichowe czapka drelichowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą opaski skórzane na ręce trzewiki odlewn.	6 m-cy 12 m-cy do zużycia do zużycia 18 m-cy	
62	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze mieszarki samojezdnej do gazobetonu	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe czapka drelichowa fartuch igelitowy	12 m-cy 3 okresy zimowe 6 m-cy 12 m-cy 12 m-cy	
63	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze młynów kulowych	kombinezon drelichowy buty gumowe fartuch gumowy	6 m-cy 6 m-cy 6 m-cy	
64	Robotnicy zatrudnieni przy oczyszczaniu kanałów zanieczyszczonych szlamem ze żrącymi składnikami sody kaustycznej	ubranie drelichowe buty gumowe do bioder rękawice brezentowe fartuch gumowy	6 m-cy 6 m-cy do zużycia 12 m-cy	
65	Palacze c.o. i na jednostkach pływających	ubranie drelichowe drewniaki skórzane rękawice brezentowe czapka drelichowa	12 m-cy 6 m-cy do zużycia 12 m-cy	dla palaczy jednostek pływających ubranie watowane na 3 okresy zimowe
66	Piecowi odlewni metali	ubranie drelichowe ubranie azbestowe getry luchtowe trzewiki odlewnicze	6 m-cy 48 m-cy 24 m-cy 18 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
67	Palacz monter pieców „Deuba"	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty filcowe rękawice brezentowe	12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia	
68	Piecow przy piecach tyglowych	ubranie drelichowe czapka drelichowa fartuch azbestowy getry azbestowe rękawice azbestowe wzmocnione brezentem drewniaki skórzane	6 m-cy 12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy do zużycia 12 m-cy	
69	Praczka odzieży	płaszcz drelichowy chustka na głowę fartuch gumowy drewniaki	12 m-cy 12 m-cy 6 m-cy 12 m-cy	
70	Robotnicy zatrudnieni przy impregnacj drewna	ubranie drelichowe ubranie watowane fartuch ochronny buty gumowe rękawice ochronne	12 m-cy 2 okresy zimowe 6 m-cy 12 m-cy do zużycia	
71	Robotnicy zatrudnieni przy naprawie i napełnianiu akumulatorów	ubranie drelichowe ubranie kwasoodporne fartuch gumowy rękawice ochronne	12 m-cy 24 m-ce 12 m-cy do zużycia	
72	Polerownicy i szlifierze kamienia	ubranie drelichowe fartuch gumowy buty gumowe palce gumowe okulary ochronne	12 m-cy 6 m-cy 12 m-cy do zużycia do zużycia	dla zatrudnionych na wolnym powietrzu ubranie watowane na 3 okresy zimowe
73	Robotnik niewykwalifikowany	ubranie drelichowe ubranie watowane	12 m-cy 2 okresy zimowe	dla zatrudnionych na terenach podmokłych i błotnistych buty gumowe na okres 6 m-cy oraz dla zatrudnionych na wolnym powietrzu kurtka przeciwdeszczowa na 36 m-cy

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
74	Robotnica niewykwalifikowana	kombinezon drelichowy damski lub spodnie drelichowe ubranie watowane	12 m-cy 2 okresy zimowe	jak przy poz. 73
75	Robotnik transportowy	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty filcowe rękawiczki brezentowe lub dłonice fartuch brezentowy	6 m-cy 2 okresy zimowe 24 m-ce 4 okresy zimowe do zużycia 12 m-cy	dla zatrudnionych na terenach błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy
76	Robotnik torowy i przetokowy na kolei	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą trzewiki skórzane	6 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy do zużycia 18 m-cy	dla zatrudnionych na terenach błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy
77	Robotnik zatrudniony przy sygnalizacji przy robotach nurkowych	kombinezon drelichowy ubranie watowane buty gumowe kurtka przeciwdeszczowa z kapturem rękawice drelichowe wzmocnione skórą	12 m-cy 4 okresy zimowe 12 m-cy 36 m-cy do zużycia	
78	Sanitariuszka	płaszcz płócienny biały, 2 sztuki czepek płócienny biały	24 m-ce 24 m-ce	
79	Ślusarze tokarze i szlifierze metalowi oraz pomocnicy (zatrudnieni w warsztatach)	kombinezon drelichowy czapka drelichowa	6 m-cy 12 m-cy	dla zatrudnionych na wolnym powietrzu ubranie watowane, na 3 okresy zimowe, dla zatrudnionych w warsztatach o podłodze betonowej — drewniaki na okres 12 m-cy

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodza odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
80	Spawacze montażowi na otwartej przestrzeni	czapka zimowa ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka brezentowa przeciwdeszczowa fartuch dla spawaczy rękawice skórzane getry azbestowe buty filcowe	2 okresy zimowe 6 m-cy 2 okresy zimowe 24 m-ce 24 m-ce 24 m-ce 12 m-cy 3 okresy zimowe	
81	Spawacze warsztatowi	ubranie drelichowe fartuch dla spawaczy rękawice skórzane ubranie watowane drewniaki	6 m-cy 36 m-cy 24 m-ce 2 okresy zimowe 6 m-cy	
82	Sprzątaczka na budowie i w warsztacie	kurtka watowana płaszcz drelichowy chustka na głowę	3 okresy zimowe 12 m-cy 12 m-cy	
83	Stolarze na budowie	ubranie drelichowe ubranie watowane	12 m-cy 3 okresy zimowe	
84	Stolarze warsztatowi	kombinezon drelichowy fartuch drelichowy frontowy	12 m-cy 12 m-cy	w warsztatach nie ogrzewanych ubranie watowane na 3 okresy zimowe
85	Studniarze	hełm górniczy skórzany ubranie drelichowe buty gumowe rękawice brezentowe ubranie szybowe ubranie watowane kominiarka	do zużycia 12 m-cy 6 m-cy do zużycia 24 m-ce 2 okresy zimowe 2 okresy zimowe	
86	Szklarze	ubranie drelichowe ubranie watowane fartuch frontowy brezentowy	12 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
87	Szkutnik	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty gumowe rękawice brezentowe	12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy 12 m-cy do zużycia	
88	Sternik	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa z kapturem buty gumowe rękawice brezentowe wzmocnione skórą	12 m-cy 3 okresy zimowe 48 m-cy 12 m-cy do zużycia	
89	Trakowi kamienia i pomocnicy	ubranie drelichowe fartuch gumowy buty gumowe czapka drelichowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą	6 m-cy 6 m-cy 12 m-cy 12 m-cy do zużycia	dla zatrudnionych w pomieszczeniach nie ogrzewanych ubranie watowane na 3 okresy zimowe
90	Tapicerzy	ubranie drelichowe	12 m-cy	
91	Tynkarze i sztukatorzy	ubranie drelichowe białe ubranie watowane czapka drelichowa	6 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy	
92	Tynkarz mechanicznego tynkowania	kombinezon drelichowy ubranie watowane buty gumowe rękawice brezentowe	3 m-ce 2 okresy zimowe 6 m-cy do zużycia	
93	Zbrojarze i pomocnicy	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice wzmocnione skórą	6 m-cy 2 okresy zimowe 24 m-ce do zużycia	
94	Zdun i pomocnik	kombinezon drelichowy fartuch brezentowy rękawice brezentowe ubranie watowane	12 m-cy 12 m-cy do zużycia 2 okresy zimowe	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
95	Zatrudnieni przy obsłudze prażalni proszku aluminium	ubranie drelichowe kombinezon przeciwpyłowy rękawice skórzane czapka drelichowa	12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy	
96	Majster budowlany	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa	12 m-cy 4 okresy zimowe 36 m-cy	dla zatrudnionych na terenach podmokłych i błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy
97	Majster warsztatowy	płaszcz drelichowy kurtka watowana	12 m-cy 4 okresy zimowe	
98	Mechanicy i monterzy terenowi	kombinezon drelichowy ubranie watowane buty gumowe buty filcowe kurtka przeciwdeszczowa	6 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy 3 okresy zimowe 48 m-cy	buty gumowe dla zatrudnionych w terenie błotnistym na okres 12 m-cy
99	Woźnica	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty filcowe rękawice watowane	12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy 3 okresy zimowe 2 okresy zimowe	
100	Laborant	kombinezon lub płaszcz drelichowy fartuch gumowy fartuch azbestowy rękawice ochronne	12 m-cy dyżurny dyżurny dyżurne	
101	Inżynierzy i technicy w laboratorium stałym	płaszcz drelichowy fartuch gumowy rękawice gumowe	12 m-cy dyżurny dyżurne	

U w a g i:

1. Pracownikom budowlanym zatrudnionym na terenie czynnych zakładów inwestora, w których występują szkodliwości związane z produkcją, należy przydzielać taką odzież ochronną, jaką otrzymują pracownicy inwestora.

2. Dyrektorzy zjednoczeń upoważnieni są do określania w porozumieniu z zarządem okręgowym właściwego związku dla nadzorowanych przedsiębiorstw:

— nowych kategorii pracowników, którzy z uwagi na warunki zatrudnienia powinni otrzymywać odzież i obuwie ochronne lub robocze i sprzęt ochrony osobistej oraz

— bieżącego aktualizowania resortowych norm zaopatrzenia w odzież i obuwie ochronne lub robocze i sprzęt ochrony osobistej, jeżeli nie są one objęte normami jednolitymi dla wszystkich resortów.

Upoważnienie to nie dotyczy kożuchów.

3. Czasokres zużycia odzieży roboczej zamieszczony w tabelach norm odzieży, należy liczyć od dnia, w którym pracownik nabył prawo do jej przydziału, a więc od dnia przystąpienia do pracy; następne przydziały odzieży wydaje się po zakończeniu okresu przewidzianego w tabeli norm.

W przypadku nieobecności pracownika w pracy przedłużającej się ponad 1 miesiąc — obowiązujący czasokres zużycia przydzielonej odzieży przesuwa się na okres jego nieobecności w pracy.

4. W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, bez względu na przyczyny, przed upływem czasokresu zużycia odzieży, zakład pracy zobowiązany jest odzież od pracownika przyjąć. Jeżeli pracownik wyraża zgodę na zatrzymanie odzieży, zakład pracy może mu tę odzież przekazać po zapłaceniu przez pracownika wartości odzieży w kwocie ustalonej przez kierownictwo zakładu pracy z radą zakładową. Wartość używanej przez pracownika odzieży ustala kierownictwo z radą zakładową biorąc pod uwagę czas używania i stopień zużycia odzieży.

5. Pracownik powinien otrzymać przydział odzieży roboczej i ochronnej przewidzianej tabelą norm dla danego stanowiska przed rozpoczęciem pracy. W przypadku przystąpienia pracownika do pracy we własnym ubraniu roboczym, konsekwencje wynikłe z niedopełnienia obowiązku ponosi przedsiębiorstwo.

6. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo nie może zorganizować prania i reperacji odzieży roboczej, a pracownik otrzymuje ekwiwalent za pranie i reperację odzieży roboczej — ekwiwalent ten powinien obejmować odzież roboczą, do której zalicza się:

ubrania dwudzielne, kombinezony, płaszcze drelichowe i ubrania watowane. Naprawa i pranie innych rodzajów odzieży przydzielanych wg tabeli norm oraz naprawa obuwia nie może obciążać pracowników.

7. Pracownikowi zatrudnionemu w zakładzie pracy krócej niż jeden rok można przydzielić przysługujące mu asortymenty odzieży, obuwia roboczego i ochronnego oraz sprzętu ochrony osobistej już poprzednio użytkowane lecz czyste i w dobrym stanie.

Kierownictwo w porozumieniu z radą zakładową powinno w takich przypadkach odpowiednio skrócić czasokres ich zużycia.

Załącznik nr 10
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZASADY
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W STOŁÓWKACH PROWADZONYCH PRZEZ ZAKŁADY PRACY

§ 1

1. Postanowienia załącznika dotyczą niżej wymienionych pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych, prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy:

1) kierowników stołówek i ich zastępców,
2) pracowników kuchni,
3) pracowników bufetów,

4) pracowników sal konsumpcyjnych,
5) pracowników biurowych stołówek oraz
6) pracowników obsługi stołówek.

2. Postanowienia załącznika dotyczą również pracowników określonych w ust. 1, zatrudnionych w bufetach, barach mlecznych, gotowalniach mleka i kawy, prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy.

§ 2

1. W celu zaszeregowania kierowników stołówek oraz kucharzy wprowadza się podział stołówek na kategorie w zależności od wielkości średnio miesięcznych obrotów ustalonych w zadaniach rocznych:

Kategoria	Stołówki o obrotach
I	do 25 tys. zł
II	od 25 do 65 tys. zł
III	od 65 do 135 tys. zł
IV	od 135 do 220 tys. zł
V	powyżej 220 tys. zł

2. W przypadku, gdy kierownik prowadzi dwie lub więcej stołówek za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki przyjmuje się obroty łączne tych stołówek.

3. W przypadku, gdy przy stołówce prowadzony jest bufet za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki przyjmuje się obroty łącznie stołówki i bufetu.

§ 3

1. Pracownicy, o których mowa w § 1, wynagradzani są według tabeli miesięcznych płac zasadniczych, podanej w § 9.

2. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej kierownika stołówki, prowadzącego dwie lub więcej stołówek zwiększa się o 10%.

3. W stołówkach wydających 3 posiłki dziennie lub w przypadku, gdy pod jednym kierownictwem prowadzone są dwie lub więcej stołówek — może być wprowadzone stanowisko zastępcy kierownika stołówki.

Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej zastępcy kierownika stołówki nie może przekraczać 90%, a w stołówkach czynnych ponad 13 godzin na dobę — 100% płacy zasadniczej pobieranej przez kierownika stołówki.

4. W stołówkach o obrotach średnio miesięcznych powyżej 135 tys. zł może być wprowadzone stanowisko szefa kuchni, które należy powierzyć kucharzowi pod warunkiem przejęcia przez niego odpowiedzialności materialnej za prowadzenie kuchni.

Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej dla osoby pełniącej funkcję szefa kuchni zwiększa się o 10%.

§ 4

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników wymienionych w § 1 ustala taryfikator kwalifikacyjny określony zarządzeniem nr 53 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 30 kwietnia 1965 r. (Dz. Urz. MHW nr 18, poz. 43).

§ 5

1. Tworzy się miesięczny fundusz premiowy z przeznaczeniem na premię dla pracowników określonych w § 1 w wysokości od 10 do 25% planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

2. Wysokość miesięcznej premii indywidualnej nie może przekroczyć 40% miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.

3. Zadania premiowe ustala kierownik zakładu pracy, uwzględniając w szczególności realizację zadań w zakresie obrotu, jakości produkcji i poziomu obsługi, stan sanitarno-higieniczny stołówki (bufetu, baru i gotowalni) oraz właściwe wykonywanie obowiązków służbowych.

W przypadku niewykonania przez pracownika ustalonych zadań względnie niedbałego wykonywania przez pracownika jego obowiązków służbowych, należy premię odpowiednio obniżyć lub jej całkowicie pozbawić.

§ 6

1. Kierownicy stołówek, ich zastępcy oraz kucharze i młodsi kucharze mają prawo do stałego miesięcznego dodatku kwalifikacyjnego w następującej wysokości:

1) kierownik stołówki i zastępca kierownika stołówki:
   a) po 5 latach pracy — 130 zł
   b) po 10 latach pracy — 260 zł
2) kucharz i młodszy kucharz:
   a) po 5 latach pracy — 115 zł
   b) po 10 latach pracy — 230 zł

2. Dodatek kwalifikacyjny może być przyznany o ile pracownicy, o których mowa w ust. 1, spełniają następujące wymogi kwalifikacyjne:

1) kierownicy stołówek i ich zastępcy:

a) średnie wykształcenie zawodowe oraz 3-letnia praktyka w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólne, 4-letnia praktyka w zawodzie i kurs branżowy uprawniający do pełnienia funkcji kierownika stołówki, albo

b) wykształcenie w zakresie zasadniczej szkoły zawodowej oraz 4-letnia praktyka w zawodzie lub posiadanie mistrza lub wykwalifikowanego robotnika oraz 5-letnia praktyka w zawodzie, albo

c) podstawowe wykształcenie, kurs branżowy uprawniający do pełnienia funkcji kierownika stołówki oraz 5-letnia praktyka w zawodzie;

2) a) kucharze — tytuł mistrza lub robotnika wykwalifikowanego w zawodzie kucharza,

b) młodsi kucharze — stopień kwalifikacyjny młodszego kucharza.

3. Przez lata pracy, o których mowa w ust. 1, należy rozumieć nieprzerwane okresy zatrudnienia w uspołecznionym przedsiębiorstwie gastronomicznym lub stołówce.

4. Dodatku kwalifikacyjnego nie wlicza się do podstawy wymiaru jakichkolwiek składników płac (np. przy obliczaniu wysokości premii lub dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych).

§ 7

Pracownicy stołówek, bufetów, barów mlecznych, gotowalni mleka i kawy czynnych codziennie, powinni za przepracowaną niedzielę otrzymać dzień

wolny od pracy w tygodniu poprzedzającym lub następującym po przepracowanej niedzieli.

Pracownicy ci powinni mieć co trzecią niedzielę wolną od pracy. Za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał dzień wolny w tygodniu nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

§ 8

1. Pracownicy, o których mowa w § 1, zatrudnieni bezpośrednio w stołówkach, w których występuje produkcja dań typu obiadowego — otrzymują w czasie pracy obiad do konsumpcji.

2. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w stołówkach, które wydają dwa lub trzy posiłki dziennie — otrzymują na jedną pełną zmianę tylko 2 posiłki (śniadanie i obiad lub obiad i kolację).

3. Pracownicy, o których mowa w ust. 1 i 2, otrzymują posiłki według następujących zasad:

1) łączna wartość posiłków (wartość surowców do wyprodukowania posiłków obliczona według cen zakupu) dla pracowników stołówki w ciągu dnia nie może wynosić więcej niż 10 zł,

2) posiłki wydawane są tylko w dni, w których pracownik pracuje w czasie godzin pracy stołówki i do skonsumowania przez niego na miejscu,

3) pracownik zobowiązany jest do częściowego pokrywania wartości posiłku w wysokości co najmniej 3 zł dziennie; wysokość częściowej odpłatności za posiłki ustala kierownik zakładu pracy,

4) pracownik obowiązany jest zapłacić za sprzedane mu posiłki bezpośrednio po zakończeniu miesiąca, w którym korzystał z posiłków, nie później jednak niż do piątego dnia następnego miesiąca,

5) za nie wykorzystane posiłki nie przysługuje ekwiwalent w pieniądzach lub w innej formie.

4. Jeżeli pracownik sprzedał lub przekazał innej osobie należny mu posiłek płaci pełną cenę posiłku.

§ 9

Tabela miesięcznych płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w stołówkach:

Lp.	Stanowisko — funkcje	Miesięczna płaca zasadnicza w zł
1	2	3
1	Kierownik stołówki: I kat.	1100—1500
	II kat.	1300—1700
	III kat.	1500—1900
	IV kat.	1600—2100
	V kat.	1700—2300
2	Kucharz w stołówce: I kat.	1000—1300
	II kat.	1100—1400
	III kat.	1200—1550
	IV kat.	1300—1700
	V kat.	1400—1850

1	2	3
3	Młodszy kucharz	900—1300
4	Kierownik bufetu, baru, gotowalni mleka i kawy (nadzorujący pracę co najmniej 2 osób), kasjer	950—1300
5	Wykwalifikowana pomoc kuchenna	850—1000
6	Pomoc kuchenna	800—900
7	Obieraczka, zmywaczka, sprzątaczka	800
8	Starszy bufetowy	950—1200
9	Kelnerka	800—1000
10	Bufetowy ekspedient	850—1000
11	Rozliczeniowy	900—1350
12	Magazynier, st. rozliczeniowy, dietetyk	1000—1500
13	Starszy magazynier	1000—1600

Załącznik nr 11
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZATRUDNIANIE POZA NORMALNYMI GODZINAMI PRACY PRACOWNIKÓW ZAJMUJĄCYCH KIEROWNICZE I INNE SAMODZIELNE STANOWISKA PRACY

§ 1

Pracownikom zajmującym kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy wymienione w §§ 2 i 3 nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w § 4.

§ 2

1. Pracownikami zajmującymi kierownicze stanowiska pracy są:

1) dyrektor,

2) z-cy dyrektora,

3) naczelny (główny) inżynier i jego stały zastępca,

4) główny księgowy (starszy księgowy, p.o. głównego księgowego) i jego stały zastępca,

5) kierownik produkcji i jego stały zastępca,

6) główny mechanik, główny energetyk, główny technolog, i ich stali zastępcy,

7) kierownicy działów, wydziałów, oddziałów, sekcji oraz równorzędnych komórek organizacyjnych zarządu, zjednoczenia, zarządu przedsiębiorstwa i ich stali zastępcy,

8) kierownicy zakładów, baz, warsztatów i ich stali zastępcy,

9) kierownicy działów (wydziałów) produkcyjnych, kierownicy pracowni i kierownicy innych komórek organizacyjnych równorzędnych z działami (wydziałami) wchodzącymi w skład przedsiębiorstwa, zakładu i ich stali zastępcy,

10) kierownicy odcinków, grup robót, budów, obiektów, punktów eksploatacyjnych i ich stali zastępcy,

11) inspektor nadzoru,

12) kierownicy zmianowi,

13) majster (mistrz), st. majster (st. mistrz), st. magazynier, magazynier — w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.

2. Za stanowiska stałych zastępców, o których mowa w ust. 1, uważa się stanowiska zastępców przewidziane w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa (zakładu pracy).

3. Pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach uznanych za kierownicze, uważa się w czasie pełnienia tych obowiązków za pracowników na stanowiskach kierowniczych.

4. Pracownika, któremu na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powierzono jego zastępstwo uważa się po upływie trzech miesięcy pełnienia zastępstwa, za pracownika na stanowisku kierowniczym.

§ 3

Pracownikami na samodzielnych stanowiskach są:

1) pracownicy umysłowi zajmujący stanowiska, które są określone w strukturze organizacyjnej jako samodzielne stanowiska pracy,

2) pracownicy umysłowi, którzy w związku z rodzajem wykonywanej pracy przez znaczną część czasu pracy przebywają poza zakładem pracy, wskutek czego czas ten nie może być ściśle kontrolowany,

§ 4

Prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy przysługuje pracownikom, o których mowa w §§ 2 i 3 w przypadkach, gdy pracownik na polecenie zwierzchnika wykonywał pracę w niedzielę lub święto i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy oraz w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonywał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.

§ 5

Przepisów § 4 nie stosuje się do dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego.

CZAS PRACY I ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH PRZY KONWOJOWANIU

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu w transporcie zorganizowanym oraz przy konwojowaniu pieniędzy i towarów przewożonych w obrocie handlu zagranicznego.

§ 2

1. Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych stale przy konwojowaniu wynosi do 10 godzin na dobę z tym, że w okresie miesięcznym czas pracy nie powinien przekraczać liczby godzin jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę dni roboczych przypadających w danym miesiącu.

2. Do miesięcznej normy czasu pracy ustalonej zgodnie z ust. 1 wlicza się czas usprawiedliwionej nieobecności w takiej liczbie godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

3. Za czas pracy przy konwojowaniu uważa się czas, podczas którego pracownik zatrudniony przy konwojowaniu ma przedmiot konwoju w swojej pieczy.

Do czasu pracy przy konwojowaniu nie wlicza się czasu pogotowia, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.

4. Do czasu pogotowia wlicza się czas przejazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przyjęcia przedmiotu konwoju, czas oczekiwania na przejęcie przedmiotu konwoju, czas powrotu do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju oraz czas konwojowania, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.

§ 3

1. Normalnym czasem pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu jest czas pracy obowiązujący pracowników przy wykonywaniu ich normalnych zadań wynikających z zawartej z nimi umowy o pracę.

2. Czas pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu nie może przekraczać przy konwojowaniu 120 godzin miesięcznie łącznie z godzinami nadliczbowymi, a z wyłączeniem czasu pogotowia.

§ 4

1. Przy konwojowaniu wieloosobowym zakłady pracy obowiązane są ustalić w harmonogramach czas pracy poszczególnych pracowników przy konwojowaniu, podczas którego mają pieczę nad przedmiotem konwoju i ponoszą za ten przedmiot odpowiedzialność oraz czas pogotowia, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju.

2. W przypadku braku harmonogramu pracy konwojentów, o którym mowa w ust. 1, uważa się, że konwojenci odpowiedzialni są za przedmiot konwoju przez cały czas konwojowania.

3. Przy konwojowaniu jednoosobowym czas pracy pracowników przy konwojowaniu liczy się od chwili objęcia przedmiotu konwoju do czasu zdania go w miejscu przeznaczenia.

§ 5

1. Pracownikom stale zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje stawka osobistego zaszeregowania w wysokości 4,10 zł za godzinę pracy.

2. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy — dyrektor jednostki nadrzędnej, na wniosek dyrektora jednostki organizacyjnej uzgodniony z radą zakładową, może ustalić dla konwojentów wyższą stawkę osobistego zaszeregowania niż to ustalono w ust. 1, nie wyższą jednak niż 4,90 zł za godzinę pracy.

§ 6

Stawka osobistego zaszeregowania za czas pracy przy konwojowaniu dla pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu ustala się zgodnie z postanowieniami § 5.

Jeżeli pracownik dorywczo zatrudniony przy konwojowaniu zaszeregowany jest do kategorii wyższej, wówczas za czas pracy przy konwojowaniu przysługuje mu wynagrodzenie obliczone według stawki jego osobistego zaszeregowania.

§ 7

1. Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu otrzymują wynagrodzenie:

1) za czas pracy, podczas którego ponoszą dopowiedzialność za przedmiot konwoju:

a) w normalnym czasie pracy — według stawki osobistego zaszeregowania z uwzględnieniem przepisów § 6,

b) w czasie przekraczającym normalny czas pracy — jak za godziny nadliczbowe,

2) za czas pogotowia, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju — w wysokości 1/2 stawki określonej w pkt 1) lit. a).

2. Jeżeli pracownik zatrudniony przy konwojowaniu wskutek znacznej liczby godzin pogotowia uzyskał za przepracowane w danym miesiącu dni łączne wynagrodzenie niższe, niż wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy — przysługuje mu wyrównanie w kwocie stanowiącej różnicę pomiędzy zarobkiem miesięcznym rzeczywiście osiągniętym a zarobkiem wynikającym ze stawki osobistego

zaszeregowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy przypadającą w dniach przepracowanych w danym miesiącu.

Do łącznego wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika w danym miesiącu nie wlicza się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę nocną oraz premii.

§ 8

1. Pracownicy otrzymują za czas pracy przy konwojowaniu w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania wraz z 50% dodatkiem za pierwsze 2 godziny nadliczbowe, a z dodatkiem 100% za pracę nadliczbową ponad 2 godziny dziennie oraz za godziny nadliczbowe przypadające na noc lub w niedziele i święta.

2. Pracownicy zatrudnieni stale przy konwojowaniu otrzymują za czas pracy w godzinach nadliczbowych przekraczających miesięczną normę czasu pracy, ustaloną zgodnie z postanowieniem § 2, a przepracowanych w granicach 10 godzin na dobę — wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania z dodatkiem 50%.

§ 9

Za pracę przy konwojowaniu w godzinach od 22 do 6 dnia następnego pracownikom przysługuje dodatek za pracę nocną w wysokości 10% stawki osobistego zaszeregowania.

Dodatek 10% przysługuje niezależnie od 100% dodatku w przypadku pracy nadliczbowej wykonywanej w nocy.

§ 10

1. Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje premia w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego obliczonego przez przemnożenie faktycznego czasu pracy przy konwojowaniu przez stawkę osobistego zaszeregowania.

2. Podstawą do przyznania i ustalenia wysokości premii jest dostarczenie do miejsca przeznaczenia przedmiotu konwoju w całości i w nieuszkodzonym stanie.

W przypadku, gdy jest to możliwe do określenia, warunkiem przyznania premii powinno być również wykonanie zadań w terminie określonym przy powierzaniu poszczególnego zadania w zakresie konwoju.

3. Premie przyznaje się w okresach miesięcznych.

4. Wysokość premii dla poszczególnego pracownika w zależności od rodzaju przedmiotu konwoju, warunków konwoju itp. — ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 11

1. Pracownik zatrudniony stale przy konwojowaniu może być w przypadkach czasowej niemożności zatrudnienia go w charakterze konwojenta skierowany do pracy zastępczej.

Za czas wykonywania pracy zastępczej pracownik otrzymuje wynagrodzenie według zasad przewidzianych dla wykonywanej pracy zastępczej z tym, że zarobek godzinowy nie może być niższy od stawki osobistego zaszeregowania konwojenta.

2. W zakładach pracy, w których obowiązujące układy zbiorowe pracy lub przepisy szczególne nie nakładają na pracownika obowiązku podjęcia pracy zastępczej, obowiązek, tak jak również zasady wynagradzania ustala się w zawartej z pracownikiem umowie o pracę w oparciu o przepis ust. 1.

§ 12

Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje zwrot kosztów przejazdów, noclegów, dojazdów oraz diety.

Należności te oblicza się według norm i zasad obowiązujących przy ustalaniu należności z tytułu delegacji służbowej pracowników danego zakładu pracy.

Załącznik nr 13
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZASADY
PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW Z FUNDUSZU 0,2%

1. W przedsiębiorstwie może być tworzony w ramach planowanego osobowego funduszu płac, fundusz premiowy w wysokości do 0,2% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na premie dla robotników i pracowników umysłowych za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Funduszem premiowym, o którym mowa w ust. 1, dysponuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

3. Za szczególne osiągnięcia, o których mowa w ust. 1, uważa się osiągnięcia z zakresu wydajności pracy, jakości wykonywanej pracy oraz inne o szczególnym znaczeniu dla przedsiębiorstwa.

4. Premie indywidualne wypłacane z funduszu, o którym mowa w załączniku, nie mogą przekraczać w skali rocznej — miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.

5. Niewypłacone w danym roku kwoty funduszu premiowego mogą być wykorzystane w latach następnych.

Załącznik nr 14
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZAKRES OBOWIĄZYWANIA POSTANOWIEŃ UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY W BUDOWNICTWIE

Część I

1. Układ Zbiorowy Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. — z zastrzeżeniem wynikającym z ust. 2 — obowiązuje w podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych

1) przedsiębiorstwach budowlano-montażowych,
2) biurach projektów,
3) przedsiębiorstwach transportowych, transportowo-sprzętowych, transportowo-spedycyjnych,
4) przedsiębiorstwach eksploatacji sprzętu budowlanego,
5) przedsiębiorstwach produkcji pomocniczej nadzorowanych przez zjednoczenia budowlano-montażowe,
6) przedsiębiorstwach zaopatrzenia budownictwa nadzorowanych przez zjednoczenia budowlano-montażowe,
7) przedsiębiorstwach przemysłowych produkujących beton (żelbet) lub elementy budowlane z betonu (żelbetu, żużlobetonu),
8) przedsiębiorstwach przemysłowych branży metalowej, zgrupowanych w Zjednoczeniu Przedsiębiorstw Remontowych Maszyn i Urządzeń Budownictwa,
9) przedsiębiorstwach przemysłowych stolarki budowlanej zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Stolarki Budowlanej,
10) zjednoczeniach budowlano-montażowych,
11) zjednoczeniach biur projektów,
12) zjednoczeniach: Przedsiębiorstw Remontowych Maszyn i Urządzeń Budownictwa, Przemysłu Stolarki Budowlanej i Przemysłu Betonów.

2. W przedsiębiorstwach i zjednoczeniach, o których mowa w ust. 1, obowiązują przepisy części ogólnej Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie oraz następujących załączników do tego układu:

1) w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych — załączniki nr nr 1—13,
2) w biurach projektów — załączniki nr nr 5, 7, 10, 11,
3) w przedsiębiorstwach transportowych, transportowo-sprzętowych, transportowo-spedycyjnych — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 oraz — z wyjątkiem pracowników transportu samochodowego — załącznik nr 1 część I, II i III oraz załącznik nr 8,
4) w przedsiębiorstwach eksploatacji sprzętu budowlanego — załączniki nr nr 1—13,

5) w przedsiębiorstwach produkcji pomocniczej z wyjątkiem przedsiębiorstw, przemysłowych, w tym przedsiębiorstw o których mowa w pkt 7), 8) i 9), nadzorowanych przez zjednoczenia budowlano-montażowe — załączniki nr I część I, II i III oraz nr nr 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13,

6) w przedsiębiorstwach zaopatrzenia budownictwa nadzorowanych przez zjednoczenia budowlano-montażowe — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12 i 13,

7) w przedsiębiorstwach przemysłowych produkujących beton (żelbet) lub elementy budowlane z betonu (żelbetu, żużlobetonu) — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 oraz dla pracowników fizycznych załącznik nr 8,

8) w przedsiębiorstwach przemysłowych branży metalowej zgrupowanych w Zjednoczeniu Przedsiębiorstw Remontowych Maszyn i Urządzeń Budownictwa oraz w zjednoczeniach budowlano-montażowych — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13 oraz dla pracowników fizycznych — załącznik nr 8,

9) w przedsiębiorstwach przemysłowych stolarki budowlanej zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Stolarki Budowlanej — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12 i 13,

10) w zjednoczeniach: budowlano-montażowych, zjednoczeniach biur projektów, Zjednoczeniu Przemysłu Stolarki Budowlanej, Zjednoczeniu Przedsiębiorstw Remontowych Maszyn i Urządzeń Budownictwa i Zjednoczeniu Przemysłu Betonów — załączniki nr nr 5, 7, 10 i 11.

3. Pozostają w mocy odrębne decyzje wydane przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w sprawie stosowania Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie w innych poszczególnych przedsiębiorstwach nie wymienionych w ust. 1.

4. W jednostkach organizacyjnych, o których mowa w ust. 2, z wyjątkiem wymienionych w pkt 1) i 4) pozostają w mocy odrębne ustalenia o charakterze branżowym do układu w zakresie nie unormowanym przepisami załączników obowiązujących w tych jednostkach.

Uwaga:

O stosowaniu nowego, zaktualizowanego wydania układu w przedsiębiorstwach i zakładach spoza resortu Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — odpowiednio do zakresu obowiązywania tego układu — decydują zainteresowani ministrowie w porozumieniu z właściwym zarządem głównym związku zawodowego.

Część II

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW WCHODZĄCYCH W SKŁAD UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY W BUDOWNICTWIE

Załącznik 1 — Zasady wynagradzania pracowników fizycznych (robotników).

Załącznik 2 — Zasady wynagradzania pracowników umysłowych w budownictwie.

Załącznik 3 — Świadczenia dla pracowników zamiejscowych.

Załącznik 4 — Zasady ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania ich zmian.

Załącznik 5 — Zasady wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego.

Załącznik 6 — Zasady zatrudniania i wynagradzania oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa, zatrudnionych w zawodowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej.

Załącznik 7 — Zasady wynagradzania pracowników obsługi.

Załącznik 8 — Świadczenia za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych.

Załącznik 9 — Zasady wydawania pracownikom odzieży roboczej i ochronnej.

Załącznik 10 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach prowadzonych przez zakłady pracy.

Załącznik 11 — Zatrudnianie poza normalnymi godzinami pracy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy.

Załącznik 12 — Czas pracy i zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu.

Załącznik 13 — Zasady premiowania pracowników z funduszu 0,2%.

Załącznik 14 — Zakres obowiązywania postanowień Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

DZIAŁ II

PRZEPISY WYKONAWCZE

WYKAZ PRZEPISÓW REGULUJĄCYCH SPRAWY SZKOLENIA ZAWODOWEGO I ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH

I. SZKOLENIE ZAWODOWE

1) zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 27 lipca 1959 r. w sprawie zatrudniania pracowników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych w przedsiębiorstwach budowlanych i budowlano-montażowych (Mon. Pol. nr 60, poz. 364),

2) zarządzenie nr 12 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 stycznia 1961 r. w sprawie określania zawodów, w których mogą być przyznawane tytuły kwalifikacyjne oraz stażu pracy i kwalifikacji wymaganych do uzyskania tych tytułów (Dz. Urz. MBiPMB nr 5, poz. 23),

3) pismo okólne nr 20 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 lipca 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w zasadniczych szkołach przyzakładowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 12, poz. 54),

4) zarządzenie nr 12 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 9 marca 1970 r. w sprawie wynagradzania uczniów.

II. PRACE WZBRONIONE I DOZWOLONE DLA MŁODOCIANYCH

1) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz. U. nr 64, poz. 312, Dz. U. nr 71/58, poz. 355),

2) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 25 lipca 1959 r. w sprawie zezwolenia na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych (Dz. U. nr 44, poz. 275 i Dz. U. nr 19/60, poz. 118),

3) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1959 r. w sprawie zatrudniania młodocianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych (Dz. U. nr 45, poz. 277),

4) rozporządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 listopada 1959 r. w sprawie zatrudniania młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy pracach nie wymagających kwalifikacji zawodowych w przedsiębiorstwach budowlanych, budowlano-montażowych, przemysłowych, geologicznych, transportowych i innych przedsiębiorstwach usługowych (Dz. U. z 1960 r. nr 2, poz. 16),

5) rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 25 października 1960 r. w sprawie zatrudniania młodocianych w charakterze gońców i sprzątaczek (Dz. U. nr 47, poz. 299).

III. DOKSZTAŁCANIE I KONTROLA NAUKI ZAWODU MŁODOCIANYCH ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADACH PRACY

1) rozporządzenie Ministra Oświaty z dnia 14 lutego 1959 r. w sprawie dokształcania oraz kontroli nauki zawodu młodocianych zatrudnionych w zakładach pracy (Dz. U. nr 17, poz. 99),

2) Instrukcja Ministra Oświaty z dnia 22 sierpnia 1959 r. w sprawie kontroli nauki zawodu i dokształcania się młodocianych zatrudnionych w zakładach pracy (Mon. Pol. nr 75, poz. 400).

IV. ZATRUDNIANIE ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH, ŚREDNICH I ZASADNICZYCH W OKRESIE WSTĘPNEGO STAŻU PRACY

1) uchwała nr 126 Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1971 r. w sprawie wstępnego stażu pracy absolwentów szkół (Mon. Pol. nr 37, poz. 239),

2) zarządzenie nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 27 sierpnia 1971 r. w sprawie wstępnego stażu pracy oraz wynagradzania absolwentów szkół (Dz. Urz. MBiPMB nr 8, poz. 26),

3) zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 2 listopada 1971 r. w sprawie uchylenia przepisów dotyczących odbywania wstępnego stażu pracy absolwentów szkół w resorcie budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych (Mon. Pol. nr 54, poz. 355).

ZARZĄDZENIE nr 42

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 15 marca 1958 r.

w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych

(wyciąg)

(ZP/3/58)

Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 3, poz. 16)

. . . . . .

§ 5

. . . . . .

2. Dyrektor przedsiębiorstwa, w granicach planowanego funduszu płac pracowników umysłowych, może przyznać pracownikowi uznanemu za wybitnego specjalistę, posiadającemu odpowiednie przygotowanie fachowe i długoletnią praktykę zawodową, specjalne wynagrodzenie podstawowe, wyższe niż wynika z obowiązującej tabeli płac.

3. Górna granica, do jakiej może być przyznawane specjalne wynagrodzenie podstawowe, nie może przekroczyć zł 4400 miesięcznie.

4. Pracownicy otrzymujący specjalne wynagrodzenia podstawowe uprawnieni są do otrzymywania premii i dodatków do płac na podstawie przepisów, obowiązujących pozostałych pracowników przedsiębiorstwa.

Uwaga:

Szczegółowe przepisy dotyczące przyznawania wynagrodzeń specjalnych ustalono w okólniku nr 21 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 sierpnia 1961 r. w sprawie uznawania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach za wybitnych specjalistów oraz w okólniku nr 22 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r. w sprawie uznawania za wybitnych specjalistów i przyznawania specjalnych wynagrodzeń podstawowych niektórym pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

§ 6

Decyzje w sprawach, określonych w § 5, w stosunku do dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego podejmuje dyrektor jednostki nadrzędnej.

§ 7

1. Wprowadza się zasady stosowania niektórych przepisów o nowych zasadach wynagradzania, określone w załączniku nr 1 do zarządzenia.

2. Wprowadza się w celu stosowania odpowiednich tabel płac dla pracowników umysłowych — zasady zaliczania przedsiębiorstw do I i II kategorii, zawarte w załączniku nr 2 do zarządzenia.

. . . . . .

§ 8

. . . . . .

3. Środki pieniężne, wydatkowane na dodatki za rozłąkę i ryczałty za dojazdy dla pracowników zamiejscowych, włącza się do funduszu płac, a ich planowanie i kontrola wypłat odbywa się zgodnie z przepisami o gospodarce funduszem płac.

. . . . . .

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r.

ZASADY STOSOWANIA NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW O WYNAGRADZANIU ROBOTNIKÓW

. . . . . .

§ 3

W związku z włączeniem do funduszu płac funduszu przeznaczonego na niektóre świadczenia dla pracowników zamiejscowych stwierdza się, że świadczenia powyższe są wolne od opodatkowania.

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r.

ZASADY ZASZEREGOWANIA PRZEDSIĘBIORSTW DO ODPOWIEDNIEJ KATEGORII DLA CELÓW STOSOWANIA ODPOWIEDNIEJ TABELI PŁAC PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

W związku z postanowieniami części II załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. ustala się następujące zasady zaszeregowania przedsiębiorstw do odpowiedniej kategorii, stanowiące podstawę do stosowania I lub II tabeli płac pracowników umysłowych.

§ 1

1. W następujących przedsiębiorstwach należy stosować tabelę nr I zawartą w części załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy przy określeniu wysokości wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych:

a) w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych budownictwa ogólnego o planowanej produkcji w skali rocznej w wysokości 80 milionów złotych i więcej;

b) w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych budownictwa specjalnego o planowanej produkcji w skali rocznej w wysokości 45 milionów złotych i więcej;

c) w przedsiębiorstwach remontowo-budowlanych, robót drogowych i budownictwa terenowego o planowanej produkcji w skali rocznej w wysokości 30 milionów złotych i więcej.

2. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych o planowanej produkcji w skali rocznej w wysokości mniejszej niż podana w ust. 1 stosować należy przy określaniu wysokości wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych tabelę nr 2 zawartą w części II załącznika wymienionego w ust. 1.

3. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych posiadających plan produkcji niższy od podanego w ust. 1 można stosować tabelę nr I przy określaniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników umysłowych tylko w wyjątkowych przypadkach za zgodą jednostki nadrzędnej.

4. W stosunku do pracowników umysłowych zatrudnionych na budowach wykonywanych przez przedsiębiorstwa budownictwa terenowego na terenach, uznanych za odłogowe lub gospodarczo zaniedbane, stosuje się tabelę płac podstawowych nr I zawartą w części II załącznika, określonego w ust. 1, niezależnie od postanowień ust. 1—3.

§ 2

Tabela zastosowana zgodnie z § 1 jest podstawą do określania wysokości wynagrodzeń podstawowych wszystkich pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

W przedsiębiorstwie może być stosowana tylko jedna tabela.

ZARZĄDZENIE nr 13*

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 24 stycznia 1958 r.

w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach

(ZP/3/58)

(Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 1, poz. 4).

W celu stworzenia lepszych warunków dla właściwego doboru kadr w przedsiębiorstwach zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach, w których stosuje się protokół dodatkowy z dnia 19 czerwca 1957 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników umysłowych.

2. Wprowadza się w życie taryfikator kwalifikacyjny dla pracowników umysłowych, określający wymagania kwalifikacyjne i staż pracy, niezbędne

---

* W tekście zarządzenia uwzględniono zmiany wynikające z:

— zarządzenia nr 282 MBiPMB z dnia 24.XII.1960 r. o zmianie zarządzenia nr 13 z dnia 24.I.1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 29, poz. 111),

— zarządzenia nr 87 MBiPMB z dnia 10.IV 1961 r. o zmianie zarządzenia w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 9, poz. 34),

— protokołu dodatkowego z dnia 31.XII.1963 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. dot. kwalifikacji i zasad zaszeregowania pracowników zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw budowlano-montażowych.

do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, o których mowa w ust. 1, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2

Dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo zwolnić pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie zarządzenia od wymagań ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym na okres nie dłuższy niż 5 lat, w którym pracownik powinien uzupełnić brakujące kwalifikacje.

§ 3

Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może zwolnić pracownika zatrudnionego w dniu wejścia w życie niniejszego zarządzenia od wymagań ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym na czas nieoznaczony w przypadku, jeżeli pracownik posiada staż pracy nie krótszy od wymaganego w taryfikatorze, a dotychczasowy przebieg jego pracy zawodowej zapewnia pełne wykonanie obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem.

§ 4

Dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwo na wniosek rady robotniczej może w wyjątkowych przypadkach zwolnić dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępcę lub głównego księgowego od wymagań ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lutego 1958 r.

Uwagi:

1) jak wynika to z postanowień zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w brzmieniu uwzględniającym wprowadzone później zmiany — kierownictwo nie ma podstaw do przyjmowania do pracy nowych pracowników nie posiadających wymaganych kwalifikacji,

2) pracownik zwolniony od wymagań ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie zarządzenia nr 87 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1961 r. o zmianie zarządzenia w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 9, poz. 34) zachowuje posiadane uprawnienia do zajmowania danego stanowiska tylko w przypadkach:

a) pozostawania na tym samym stanowisku w danym przedsiębiorstwie,

b) przeniesienia służbowego albo przejścia do pracy do innego przedsiębiorstwa za zgodą zainteresowanych zakładów pracy na takie samo lub niższe stanowisko;

3) zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach, w których stosuje się Układ Zbiorowy Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. oraz załącznik nr 2 do tego układu.

Załącznik do zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY
pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1	Dyrektor	wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 7 lat praktyki, w tym przynajmniej 3 lata pracy na kierowniczych stanowiskach lub średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 10 lat praktyki, w tym 5 lat na kierowniczych stanowiskach
2	Naczelny inżynier	wyższe wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki w zawodach technicznych na stanowisku technicznym w tym przynajmniej 5 lat w bezpośredniej produkcji i 3 lata na kierowniczym stanowisku lub średnie wykształcenie techniczne i 10 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym co najmniej 5 lat w bezpośredniej produkcji i 3 lata na kierowniczym stanowisku
3	Kierownik grupy robót, odcinka, dużej budowy bezpośrednio podległej dyrektorowi przedsiębiorstwa, kierownik dużego wydziału produkcyjnego w przedsiębiorstwie przemysłowym lub transportowym, kierownik działu produkcji podstawowej, kierownik działu technicznego	wyższe wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji i 2 lata na stanowisku kierowniczym lub średnie wykształcenie techniczne i 8 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym co najmniej 4 lata w bezpośredniej produkcji i 2 lata na stanowisku kierowniczym
4	1. Starszy inżynier 2. Starszy inspektor techniczny	1) wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w zawodach technicznych w tym przynajmniej 2 lata w bezpośredniej produkcji 2) średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji
5	1. Inżynier 2. Inspektor techniczny	1) wyższe wykształcenie techniczne 2) średnie wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji
6	Starszy technik	średnie wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej, w tym przynajmniej 2 lata w bezpośredniej produkcji
7	Technik	średnie wykształcenie techniczne

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
8	Kierownik budowy, kierownik zakładu produkcyjnego, kierownik wydziału produkcyjnego w przedsiębiorstwie przemysłowym lub transportowym, kierownik oddziału prod. pomoc.	wyższe wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji lub średnie wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 5 lat w bezpośredniej produkcji
9	Główny inżynier, Główny technolog, Główny mechanik, Główny energetyk	wyższe wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 5 lat w bezpośredniej produkcji
10	Kierownik małej budowy (obiektu), kierownik bazy, kierownik warsztatu	wyższe wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w bezpośredniej produkcji lub średnie wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji
11	Starszy majster	uprawnienia mistrzowskie nadane przez izbę rzemieślniczą lub uprawnioną szkołę majstrów i 3 lata praktyki na stanowisku majstra lub egzamin na majstra w przedsiębiorstwie i 6 lat praktyki w zawodzie
12	Majster	uprawnienia mistrzowskie nadane przez izbę rzemieślniczą lub uprawnioną szkołę majstrów lub 4 lata praktyki w zawodzie i egzamin na majstra w przedsiębiorstwie
13	Z-ca dyrektora do spraw ekonomicznych	wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze i 6 lat praktyki w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólnokształcące, ekonomiczne lub techniczne i 10 lat praktyki w zawodzie
14	Główny księgowy	wyższe wykształcenie ekonomiczne i 6 lat praktyki w księgowości lub średnie wykształcenie ogólnokształcące lub ekonomiczne i 10 lat praktyki w księgowości
15	Kierownik działu ekonomicznego	wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze i 5 lat praktyki w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólnokształcące lub ekonomiczne i 8 lat praktyki w zawodzie
16	Starszy ekonomista	wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze i 3 lata praktyki w zawodzie lub średnie wykształcenie i 6 lat praktyki w zawodzie
17	Ekonomista	wyższe wykształcenie ekonomiczne lub średnie wykształcenie i 4 lata praktyki w zawodzie
18	Starszy księgowy	wyższe wykształcenie ekonomiczne i 3 lata praktyki w księgowości lub średnie wykształcenie i 6 lat praktyki w księgowości

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
19	Księgowy	średnie wykształcenie i 1 rok praktyki w księgowości lub ukończony kurs księgowości i 5 lat praktyki w księgowości
20	Radca prawny	kwalifikacje określone w uchwale nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Mon. Pol. nr 96, poz. 406)
21	Rzecznik patentowy	kwalifikacje określone w ustawie z dnia 21 kwietnia 1966 r. o rzecznikach patentowych (Dz. U. nr 14, poz. 86)
22	Kierownik działu administracyjnego, kierownik działu kadr	wyższe lub średnie wykształcenie i 5 lat praktyki na stanowisku administracyjnym
23	Kierownik magazynu głównego, kierownik bazy materiałowej	średnie wykształcenie ekonomiczne, ogólne lub techniczne i 4 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej
24	Kierownik magazynu	średnie wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub ogólne i 3 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej lub zasadnicza szkoła zawodowa i 6 lat praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej
25	Starszy magazynier	zasadnicza szkoła zawodowa i 3 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej lub szkoła podstawowa i 7 lat praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej
26	Magazynier	zasadnicza szkoła zawodowa i rok praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej lub szkoła podstawowa i 4 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej
27	Teletypista	stenografowanie telefonogramów z szybkością ponad 170 zgłosek na minutę
28	Stenotypista	stenografowanie z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu
29	Starszy teletypista	stenografowanie telefonogramów z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę
30	Starszy stenotypista	stenografowanie z szybkością ponad 250 zgłosek na minutę

1. Wymagane kwalifikacje i staż pracy określone w ramowym taryfikatorze dotyczą pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i na stanowiskach typowych.

2. Pod określeniem „wyższe wykształcenie" rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni lub odpowiedniego zakładu.

3. Pod określeniem „średnie wykształcenie" rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia szkoły średniej lub równorzędnej.

4. Pod określeniem „praktyka na stanowisku technicznym" rozumie się wykonywanie prac, wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika.

5. Pracownikom nie posiadającym ukończonych studiów technicznych, a zajmujących stanowiska starszych inżynierów, inżynierów, przysługują tytuły określone w taryfikatorze w pkt 2) dla poszczególnych wyżej wymienionych stanowisk.

6. Wskazane jest, aby pracownicy zajmujący stanowiska określone pod liczbą 2, 3, 4, 8, 9 i 10 w wykonawstwie budowlanym, w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych posiadali uprawnienia budowlane, uprawniające do kierowania budową, właściwe dla danego typu robót. Odstępstwo od powyższej zasady dopuszczalne jest jedynie w przypadku braku pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i określonym stażu pracy.

Uwaga:

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika budowy, robót, st. majstra, majstra, objętych ustawą Prawo Budowlane — określone zostały w tej ustawie i przepisach wykonawczych do tej ustawy.

7. Posiadane kwalifikacje oraz odbyta praktyka powinny być należycie udokumentowane.

8. Wymagania kwalifikacyjne dla stanowisk nie wymienionych w taryfikatorze a występujących w przedsiębiorstwie ustali dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie porównania zakresu czynności, ustalonego dla danego stanowiska, z zakresem czynności i wymaganiami kwalifikacyjnymi określonymi dla podobnego stanowiska w taryfikatorze.

9. Do lat praktyki wymaganej w taryfikatorze zaliczać należy tylko praktykę w przedsiębiorstwie (lub na stanowisku pracy) o takim samym lub podobnym zakresie pracy jak w danym przedsiębiorstwie.

10. Pracownikom służb transportowych zatrudnionym na stanowiskach, do zajmowania których wymagane jest posiadanie średniego wykształcenia, posiadającym ukończony kurs ekonomiki transportu III stopnia, prowadzony przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne — zmniejsza się wymagany do zajmowania danego stanowiska staż pracy o dwa lata.

11. Stanowiska, do zajmowania których wymagane jest ukończenie średniego wykształcenia — mogą w przedsiębiorstwach (bazach, wydziałach) transportowych zajmować pracownicy, którzy nie posiadają ukończonego średniego wykształcenia pod warunkiem przedłożenia zaświadczenia ukończenia kursu ekonomiki transportu samochodowego III stopnia, prowadzonego przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.

OKÓLNIK nr 21

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 19 sierpnia 1961 r.

w sprawie uznawania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach za wybitnych specjalistów

(ZP/3/61)

W związku z wątpliwościami co do kwalifikacji wymaganych od pracowników umysłowych uznawanych za „wybitnych specjalistów" przy przyznawaniu wynagrodzeń specjalnych, w porozumieniu z Zarządami Głównymi Związków Zawodowych: Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Pracowników Przemysłu Chemicznego i Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego ustala się, co następuje:

§ 1

1. Dyrektor przedsiębiorstwa może uznać za wybitnego specjalistę tylko pracownika umysłowego zatrudnionego w zasadzie na stanowisku kierowniczym lub na stanowisku starszego majstra nadzorującego wykonanie trudnych i skomplikowanych robót, takich jak np. dokonywanie regulacji aparatur automatycznych, regulacji turbin, automatycznych central telefonicznych, i podobnych urządzeń.

2. Uznanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, za wybitnego specjalistę oraz przyznanie mu specjalnego wynagrodzenia podstawowego może być dokonane tylko wyjątkowo w szczególnie uzasadnionych przypadkach oraz zgodnie z warunkami przewidzianymi w § 2.

§ 2

Uznanie pracownika, o którym mowa w § 1, przez dyrektora przedsiębiorstwa za wybitnego specjalistę oraz przyznanie mu specjalnego wynagrodzenia podstawowego może być dokonane jedynie w przypadku jeżeli odpowiada on równocześnie następującym warunkom:

1) posiada wyższe wykształcenie o specjalizacji odpowiedniej do zajmowanego stanowiska; w stosunku do starszych majstrów obowiązuje posiadanie wykształcenia średniego lub dyplomu mistrzowskiego,

2) posiada praktykę zawodową co najmniej 10-letnią,

3) wykazuje się nienaganną opinią zawodową, samodzielnością i wyróżniającymi się wynikami pracy.

Uwaga:

Zgodnie z przepisami okólnika nr 22 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r. w sprawie uznawania za wybitnych specjalistów i przyznawania specjalnych wynagrodzeń podstawowych niektórym pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

1. Dyrektor przedsiębiorstwa budowlano-montażowego może uznać za wybitnego specjalistę:

1) kierownika budowy (odcinka, grupy robót, dużego obiektu) posiadającego uprawnienia budowlane właściwe dla danego typu robót z wyłączeniem uprawnień wydanych na podstawie rozporządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 sierpnia 1966 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie kwalifikacji fachowych osób wykonujących funkcje techniczne w budownictwie powszechnym (Dz. U. nr 34, poz. 204),

2) starszego majstra, majstra zatrudnionego przy wykonywaniu złożonych robót, posiadającego

— kwalifikacje określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 1, poz. 4) lub

— uprawnienia budowlane właściwe dla danego typu robót, lub

— stwierdzenia kwalifikacji majstra wydane przez powiatowy organ państwowego nadzoru budowlanego dla budownictwa powszechnego

z wyłączeniem uprawnień wydanych na podstawie rozporządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, o którym mowa w pkt 1);

3) kierownika dużego zakładu produkcji pomocniczej, dużej bazy usługowo-produkcyjnej, posiadającego uprawnienia, o których mowa w pkt 1).

2. Przepis ust. 1 pkt 3) może być stosowany tylko w przypadkach gdy posiadanie uprawnień budowlanych jest wskazane ze względu na rodzaj wykonywanej produkcji pomocniczej albo świadczonych usług produkcyjnych.

3. Specjalne wynagrodzenie podstawowe przyznane pracownikom uznanym przez dyrektora przedsiębiorstwa za wybitnych specjalistów na podstawie przepisów ust. 1 i 2, nie może przekraczać 125% wynagrodzenia podstawowego określonego dla danego stanowiska w tabeli płac określonej w załączniku nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

§ 3

1. Dyrektor zjednoczenia może w terminie do dnia 30 września 1961 r. wyrazić zgodę na utrzymanie dotychczas pobieranego wynagrodzenia (bez prawa podwyższania) przez pracownika zakwalifikowanego jako „wybitny specjalista" przed dniem wejścia w życie okólnika, nie spełniającego jednocześnie wszystkich warunków, o których mowa w § 2, w przypadku, gdy pracownik taki posiada bardzo dobrą opinię zawodową oraz wykazuje samodzielność i szczególne osiągnięcia w okresie długoletniej pracy zawodowej oraz gdy:

1) posiada co najmniej 10-letnią praktykę zawodową, lecz nie posiada wykształcenia, o którym mowa w § 2 pkt 1),

2) posiada wykształcenie, o którym mowa w § 2 pkt 1) oraz praktykę zawodową krótszą niż 10 lat, lecz dłuższą niż 5 lat.

Dyrektor zjednoczenia może w tych przypadkach wyrazić zgodę na utrzymanie dotychczas pobieranego wynagrodzenia na czas ściśle określony, niezbędny do uzyskania wszystkich warunków, o których mowa w § 2.

2. Dyrektor Departamentu Zatrudnienia i Płac Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych na wniosek dyrektora zjednoczenia zaopiniowany przez Radę Techniczno-Ekonomiczną może wyrazić zgodę na uznanie za wybitnego specjalistę pracownika umysłowego nie odpowiadającego warunkom określonym w § 2, jeżeli wykazuje się on szczególnymi osiągnięciami w długoletniej pracy zawodowej i zajmuje w zasadzie odpowiedzialne stanowisko kierownicze.

§ 4

Decyzje dyrektorów zjednoczeń, podjęte przed dniem wejścia w życie okólnika, w wykonaniu polecenia służbowego nr 4 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 20 marca 1961 r. — w sprawie wzmożenia kontroli płac pracowników umysłowych — dotyczące wynagrodzeń specjalnych przyznanych przez dyrektorów przedsiębiorstw — pozostają w mocy po uzgodnieniu ich z Departamentem Zatrudnienia i Płac.

§ 5

Dla pracowników posiadających specjalne wynagrodzenie podstawowe w dniu wejścia w życie okólnika, a nie odpowiadających warunkom określonym w § 2, w stosunku do których nie zostaną zastosowane przepisy § 3 i § 4 należy ustalić z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa pracy, wynagrodzenie dostosowane do zajmowanego stanowiska.

§ 6

Okólnik obowiązuje od dnia 15 sierpnia 1961 r.

PISMO OKÓLNE nr 20

MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 19 lipca 1963 r.

w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w zasadniczych szkołach przyzakładowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych

(ZP/3/63)

(Pismo okólne zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 12, poz. 54)

W związku z wątpliwościami co do zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w zasadniczych szkołach przyzakładowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych — Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Departament Zatrudnienia i Płac w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych wyjaśnia, co następuje:

1. Zgodnie z przepisem § 8 uchwały nr 244 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w uspołecznionych zakładach pracy (Monitor Polski nr 57, poz. 277) pracownikom przedsiębiorstwa zwolnionym na okres szkolenia od pełnienia normalnych obowiązków wynikających z umowy o pracę, szkolącym pracowników na stanowiskach robotniczych, przysługuje za ten okres wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

2. Pracownik przedsiębiorstwa budowlano-montażowego szkolący pracowników na podstawie umowy o pracę, przewidującej, że prowadzenie szkolenia w szkole przyzakładowej należy do jego normalnych obowiązków, powinien być wynagradzany zgodnie z Układem Zbiorowym Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. W związku z tym ww pracownicy przedsiębiorstw budowlano-montażowych zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na stanowiskach:

a) instruktorów szkolenia praktycznego w celu szkolenia robotników powinni być wynagradzani według stawki godzinowej osobistego zaszeregowania przyznanej w oparciu o przepisy załącznika nr nr 1 i 10 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. z prawem do premii (§ 8 załącznika nr 1 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie);

b) pracownika umysłowego w celu szkolenia robotników, powinni być wynagradzani według zasad ustalonych w załączniku nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r., (Część I, § 1 ust. 4), z zastosowaniem ust. 8 załącznika do zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 1, poz. 4, z 1960 r. nr 19, poz. 111 i z 1961 r. nr 9, poz. 34).

ZARZĄDZENIE nr 43
MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
z dnia 10 kwietnia 1967 r.

w sprawie działalności pozaoperacyjnej o charakterze socjalno-bytowym

(ZP/1/67)

Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 5, poz. 16)

Na podstawie przepisu § 5 ust. 5 uchwały nr 402 Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 1963 r. w sprawie działalności pozaoperacyjnej o charakterze socjalno-bytowym przedsiębiorstw państwowych (Mon. Pol. nr 95, poz. 444), w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się do stosowania przez przedsiębiorstwa podległe i nadzorowane przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych wytyczne dotyczące prowadzenia oraz finansowania działalności pozaoperacyjnej o charakterze:

1) gospodarki domami zbiorowego zakwaterowania,
2) placówek kulturalno-oświatowych,
3) ośrodków wczasowych i wypoczynkowo-turystycznych,
4) przyzakładowych urządzeń sportowych,

stanowiące załączniki nr nr 1, 2, 3 i 4 do zarządzenia.

§ 2

Pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przy prowadzeniu działalności pozaoperacyjnej zalicza się:

1) w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych — do pracowników grupy niewytwórczej,

2) w przedsiębiorstwach przemysłowych — do pracowników działalności nieprzemysłowej,
3) w przedsiębiorstwach transportowych — do pracowników działalności pozaeksploatacyjnej,
4) w przedsiębiorstwach geologicznych — do pracowników działalności niewytwórczej,
5) w biurach projektów — do pracowników pozaprodukcyjnych,
6) w przedsiębiorstwach obrotu towarowego — do pracowników działalności pomocniczej.

§ 3

1. Zobowiązuje się dyrektorów przedsiębiorstw i zjednoczeń do zorganizowania kontroli, zapewniającej utrzymanie się w dyrektywnym wskaźniku, wyznaczonym dla działalności pozaoperacyjnej oraz do kontroli nad efektywnymi wydatkami związanymi z tą działalnością.

2. Zobowiązuje się dyrektorów przedsiębiorstw oraz zjednoczeń do dokonywania rocznych analiz i oceny wyników działalności pozaoperacyjnej i przedstawiania ich w ciągu 30 dni po sporządzeniu obowiązujących sprawozdań okresowych przez:

— przedsiębiorstwa — do nadzorujących zjednoczeń,
— zjednoczenia — do Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — Departamentu Planowania Budownictwa.

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 43 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1967 r.

WYTYCZNE

w sprawie prowadzenia oraz finansowania działalności pozaoperacyjnej w zakresie gospodarki domami zbiorowego zakwaterowania (hotele robotnicze, kwatery)

§ 1

1. Przedsiębiorstwa mogą:

1) organizować i prowadzić domy zbiorowego zakwaterowania dla pracowników zamiejscowych, nie mających możliwości codziennego powrotu do stałego miejsca zamieszkania (hotele robotnicze, kwatery), we własnych obiektach (stałych, przenośnych lub przewoźnych) oraz w obiektach dzierżawionych na ten cel,
2) organizować zbiorowe zakwaterowanie w hotelach robotniczych innych przedsiębiorstw,

3) w przypadku niemożności zapewnienia pracownikom miejsc we własnych hotelach robotniczych i kwaterach lub w hotelach innych przedsiębiorstw — wynajmować potrzebne kwatery.

2. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych koszty najmu kwater w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3), zalicza się do działalności operacyjnej.

3. Opłata przedsiębiorstwa za najem kwater w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3), nie może przekroczyć kwot wynikających z cen ustalonych dla danego terenu przez prezydia rad narodowych.

I. Normy wyposażenia hoteli robotniczych

§ 2

Hotele robotnicze, powinny odpowiadać ogólnym wymaganiom, zawartym w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 7 maja 1951 r. w sprawie norm powierzchni użytkowej i wyposażenia wewnętrznego oraz zasad i warunków użytkowania hoteli robotniczych dla zatrudnionych w przemyśle i budownictwie (Mon. Pol. nr A-52, poz. 688).

§ 3

1. Jednolite zasady wyposażenia pomieszczeń mieszkalnych i użytkowych w hotelach robotniczych i kwaterach, ustala się w wykazach wymienionych w § 4. Wykazy te określają minimum wyposażenia dla wszystkich hoteli bez względu na kategorie określone w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 4 maja 1957 r. w sprawie opłat za korzystanie z hoteli robotniczych (Mon. Pol. nr 37, poz. 242).

2. Ilość sprzętu, nie podanego w wykazach, ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 4

1. Wykaz wyposażenia izby mieszkalnej hotelu robotniczego (kwatery) na 1 osobę:

Wyszczególnienie	Jednostka miary	Ilość
Łóżko żelazne z siatką	szt.	1
Materace	kompl.	1
Kołdra	szt.	1
Koc (kapa, przykrycie)	„	2
Podpinki	„	3
Prześcieradła	„	3
Poduszka z pierza (80 x 60 cm)	„	1
Poszewka	„	3
Ręczniki	„	6
Krzesło	„	1
Chodnik przy łóżku	m	1
Szafka na rzeczy osobiste o objętości 0,5m³ — z osobną przegródką na żywność (ewentualnie osobne szafki na rzeczy osobiste i na żywność o łączne objętości 1 m.)	szt.	1

Ponadto w każdej izbie powinny znajdować się: stół prostokątny lub kwadratowy (pokryty obrusem, szkłem lub ceratą), wieszak, lustro, zasłonki, firanki, karnisze, popielniczki, wycieraczka, kosz do śmieci itp. oraz ramki ze szkłem na widoki (obrazy).

Jeżeli w pokojach są zainstalowane piece stałopalne w każdej izbie powinny znajdować się: blacha koło pieca, skrzynka na węgiel, szufla i pogrzebacz.

2. Wykaz wyposażenia izby chorych hotelu robotniczego typu stałego i tymczasowego (na 100 mieszkańców):

Wyszczególnienie	Jednostka miary	Ilość
Łóżka białe sprężynowe	szt.	2
Szafki białe nocne	„	2
Lampy nocne	„	2
Krzesła	„	2
Stół biały lakierowany	„	1
Popielniczki	„	2
Apteczka (komplet)	„	1
Wiadro higieniczne	„	1
Karafka na wodę	„	2
Szklanki	„	2
Dzbanek	„	1
Miednica	„	1
Wiadra	„	2
Ręczniki	„	4
Chodniki przy łóżkach	m	2

Ponadto w izbie chorych powinny znajdować się: wieszak, firanki, karnisze, zasłonki do okien, wycieraczka.

3. Wyposażenie świetlicy hotelu robotniczego
stół prostokątny,
stoły świetlicowe — kwadratowe,
krzesła,
szafa biblioteczna,
szafa na sprzęt kulturalno-oświatowy,
stół do tenisa stołowego,
radio,
adapter z płytami,
telewizor — w zależności od potrzeb,
firanki (zasłony),
karnisze.

Ponadto w świetlicy powinny znajdować się: wieszaki, popielniczki, wycieraczki, półeczki na kwiaty, ramki ze szkłem na widoki lub obrazy, kosze do śmieci itp.

4. Wyposażenie czytelni:

— szafa biblioteczna, stoły lub stoliki, krzesła lub fotele, wazoniki na kwiaty, firanki, karnisze — ponadto; wieszaki, popielniczki, wycieraczki,

półeczki na kwiaty, ramki ze szkłem na widoki lub obrazy, kosze do śmieci, podłoga pokryta linoleum (ewentualnie innym materiałem łatwo zmywalnym).

5. Wyposażenie jadalni w stołówce hotelu robotniczego:

— stoły kwadratowe pokryte ceratą lub obrusem pod szkłem, krzesła, firanki, karnisze, flakoniki na serwetki, solniczki, popielniczki, umywalnia z bieżącą wodą, z dostateczną ilością kranów (tam gdzie brak bieżącej wody umieścić zbiornik), ręczniki, mydło lub mydło w płynie.

Ponadto powinny znajdować się:

— na ścianach ramki z obrazkami, półeczki na kwiaty, na stołach wazoniki z kwiatami, wieszaki, wycieraczki, podłogi wyścielane linoleum lub innym materiałem łatwo zmywalnym.

6. Wyposażenie izby dla kierownika hotelu robotniczego i samorządu hotelowego:

— stół z szufladą, biurko, krzesła, tablica, firanki, karnisze — ponadto: popielniczka, chodnik, wieszak, kosz do śmieci, aparat telefoniczny.

7. Wyposażenie portierni hotelu robotniczego:

— stół z szufladą, krzesło, apteczka wyposażona, szafka na klucze, zegar, szafa na odzież — ponadto: wieszaki aparat telefoniczny, wycieraczki, kosze na śmiecie.

8. Wyposażenie hallu — korytarzy hotelu robotniczego:

— zegar (przy wejściu), chodniki (linoleum lub zastępczy materiał), półeczki na kwiaty, ramki na obrazy (widoki), wycieraczki, kosze metalowe — kolorowe na śmiecie, ramki na drzwiach izb mieszkalnych do nazwisk, tablica ogłoszeniowa.

9. Wyposażenie magazynu dla sprzątaczek:

— kubły, szczotki do podłóg, szczotki do szorowania, mydło, proszki, pasta do podłóg, ścierki oraz odkurzacz.

II. Zasady zajmowania i opróżniania miejsc oraz opłaty za zajmowanie miejsc w hotelach robotniczych

§ 5

1. Pracownikom uprawnionym do zajmowania miejsc w hotelach robotniczych zgodnie z rozporządzeniem Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 września 1960 r. w sprawie warunków zajmowania i opróżniania lokali w hotelach robotniczych (Dz. U. nr 45, poz. 274), przysługuje prawo do otrzymania przydziałów miejsc i świadczeń, przewidzianych w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 7 maja 1951 r. w sprawie norm powierzchni użytkowej i wyposażenia wewnętrznego oraz zasad i warunków użytkowania hoteli robotniczych dla zatrudnionych w przemyśle i budownictwie (Mon. Pol. nr A-52, poz. 688).

2. Dyrektor przedsiębiorstwa, po porozumieniu z radą robotniczą i radą zakładową, może — w miarę posiadania w hotelu wolnych miejsc — przyznać zamiejscowym pracownikom przedsiębiorstwa pełniącym funkcje kierownicze, związane z wykonywaniem pracy po godzinach służbowych, prawo do zajmowania w hotelu robotniczym osobnego pokoju lub do korzystania ze wspólnego pokoju o powierzchni użytkowej większej niż przewidują normy, ustalone w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej, o którym mowa w ust. 1.

3. W przypadku przyznania pracownikowi, o którym mowa w ust. 2, prawa do zajmowania całego pokoju zakwalifikowanego zgodnie z obowiązującymi normami jako pokój jedno- lub więcej osobowy — pracownik ponosi opłatę za cały pokój zgodnie z przepisem § 6 ust. 1.

4. W przypadku przyznania pracownikowi we wspólnym pokoju większej powierzchni, niż to przewidują normy, pracownik ponosi opłatę za miejsce w tym pokoju w wysokości opłaty przewidzianej za jedno miejsce dla danej kategorii pokoju oraz dodatkowo opłatę za ilość miejsc, które nie mogą być w tej kategorii pokoju zajęte ze względu na przyznanie temu pracownikowi dodatkowej powierzchni użytkowej — nie więcej jednak niż 7 zł. Przykładowo w przypadku przyznania w pokoju 4-osobowym, w którym zamieszkuje już jedna osoba płacąca za miejsce 2,50 zł — pracownikowi pełniącemu funkcje kierownicze — pozostałej powierzchni użytkowej, na której byłyby zakwaterowane jeszcze 3 osoby — pracownik ten opłaca złotych 7 zamiast 7,50 zł (3 × 2,50 zł).

5. Przepisy ust. 3 i 4 nie dotyczą pracowników, którym przysługują kwatery bezpłatne zgodnie z przepisami § 6 ust. 2 i 3.

§ 6

1. Pracownicy zamiejscowi przedsiębiorstwa prowadzącego hotel robotniczy (nie mający możliwości codziennego powrotu do stałego miejsca zamieszkania i zakwaterowani na czas trwania umowy o pracę) opłacają za korzystanie z miejsc w hotelach robotniczych określone niżej dzienne stawki:

Kategoria hotelu	W pokojach			
	1-osobowych	2-osobowych	3—6-osobowych	7- i więcej osobowych
I	7 zł	4 zł	2,50 zł	1,80 zł
II	5 zł	3 zł	2,00 zł	1,00 zł
III	3 zł	2 zł	1,50 zł	1,00 zł

2. Bezpłatne kwatery w hotelach robotniczych przysługują:

1) robotnikom zwerbowanym na zasadzie przepisów uchwały nr 284 Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1959 r. w sprawie werbunku robotników (Mon. Pol. nr 63, poz. 323) oraz tym robotnikom zamiejscowym, którzy przybyli z własnej inicjatywy do zakładu pracy, dla którego prowadzony jest werbunek;

2) pracownikom czasowo przeniesionym;

3) uczniom średnich szkół zawodowych i słuchaczom szkół wyższych w okresie odbywania praktyki w zakładzie pracy.

3. Pozostali pracownicy zamiejscowi mogą otrzymać kwaterę bezpłatnie za zgodą dyrektora przedsiębiorstwa, jeżeli możliwość taka przewidziana jest w układach zbiorowych pracy.

W przypadku braku takiej zgody pracownicy zamiejscowi opłacają stawki, podane w ust. 1.

4. Pracownicy, którzy korzystają z kwater w hotelach robotniczych na podstawie umowy o najem miejsca w hotelach robotniczych, zawartej pomiędzy ich przedsiębiorstwem macierzystym a zakładem pracy, w którego zarządzie znajduje się hotel robotniczy, opłacają na rzecz przedsiębiorstwa macierzystego stawki, przewidziane w ust. 1 (jeżeli nie korzystają z uprawnienia do otrzymania kwatery bezpłatnej, stosownie do postanowień ust. 2 i 3), natomiast ich przedsiębiorstwa macierzyste rozliczają się z przedsiębiorstwami prowadzącymi hotele robotnicze na zasadach ustalonych w § 7.

§ 7

1. Wysokość stawek za korzystanie z kwater w hotelu robotniczym ustala na każdy rok przedsiębiorstwo prowadzące hotel robotniczy.

2. Wysokość stawek oblicza się na podstawie planowanych kosztów własnych utrzymania hotelu robotniczego, obejmujących:

1) koszty nakładów rzeczowych (opał, światło, woda, utrzymanie czystości, konserwacja itp.);

2) koszty amortyzacji środków trwałych i zużycia przedmiotów nietrwałych (w tym pościeli);

3) koszty prowadzenia i zarządzania hotelem (administracja hotelu).

3. Planowane koszty własne na jednego zakwaterowanego nie powinny przekraczać:

14 zł za 1 miejsce — dobę w hotelu I kategorii
12 zł za 1 miejsce — „ „ „ II „
10 zł za 1 miejsce — „ „ „ III „

Koszty te oblicza się przy założeniu wykorzystania 90% posiadanej ilości miejsc. Zaliczenia hoteli robotniczych do odpowiedniej kategorii należy dokonać na podstawie kryteriów podanych w § 3 zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wymienionego w § 3 ust. 1.

§ 8

Pracownicy, którzy na podstawie delegacji służbowych (polecenia wyjazdu służbowego) korzystają dorywczo z kwater w hotelach robotniczych, płacą za zakwaterowanie cenę równą kosztowi własnemu zakwaterowania, jednak nie wyższą niż 14 złotych za dobę.

§ 9

1. Przedsiębiorstwa, kwaterujące pracowników w hotelach innych przedsiębiorstw, regulują należność za zakwaterowanie swoich pracowników przedsiębiorstwom prowadzącym hotele robotnicze każdego miesiąca po otrzymaniu rachunków za zakwaterowanie, obliczonych według zasad, podanych w § 7.

2. Pracownicy, korzystający z zakwaterowania w hotelu robotniczym odpłatnie, obowiązani są regulować należność za korzystanie z hotelu robotniczego administracji hotelu, w ciągu 7 dni po doręczeniu im imiennego rachunku.

§ 10

1. Przydzielanie kwater w hotelach robotniczych rodzinom pracowników jest niedozwolone.

2. Pracownicy przedsiębiorstwa, prowadzącego hotel, zakwaterowani przed dniem 1 stycznia 1962 r. w hotelach robotniczych wraz z rodzinami, opłacają, do czasu wykwaterowania rodzin, zgodnie z postanowieniami §§ 6 i 7 rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac, wymienionego w § 5 ust. 1 za zajmowane oddzielne pomieszczenia:

1) w przypadku korzystania tylko z wody i światła — planowane koszty własne zakwaterowania, jednak nie więcej niż 50 zł miesięcznie za 1 pokój, niezależnie od ilości członków zakwaterowanej rodziny,

2) w przypadku korzystania z innych świadczeń jak opał, centralne ogrzewanie, pościel itp. — planowane koszty własne tych świadczeń.

3. Pracownicy uprawnieni do korzystania z kwatery w hotelu robotniczym bezpłatnie opłacają koszty, o których mowa w ust. 2, za zamieszkałych z nimi członków rodziny.

4. Utrzymanie czystości w wydzielonych pomieszczeniach w przypadku korzystania z tych pomieszczeń na warunkach podanych w ust. 2 pkt 1, należy do zakwaterowanej rodziny.

§ 11

1. Osoby, które utraciły zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płacy o którym mowa w § 5 ust. 1, prawo do zajmowania miejsc w hotelach robotniczych, opłacają do czasu wykwaterowania:

1) w przypadku zajmowania miejsc w pokojach lub oddzielnych pokojów — planowane koszty własne na 1 zakwaterowanego, obliczone według zasad przewidzianych w § 7 ust. 3,

2) w przypadku zajmowania oddzielnych pomieszczeń wraz z rodzinami — planowane koszty własne zakwaterowania, obliczone według zasad, przewidzianych w § 10 ust. 2, z tym, że nie ma zastosowania przepis ograniczający wysokość odpłatności do zł 50 miesięcznie.

2. Osoby zamieszkujące w hotelach robotniczych, które utraciły, zgodnie z postanowieniami powołanego w § 5 ust. 1 rozporządzenia, prawo do zajmowania miejsc w hotelach robotniczych, a które zamieszkiwały w hotelu robotniczym w dniu 1 sierpnia 1957 r. i opłacają dotychczas stawki za korzystanie z tych pomieszczeń w wysokości określonej w § 6 ust. 1, zachowują prawo do opłacania stawek w tej samej wysokości do czasu wykwaterowania.

III. Przygotowanie hoteli robotniczych na okres zimy

§ 12

1. W okresie jesienno-zimowym wszystkie pomieszczenia mieszkalne oraz socjalne w hotelach i kwaterach robotniczych należy starannie zabezpieczyć przed zimnem i wilgocią.

W tym celu w terminie do dnia 31 października każdego roku należy:

1) zaopatrzyć wszystkie okna w podwójne uszczelnione ramy, przy czym co najmniej jedno okno w izbie powinno posiadać wywietrzniki,

2) zabezpieczyć ściany zewnętrzne przed przenikaniem zimna i wilgoci,
3) dopasować i uszczelnić drzwi, zarówno wewnętrzne jak i prowadzące na zewnątrz budynku,
4) uszczelnić oraz zabezpieczyć podłogi przed przenikaniem zimna i wilgoci,
5) sprawdzić pokrycie dachowe i zabezpieczyć je przed wpływami opadów atmosferycznych,
6) pokryć w miarę potrzeby górną część stropów na poddaszach materiałem izolacyjnym,
7) wyposażyć pomieszczenia mieszkalne i socjalne (użytkowe) w dostateczną ilość pieców lub grzejników,
z takim wyliczeniem, aby zapewnić w sypialniach oraz w innych pomieszczeniach odpowiednią temperaturę, zgodnie z normami obowiązującymi w tym zakresie; przed zainstalowaniem dokładnie sprawdzić piece tak pod względem zdatności do użytku, jak i bezpieczeństwa przeciwpożarowego, przeczyścić przewody kominowe i wentylacyjne i okresowo sprawdzać ich działanie,
8) zabezpieczyć instalacje wodociągowo-kanalizacyjne przed zamarzaniem i stale utrzymywać je zgodnie z wymogami higieny,
9) wydzielić pomieszczenie ogrzane i należycie wietrzone przeznaczone na suszenie odzieży robotników zamieszkałych w hotelu,
10) przygotować sprzęt do uprzątania śniegu i zwalczania gołoledzi oraz zapewnić uprzątanie i posypywanie dróg komunikacyjnych dla pieszych;
11) uzupełnić i doprowadzić do należytego stanu sprzęt przeciwpożarowy oraz utrzymywać go w stanie zdatnym do użytku.

2. Dyrektorzy przedsiębiorstw zapewnią bieżącą kontrolę przygotowania i stanu hoteli robotniczych w okresie zimy.

IV. Przepisy meldunkowe w hotelach robotniczych

§ 13

1. Zakłady pracy prowadzące hotele robotnicze obowiązane są ściśle przestrzegać przepisy dotyczące ewidencji i kontroli ruchu ludności.

2. W hotelach robotniczych nie dopuszczalne jest:
1) kwaterowanie i meldowanie osób mających stałe miejsce zamieszkania w miejscowości, w której znajduje się hotel,
2) meldowanie osób na pobyt stały.

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 43 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1967 r.

WYTYCZNE
w sprawie prowadzenia i finansowania działalności pozaoperacyjnej w zakresie placówek kulturalno-oświatowych

§ 1

1. Przedsiębiorstwa (jednostki organizacyjne wchodzące w skład przedsiębiorstw, na rozrachunku gospodarczym) mają obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia placówek kulturalno-oświatowych, zgodnie

z przepisami uchwały nr 941/55 Prezydium Rządu z dnia 2 grudnia 1955 r. w sprawie zasad urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy oraz w sprawie płac pracowników kulturalno-oświatowych (Mon. Pol. nr 127, poz. 1627 oraz z 1959 r. nr 17, poz. 71).

2. Przedsiębiorstwa budowlano-montażowe obowiązane są prowadzić placówki kulturalno-oświatowe na większych budowach, w bazach, zakładach produkcji pomocniczej itp., odpowiadających warunkom, określonym w § 2.

3. Na budowach, na których ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników generalnego wykonawcy i podwykonawców łącznie, należy — w myśl § 2 — urządzić placówki kulturalno-oświatowe. Obowiązek urządzania tych placówek spoczywa na generalnym wykonawcy. Generalny wykonawca obowiązany jest zawiadomić zainteresowanych podwykonawców o zamierzonym utworzeniu placówki kulturalno-oświatowej i podać im planowane koszty.

Podwykonawcy obowiązani są uczestniczyć w sfinansowaniu tych placówek, proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników.

4. Przedsiębiorstwa, prowadzące placówki kulturalno-oświatowe udostępniają jednostkom, nie będącym przedsiębiorstwami oraz zjednoczeniom, korzystanie z tych placówek.

Jednostki te nie partycypują w ponoszeniu kosztów utrzymania tych placówek.

5. W uzasadnionych przypadkach, po uzgodnieniu z zarządami okręgowymi właściwych związków zawodowych, zaleca się wspólne urządzenie i pokrywanie kosztów prowadzenia placówek kulturalno-oświatowych przez zainteresowane przedsiębiorstwa stosownie do postanowień §§ 2 i 3.

6. Przedsiębiorstwa budowlano-montażowe, prowadzące roboty w istniejących zakładach pracy, powinny uzgadniać urządzanie własnych placówek kulturalno-oświatowych oraz ich sposób wykorzystania po ukończeniu budowy z inwestorem, a w przypadku urządzania domu kultury lub klubu — także z zarządem okręgowym właściwego związku zawodowego.

7. Przedsiębiorstwa podległe Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych mogą organizować i prowadzić placówki kulturalno-oświatowe wspólnie z innymi państwowymi jednostkami organizacyjnymi (spoza resortu).

§ 2

1. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia świetlicy mają jednostki, zatrudniające średnio według planu rocznego ponad 100 pracowników, hotele robotnicze o ilości zakwaterowanych średnio w roku powyżej 200 osób oraz domy młodego robotnika.

2. W jednostkach, zatrudniających poniżej 100 robotników lub w hotelach robotniczych, w których zakwaterowano mniej niż 200 pracowników, należy urządzić tzw. kąciki świetlicowe, dostosowane do istniejących warunków i możliwości lub partycypować w pokrywaniu kosztów tych placówek, prowadzonych wspólnie z innymi jednostkami.

3. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia klubu mają jednostki posiadające planowane średnioroczne zatrudnienie od 1000 do 2000 pracowników w granicach administracyjnych jednej miejscowości. Klub powinien znajdować się poza zamkniętym terenem zakładu pracy.

4. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia domu kultury mają jednostki posiadające planowane średnioroczne zatrudnienie powyżej 2000 pracowników w granicach administracyjnych jednej miejscowości.

Dom kultury powinien znajdować się poza zamkniętym terenem zakładu pracy.

§ 3

Jeżeli na terenie jednej miejscowości istnieje kilka jednostek podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych:

1) zatrudniających łącznie 1000—2000 pracowników, a warunki (lokalizacja, odległość itp.) na to pozwalają — zaleca się organizowanie klubów międzyzakładowych,

2) zatrudniających łącznie powyżej 2000 pracowników — zaleca się organizowanie wspólnych domów kultury, w porozumieniu z zarządami okręgowymi właściwych związków zawodowych.

§ 4

Nie należy likwidować lub zmniejszać działalności istniejących w chwili wejścia w życie niniejszych przepisów placówek kulturalno-oświatowych zakładowych lub w hotelach robotniczych, choćby faktyczny stan zatrudnienia lub zakwaterowania był niższy od stanu, określonego w § 2.

§ 5

1. Przedsiębiorstwa, prowadzące placówki kulturalno-oświatowe (świetlice, kluby, domy kultury), mają prawo do pokrywania w ciężar działalności pozaoperacyjnej następujących kosztów poniesionych z tytułu:

1) dostarczania w odpowiednim stanie pomieszczeń na prowadzenie placówek kulturalno-oświatowych oraz wyposażenia pomieszczeń w potrzebne meble i podstawowy sprzęt świetlicowy (orientacyjne wyposażenie świetlicy podane jest w załączniku do wytycznych),

2) oświetlenia i ogrzewania, utrzymania czystości oraz dokonywania potrzebnych napraw i remontów,

3) wydatków osobowych, o których mowa w §§ 8, 13, 15, 21 i 22.

2. Instrumenty muzyczne oraz dodatkowe wyposażenie świetlicowe (w zakresie przedmiotów nietrwałych) mogą być zakupywane ze środków funduszu zakładowego, w przypadku podjęcia odpowiednich uchwał przez samorządy robotnicze.

3. Działalność kulturalno-oświatowa o charakterze artystycznym i konsumpcyjnym (zespoły, imprezy, bufet itp.) podlega finansowaniu z:

1) dotacji właściwych rad zakładowych oraz zarządów okręgowych związków zawodowych,

2) wpływów z organizowanych płatnych imprez i widowisk oraz sprzedaży artykułów żywnościowych (w tym również wpływów za najem sal).

4. W przypadku prowadzenia w ramach placówek kulturalno-oświatowych kin związkowych — przedsiębiorstwa mają obowiązek pokrywania kosztów urządzenia i utrzymania lokali kinowych w zakresie ustalonym w ust. 1 pkt 1) i 2).

5. Wynik działalności pozaoperacyjnej w części działalności kulturalno-oświatowej, obejmujący koszt jej utrzymania i prowadzenia, wymienione w ust. 1, pomniejszony o dochody inne, niż wymienione w ust. 3 i 4, obciąża limit środków przeznaczonych na finansowanie działalności pozaoperacyjnej.

§ 6

1. Koszty urządzenia, utrzymania i prowadzenia działalności kulturalno-oświatowej, wymienione w § 5 ust. 1, powinny być ujęte w formie preliminarza wydatków na działalność kulturalno-oświatową, które po odliczeniu dochodów, wymienionych w § 5 ust. 5, powinny być pokryte z limitu środków na działalność pozaoperacyjną.

2. Preliminarz, o którym mowa w ust. 1, zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa i główny księgowy, po uprzednim zaopiniowaniu preliminarza przez prezydium rady zakładowej.

3. Przedsiębiorstwa pokrywają potrzeby placówek kulturalno-oświatowych w zakresie niezbędnych etatów i funduszu płac w ramach planu zatrudnienia i funduszu płac na dany rok.

§ 7

Decyzję o likwidacji świetlicy podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową i zarządem okręgowym właściwego związku zawodowego, a o likwidacji klubu lub domu kultury — dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z jednostką nadrzędną i zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

§ 8

1. Przedsiębiorstwa zatrudniają i opłacają pracowników kulturalno-oświatowych według następujących zasad:

1) w świetlicy przedsiębiorstwa, które zatrudnia ponad 500 pracowników — kierownika świetlicy zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy,

2) w świetlicy hotelowej i domach młodego robotnika, jeżeli w hotelu lub domu młodego robotnika zamieszkuje ponad 200 osób — instruktora kulturalno-oświatowego w pełnym wymiarze czasu pracy,

3) w świetlicy przedsiębiorstwa, które zatrudnia od 250 do 500 pracowników oraz w przypadkach szczególnie uzasadnionych przy mniejszym zatrudnieniu, na podstawie decyzji dyrektora przedsiębiorstwa na wniosek rady zakładowej — kierownika świetlicy, zatrudnionego w wymiarze do 50 godzin pracy miesięcznie i opłacanego ryczałtowo,

4) w świetlicy hotelowej i domach młodego robotnika, jeżeli w hotelu lub domu młodego robotnika zamieszkuje poniżej 200 osób — instruktora kulturalno-oświatowego w wymiarze do 50 godzin pracy miesięcznie i opłacanego ryczałtowo,

5) w klubach — kierownika klubu i instruktora kulturalno-oświatowego,

6) w domach kultury — przynajmniej trzech pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy; zatrudnienie w domu kultury, jeżeli jego rozmiary tego wymagają, ponad 5 pracowników kulturalno-oświatowych — wymaga uzgodnienia z zarządem okręgowym właściwego związku zawodowego.

2. Pracownicy kulturalno-oświatowi nie mają prawa, jako pracownicy zajmujący samodzielne stanowiska, do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta.

§ 9

Działalnością świetlic, klubów zakładowych, domów kultury i kin związkowych oraz personelu kulturalno-oświatowego kierują rady zakładowe (miejscowe).

§ 10

Dyrektor przedsiębiorstwa przyjmuje i zwalnia pracowników kulturalno-oświatowych:

1) kierowników świetlic na wniosek rady zakładowej (miejscowej),

2) pracowników klubów i domów kultury na wniosek zarządów okręgowych właściwych związków zawodowych.

§ 11

Przydatność do pracy oraz zaszeregowania i staż pracy pracowników kulturalno-oświatowych ustalają komisje weryfikacyjne powołane przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

§ 12

1. Pracownikom etatowym placówek kulturalno-oświatowych, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, przysługują wszelkie świadczenia i uprawnienia przysługujące innym pracownikom danego przedsiębiorstwa.

2. W przedsiębiorstwach, w których przysługuje pracownikom deputat węglowy w naturze, pracownicy placówek kulturalno-oświatowych przyjęci po dniu 1 stycznia 1956 r. otrzymują ekwiwalent za węgiel deputatowy w wysokości 500 zł za tonę. Pracownicy, którzy otrzymali deputat węglowy w naturze przed dniem 1 stycznia 1956 r., otrzymują go nadal.

§ 13

1. Przedsiębiorstwa mają obowiązek zatrudniać w placówkach kulturalno-oświatowych, zależnie od potrzeb, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników administracyjno-gospodarczych (np. księgowego, intendenta, magazyniera, sprzątaczkę itp.).

2. Pracownicy, określeni w ust. 1, otrzymują wynagrodzenie zgodnie z zasadami obowiązującymi w przedsiębiorstwie dla pracowników danej kategorii.

§ 14

1. Pracownicy placówek kulturalno-oświatowych otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według następującej tabeli:

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze miesięczne w złotych od—do
1	Kierownik domu kultury	1260—1950
2	Kierownik klubu	1150—1600
3	Instruktor domu kultury lub klubu, kierownik świetlicy, instruktor kulturalno-oświatowy w hotelu robotniczym lub domu młodego robotnika	1000—1500

Uwaga:

Przypisy §§ 14—22 stosuje się ze zmianami wynikającymi z wytycznych nr 18 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 czerwca 1967 r. (str. 176).

2. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach określonych w tabeli, posiadający ukończone studia wyższe, otrzymują dodatek w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego.

3. Pracownikom wyróżniającym się wybitnymi osiągnięciami w pracy kulturalno-oświatowej dyrektor przedsiębiorstwa może na wniosek zarządu głównego właściwego związku zawodowego przyznać wynagrodzenie do 25% wyższe, niż przewiduje podana wyżej tabela płac.

4. Pracownicy, którzy w chwili wejścia w życie niniejszych przepisów, mają wynagrodzenie wyższe, niż przewiduje podana w ust. 1 tabela płac, zachowują dotychczasową wysokość wynagrodzenia.

§ 15

1. Przedsiębiorstwa zatrudniają i opłacają pracowników służby bibliotecznej w bibliotekach przedsiębiorstw prowadzonych przez związki zawodowe, zgodnie z przepisami uchwały nr 160/59 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 2 maja 1959 r. w sprawie uposażenia pracowników służby bibliotecznej, zatrudnionych w bibliotekach zakładowych.

2. Stanowiska służbowe i stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników służby bibliotecznej, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, wynoszącym 46 godzin tygodniowo, w bibliotekach przedsiębiorstw prowadzonych przez związki zawodowe, podaje poniższa tabela:

Lp.	Stanowisko służbowe	Miesięcznie zł od—do
1	Starszy bibliotekarz	1600—1900
2	Bibliotekarz	1250—1600
3	Młodszy bibliotekarz z wyższym wykształceniem	1050—1250
4	Młodszy bibliotekarz ze średnim wykształceniem	950—1200
5	Pomocnik bibliotekarza	900—1050
6	Techniczny pracownik biblioteczny	800—950
7	Manipulacyjny pracownik biblioteczny	700—900

3. Podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w granicach stawek przewidzianych dla danego stanowiska służbowego nie może wynosić mniej niż 50 zł.

§ 16

Pracownicy, wymienieni w § 15 ust. 1, wykonujący niżej wymienione funkcje, otrzymują dodatek w następującej wysokości:

1) kierownik biblioteki liczącej ponad 20 tys. tomów — 300 zł
2) kierownik biblioteki liczącej od 15—20 tys. tomów — 250 zł
3) kierownik biblioteki liczącej od 10—15 tys. tomów — 200 zł
4) kierownik biblioteki liczącej od 5—10 tys. tomów — 150 zł
5) kierownik biblioteki liczącej od 2—5 tys. tomów — 100 zł
6) kierownik biblioteki liczącej od 1—2 tys. tomów — 75 zł

§ 17

1. Wymagania kwalifikacyjne dla zajmowania stanowisk służbowych, wymienionych w § 15 ust. 1, podaje poniższa tabela:

Lp.	Stanowisko służbowe	Wymagania kwalifikacyjne
1	Starszy bibliotekarz	wyższe wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 6 lat pracy bibliotekarskiej
2	Bibliotekarz	a) wyższe wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 2 lata pracy bibliotekarskiej — bądź b) średnie wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 5 lat pracy bibliotekarskiej
3	Młodszy bibliotekarz z wyższym wykształceniem	wyższe wykształcenie
4	Młodszy bibliotekarz ze średnim wykształceniem	średnie wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 2 lata pracy bibliotekarskiej
5	Pomocnik bibliotekarza	średnie wykształcenie bibliotekarskie
6	Techniczny pracownik biblioteczny	średnie wykształcenie
7	Manipulacyjny pracownik biblioteczny	ukończona szkoła podstawowa

2. Ustalenia kwalifikacji pracowników, o których mowa w ust. 1, powinno być dokonane na podstawie następujących dokumentów, przedłożonych w oryginale lub uwierzytelnionym odpisie:

1) dowodu ukończenia przez pracownika odpowiedniego zakładu lub kursu, złożenia odpowiedniego egzaminu, bądź też dowodu zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych przyznanego przez sekretarza Centralnej Rady Związków Zawodowych,

2) dokumentów stwierdzających okres pracy bibliotekarskiej.

§ 18

Kryteria, jakie wykształcenie uznaje się za średnie lub wyższe bibliotekarskie oraz rodzaje prac, które mogą być uznane za pracę bibliotekarską, określają odrębne przepisy.

§ 19

Pełnienie funkcji, o których mowa w § 16 pkt 1, 2, 3 i 4, może być powierzone osobom, które posiadają kwalifikacje przewidziane na stanowisko co najmniej młodszego bibliotekarza ze średnim wykształceniem, zaś w pkt 5 i 6 — co najmniej na stanowisko pomocnika bibliotekarza.

W razie braku odpowiednich kandydatów na stanowiska przewidziane w § 16 pkt 5 i 6 — można zatrudnić pracownika, który posiada kwalifikacje przewidziane na stanowisko technicznego pracownika bibliotecznego, pod warunkiem uzupełnienia kwalifikacji zawodowych (ukończenie odpowiednich kursów) w ciągu 2 lat od daty przyjęcia do pracy.

§ 20

Pracownikom bibliotecznym, wyróżniającycm się wybitnymi osiągnięciami na polu organizacji i upowszechniania czytelnictwa, może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 25% wynagrodzenia zasadniczego.

Przyznanie dodatku specjalnego przez dyrektora przedsiębiorstwa może nastąpić:

1) w stosunku do pracowników określonych w § 15 ust. 1, pkt 1—4 — na wniosek prezydium zarządu okręgowego związku zawodowego,

2) w stosunku do pracowników wymienionych w § 15 ust. 1, pkt 5—7 — na wniosek prezydium zarządu okręgowego, uzgodniony z zarządem głównym związku zawodowego.

§ 21

Pracownicy służby bibliotecznej, zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, w bibliotekach liczących ponad 1000 tomów otrzymują wynagrodzenie obliczone według stawki godzinowej. Stawka za godzinę pracy efektywnej wynosi 1/200 pełnego wynagrodzenia miesięcznego (łącznie z dodatkami), które przysługiwałoby pracownikowi w razie zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 22

Pracownikom, prowadzącym punkty biblioteczne z księgozbiorem liczącym do 1000 tomów, lub punkty z księgozbiorem wymiennym, dostarczonym przez biblioteki publiczne lub związkowe na podstawie umowy zawartej między przedsiębiorstwem a daną biblioteką, może być przyznana przez przedsiębiorstwo nagroda kwartalna w wysokości 100—350 zł. Wysokość nagrody uzależnia się od wielkości księgozbioru i liczby czytelników.

Załącznik do wytycznych w sprawie prowadzenia i finansowania działalności pozaoperacyjnej w zakresie placówek kulturalno-oświatowych.

WYPOSAŻENIE ŚWIETLICY

Szafy biblioteczne, szafy na sprzęt świetlicowy, fotele lub krzesła, stoły świetlicowe, gry stolikowe różne, stół do tenisa stołowego, regały na czasopisma, tablice informacyjne, radio, telewizor, adapter z płytami, dywany, chodniki, kwietniki, flakony do kwiatów, karnisze, firanki, zasłony, obrazy ścienne, serwety kolorowe na stoły, popielniczki zwykłe i stojące, kosze do śmieci, doniczki z kwiatami, wieszaki, wycieraczki.

Uwaga:

Zakup środków trwałych (wchodzących w skład wyposażenia) uregulowany jest odrębnymi przepisami.

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 43 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1967 r.

WYTYCZNE

w sprawie prowadzenia i finansowania działalności pozaoperacyjnej w zakresie ośrodków wczasowych oraz wypoczynkowo-turystycznych

§ 1

Ośrodki wczasowe i wypoczynkowo-turystyczne dzielą się na dwie grupy:

1) ośrodki wczasowe, świadczące pełne usługi wczasowe, przeznaczone dla pracowników i ich rodzin, posiadające warunki dla wypoczynku w czasie urlopu,

2) ośrodki wypoczynkowo-turystyczne o niepełnych usługach wczasowych i ośrodki wypoczynku świątecznego.

§ 2

1. Przedsiębiorstwa mogą organizować ośrodki wczasowe stałe i sezonowe, przy czym okres działania ośrodków stałych powinien wynosić nie mniej niż 10 miesięcy w roku, a działania ośrodków sezonowych — nie mniej niż 4—5 miesięcy w roku.

2. Przedsiębiorstwa organizujące ośrodki powinny tak ustalać ich wielkość, aby zachować zasadę optymalnego ich wykorzystania.

3. Przedsiębiorstwa mogą organizować wspólne ośrodki z innymi przedsiębiorstwami podległymi Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych na podstawie wieloletnich porozumień.

4. W okresach, w których nie można zapewnić pełnego wykorzystania posiadanych miejsc w ośrodkach, przedsiębiorstwa prowadzące ośrodki, powinny zawierać z jednostkami uspołecznionymi krótkoterminowe umowy o najem miejsc w ośrodkach na wczasy, czasowe zakwaterowanie uczestników konferencji lub kursów oraz najmować miejsca innym osobom (grupowo lub indywidualnie).

§ 3

1. Podstawowa norma kosztów jednego osobodnia wczasów ulgowych i pełnopłatnych w ośrodku wczasowym świadczącym pełne usługi wczasowe (§ 5 pkt 1), obejmująca wydatki osobowe, wyżywienie oraz wydatki rzeczowe łącznie z kosztami amortyzacji, nie może przekroczyć pełnej opłaty za wczasy (60 zł dziennie od osoby), obowiązującej w domach Funduszu Wczasów Pracowniczych (FWP).

2. Norma powyższa stanowi przeciętną w skali zjednoczenia i może być różnicowana przez zjednoczenie dla poszczególnych przedsiębiorstw pod warunkiem, że średni koszt normatywny nie przekroczy w zjednoczeniu podstawowej normy kosztów jednego osobodnia o której mowa w ust. 1, przy czym podstawowa norma finansowa wyżywienia powinna być utrzymana na poziomie normy obowiązującej na wczasach pracowniczych, prowadzonych w domach FWP i nie może być różnicowana.

3. W przypadkach zróżnicowania normy kosztów, zgodnie z przepisem ust. 2, nie należy w zasadzie ustalać więcej poziomów kosztów normatywnych niż trzy, stosując następujące wytyczne: ośrodki wczasowe należy zaliczać do jednej z trzech kategorii z tym, że w zasadzie do kategorii I należy zaliczyć ośrodki stałe o pełnym wyposażeniu (czynne cały rok), do kategorii II ośrodki sezonowe o pełnym wyposażeniu, a do kategorii III ośrodki campingowe i ośrodki znajdujące się w pomieszczeniach prowizorycznych (np. w barakach drewnianych).

Dopuszcza się następujące granice różnicowania średniego kosztu normatywnego:

1) dla ośrodków zaliczonych do kategorii I — maksymalnie do 15% jednak nie wyżej niż 70 zł za 1 osobodzień,

2) dla ośrodków zaliczonych do kategorii II — maksymalnie w wysokości 60 zł za 1 osobodzień,

3) dla ośrodków zaliczonych do kategorii III — maksymalnie do 10% jednak nie wyżej niż 55 zł za 1 osobodzień.

Odstępstwa od powyższych ustaleń mogą nastąpić jedynie na wniosek zjednoczenia — za zgodą Ministerstwa.

4. Koszty, przekraczające normy (ust. 1 i 2) z tytułu wyższych norm wyżywienia lub z tytułu zwiększenia innych wydatków, bądź z tytułu większej liczby osobodni wczasów ulgowych ponad liczbę przekazaną w planie przez jednostkę nadrzędną — mogą być pokryte z innych środków, aniżeli środki obrotowe przedsiębiorstw (ust. 5), tj. ze środków funduszu zakładowego, dotacji związkowych, dodatkowych opłat wczasowiczów ponad obowiązujące stawki odpłatności, z zysków osiągniętych przez ośrodki wypoczynkowe za usługi świadczone poza ich działalnością podstawową (§ 6 ust. 4).

5. Dopłata przedsiębiorstwa ze środków obrotowych na pokrycie części kosztów, która nie znajduje pokrycia w dochodach z opłat ulgowych za wczasy pracownicze (§ 6 ust. 1 i 3) do wysokości kosztu normatywnego jednego osobodnia, bądź średniego kosztu normatywnego, ustalonego w przypadkach i na zasadach przewidzianych w ust. 3, może być dokonywana wyłącznie w stosunku do ilości osobodni wczasów ulgowych, przekazywanych przedsiębiorstwu przez jednostkę nadrzędną. Dopłata ta ulega obniżeniu o otrzymane dotacje FWP.

6. Przez liczbę osobodni wczasów ulgowych (ust. 4 i 5) należy rozumieć liczbę osobodni wczasów ulgowych przekazaną przez jednostkę nadrzędną w ramach liczby osób korzystających z wczasów ulgowych, ustalonej w narodowym planie gospodarczym i przewidzianej do częściowego sfinansowania ze środków obrotowych przedsiębiorstw na zasadach przepisu ust. 4 i 5.

7. W przypadkach, w których średni koszt normatywny został ustalony dla przedsiębiorstwa powyżej podstawowego kosztu normatywnego, wynoszącego 60 zł (przy podstawowej normie finansowej wyżywienia, utrzymanej na poziomie normy obowiązującej na wczasach pracowniczych prowadzonych w domach Funduszu Wczasów Pracowniczych), a w koszcie tym rzeczywiście koszty wyżywienia kształtują się wyżej niż podstawowa norma wyżywienia, o której mowa w § 3 ust. 2, przedsiębiorstwo ma prawo dopłacać ze środków obrotowych, w granicach określonych w ust. 4, różnicę pomiędzy średnim kosztem normatywnym, a dochodami z opłat ulgowych, pomniejszoną o różnicę między rzeczywistym kosztem wyżywienia, a podstawową finansową normą wyżywienia.

8. Przedsiębiorstwo w porozumieniu z radą zakładową może zwiększyć ilość wczasów ulgowych ponad ilość określoną przez jednostkę nadrzędną (ust. 6), pod warunkiem pokrycia nadwyżki kosztów nad dochodami, o której mowa w ust. 5, wyłącznie ze środków wymienionych w ust. 4.

9. W przypadku świadczenia przez ośrodek wczasowy usług na podstawie zawartej umowy, na rzecz pracowników innych zakładów pracy, zakłady te ponoszą część kosztów pokrywanych przez przedsiębiorstwo macierzyste w formie dopłaty ze środków obrotowych do wczasów ulgowych, na zasadach określonych w ust. 5.

§ 4

1. Plan rzeczowy i finansowy opracowuje przedsiębiorstwo prowadzące ośrodek, wspólnie z radą zakładową, a zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

Kwota dotacji FWP na tzw. wczasy zlecone wymaga zatwierdzenia na piśmie przez zarząd główny właściwego związku zawodowego.

2. Plan dochodów i kosztów powinien być opracowany na podstawie planu rzeczowego, uwzględniającego ilość miejsc, osobodni (w tym osobodni ulgowych i pełnopłatnych), turnusów, korzystających z wczasów, personelu oraz inne konieczne elementy kalkulacyjne.

§ 5

Decyzje o przydziałach miejsc w ośrodkach podejmowane są przez rady zakładowe.

§ 6

1. W zakresie ponoszenia opłat przez korzystających z wczasów ulgowych i pełnopłatnych, stosuje się następujące zasady obowiązujące w ośrodkach wczasowych FWP:

1) opłaty ulgowe za pobyt na wczasach pracowniczych do 14 dni są zależne od wynagrodzenia za pracę pracownika i wynoszą przy wynagrodzeniu za pracę miesięcznie brutto:

	do	700 zł	120 zł
od 701	do	1 000 zł	160 zł
od 1 001	do	1 500 zł	240 zł
od 1 501	do	2 000 zł	300 zł
od 2 001	do	2 500 zł	360 zł
od 2 501	do	3 500 zł	420 zł
od 3 501	do	4 500 zł	500 zł
ponad		4 500 zł	600 zł

2) opłata pełna za pobyt na wczasach pracowniczych wynosi 60 zł za jeden osobodzień,

3) opłaty za skierowanie na poszczególne rodzaje wczasów rodzinnych wynoszą:

Grupa wynagrodzenia	Zarobek brutto miesięcznie zł	Rodzaj wczasów i wysokość opłat za skierowanie ulgowe		
		rodzinne 14-dniowe		
		pracownik i współmałżonek pracujący	współmałżonek nie pracujący	dziecko
1	2	3	4	5
I	do 700 zł	120 zł	120 zł	—
II	701 — 1000 zł	160 zł	160 zł	120 zł
III	1001 — 1500 zł	240 zł	240 zł	160 zł

1	2	3	4	5
IV	1501—2000 zł	300 zł	300 zł	240 zł
V	2001—2500 zł	360 zł	360 zł	300 zł
VI	2501—3500 zł	420 zł	420 zł	360 zł
VII	3501—4500 zł	500 zł	500 zł	420 zł
VIII	ponad 4500 zł	600 zł	600 zł	500 zł
	Skierowania pełnopłatne	840 zł	840 zł	640 zł

4) zjednoczenia, w stosunku do nadzorowanych przedsiębiorstw, mogą w porozumieniu z zarządami okręgowymi właściwych związków zawodowych stosować odchylenia do 20% od obowiązujących stawek opłat, w zależności od zakresu świadczeń, sezonu i miejsca położenia domu wypoczynkowego, pod warunkiem, że nie spowoduje to przekroczenia średniego kosztu normatywnego.

2. W przypadku, jeżeli koszt wczasów przekracza normy, określone w § 3 ust. 1, osoby korzystające z wczasów pełnopłatnych pokrywają pełne rzeczywiste koszty, z ewentualnym uwzględnieniem postanowień § 3 ust. 4.

3. Skierowanie na wczasy ulgowe do ośrodków wczasowych (§ 1 pkt 1) może być wydane tylko jeden raz w roku na okres 14 dni dla pracownika i członków jego rodziny.

W przypadku przyznania przez radę zakładową wczasów dłuższych niż 14 dni — wczasowicz ponosi, za okres pobytu na wczasach ponad 14 dni, opłatę pełną (z zastrzeżeniem postanowień ust. 2), o ile różnica nie zostanie pokryta z innych środków, niż środki przedsiębiorstw.

Jedynie w przypadkach niepełnego wykorzystania miejsc w ciągu sezonu z wyjątkiem miesięcy lipca, sierpnia, lutego i marca — rady zakładowe mogą wyrazić zgodę na przedłużenie okresu wczasów ulgowych ponad 14 dni.

4. Koszty usług, nie objętych opłatami, o których mowa w ust. 1 (jednorazowe posiłki, noclegi itp.), ustalają przedsiębiorstwa w porozumieniu z radami zakładowymi w wysokości nie niższej od kosztów własnych.

§ 7

1. Obsadę personalną ośrodków oraz zakres czynności i odpowiedzialności poszczególnych pracowników ustala dyrektor przedsiębiorstwa.

2. Okresy zatrudnienia niezbędnego personelu przed rozpoczęciem turnusów w ośrodkach sezonowych i po ich zakończeniu należy ograniczyć do niezbędnych potrzeb, nie dłużej jednak jak do 14 dni przed rozpoczęciem i po zakończeniu turnusów.

§ 8

1. Przedsiębiorstwo prowadzące ośrodki wypoczynkowo-turystyczne o niepełnych usługach wczasowych (np. nie świadczących pełnego wyżywienia i ośrodki wypoczynku świątecznego (§ 1 pkt 2) pokrywają z kosztów działalności pozaoperacyjnej następujące koszty:

— amortyzacji,
— konserwacji i remontów bieżących,
— podatku od nieruchomości,

a w przypadku obiektów dzierżawionych — czynszu dzierżawy, nie przekraczające sumy kosztów amortyzacji, konserwacji i remontów bieżących oraz podatku od nieruchomości.

2. Pracownicy i członkowie ich rodzin ponoszą opłaty za korzystanie z usług ośrodka, o którym mowa w ust. 1, w wysokości pokrywającej koszty jego utrzymania i prowadzenia, pomniejszone o koszty, wymienione w ust. 1.

3. Przedsiębiorstwa, których pracownicy korzystają z usług ośrodków, o których mowa w ust. 1, prowadzonych przez inne przedsiębiorstwa, partycypują w zasadzie w kosztach, wymienionych w ust. 1, proporcjonalnie do ilości wykorzystywanych miejsc.

4. Odpłatność za korzystanie z usług ośrodków wypoczynkowych, o której mowa w ust. 2, może być zmniejszona przez ewentualne wpłaty środków z funduszu zakładowego, innych funduszów społecznych oraz zysków, o których mowa w § 3 ust. 4.

§ 9

1. Pracownicy jednostek nie będących przedsiębiorstwami mogą korzystać z wczasów pracowniczych w domach wczasowych przedsiębiorstw na zasadach i warunkach odpłatności, ustalonych zarządzeniem w ramach środków ujętych w planach przedsiębiorstw, przeznaczonych na finansowanie wczasów pracowniczych.

2. W tym przypadku jednostki zatrudniające tych pracowników nie pokrywają w odniesieniu do wczasów ulgowych — różnicy kosztów, o których mowa w § 3 ust. 9 i kosztów wymienionych w § 8 ust. 3.

3. Rozmiary korzystania na powyższych warunkach z wczasów przedsiębiorstw przez pracowników jednostek nie będących przedsiębiorstwami, ustala Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 43 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1967 r.

WYTYCZNE

w sprawie prowadzenia i finansowania przyzakładowych urządzeń sportowych oraz ognisk krzewienia kultury fizycznej

§ 1

1. Do przyzakładowych urządzeń sportowych zalicza się obiekty i urządzenia, które stanowią majątek trwały przedsiębiorstwa.

2. Prowadzenie urządzeń sportowych przy hotelach robotniczych, placówkach kulturalno-oświatowych i ośrodkach wypoczynkowo-turystycznych

zalicza się jako działalność pozaoperacyjną w zakresie hoteli robotniczych, placówek kulturalno-oświatowych i ośrodków wypoczynkowo-turystycznych, stosując odpowiednie wytyczne, zawarte w załącznikach nr nr 1, 2 i 3.

3. Prowadzenie urządzeń sportowych przy szkołach przyzakładowych zalicza się jako działalność pozaoperacyjną w zakresie prowadzenia zawodowych szkół przyzakładowych i internatów.

§ 2

1. W stosunku do zakładowych ognisk krzewienia kultury fizycznej przedsiębiorstwa mają prawo:

1) przydzielenia odpowiednich pomieszczeń na sale treningowe (gimnastyczne),

2) urządzenia małych boisk sportowych, placów gier, gdy pozwalają na to warunki terenowe, a w szczególności w przypadku budowy nowych zakładów lub rozbudowy istniejących,

3) ponoszenia kosztów amortyzacji, remontów i konserwacji urządzeń, które stanowią majątek trwały przedsiębiorstw.

2. Pozostałe koszty związane z działalnością i prowadzeniem ognisk krzewienia kultury fizycznej (w tym zakupu sprzętu sportowego) nie mogą być finansowane ze środków przedsiębiorstw.

3. W przypadku prowadzenia międzyzakładowych ognisk krzewienia kultury fizycznej — jednostki uczestniczące w prowadzeniu takiego ogniska partycypują w ponoszeniu kosztów, wymienionych w ust. 1 pkt 3) i ust. 2, proporcjonalnie do ilości korzystających z tych urządzeń.

§ 3

Koszty utrzymania przyzakładowych urządzeń sportowych oraz koszty i dochody prowadzenia ognisk kultury fizycznej powinny być ujęte:

— planem działalności pozaoperacyjnej w zakresie kosztów objętych postanowieniem § 2 ust. 1 pkt 3,

— preliminarzem zakładowych ognisk krzewienia kultury fizycznej obejmującym wydatki i dochody w zakresie pozostałych kosztów.

WYTYCZNE nr 18
PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC
z dnia 15 czerwca 1967 r.

w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy, organizacje społeczne lub spółdzielcze oraz uposażenia pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach prowadzonych przez te jednostki

Na podstawie § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 1966 r. w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych, zatrudnionych w domach kultury, ośrodkach kultury, klubach i świetlicach podległych prezydiom rad narodowych (Dz. U. nr 41, poz. 248) oraz § 1 ust. 3 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 sierpnia 1966 r. w sprawie uposażenia pracowników służby bibliotecznej (Dz. U. nr 37, poz. 225) w porozumieniu z Ministrem Kultury i Sztuki oraz Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się, co następuje:

§ 1

Wytyczne dotyczą pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej zatrudnionych w domach kultury, klubach, świetlicach, hotelach robotniczych (domach młodego robotnika) i bibliotekach prowadzonych przez zakłady pracy, organizacje społeczne i spółdzielcze według zasad określonych w uchwale nr 941 Prezydium Rządu z dnia 2 grudnia 1955 r. w sprawie zasad urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy oraz w sprawie płac pracowników kulturalno-oświatowych (Monitor Polski nr 127, poz. 161).

§ 2

1. Ustala się następujące tabele stanowiące załącznik do wytycznych:

1) tabelę stanowisk, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych (załącznik nr 1).

2) tabelę stanowisk, kwalifikacji, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników służby bibliotecznej (załącznik nr 2),

3) tabelę stawek dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej (załącznik nr 3),

4) tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników służby bibliotecznej (załącznik nr 4).

2. Do zajmowania stanowisk wymienionych w tabeli określonej w ust. 1 pkt 1 do niniejszych wytycznych wymagane jest co najmniej wykształcenie średnie. Pracownicy posiadający wykształcenie wyższe otrzymują dodatek w wysokości 10% uposażenia zasadniczego.

§ 3

1. Ustala się fundusz nagród w wysokości do 4% funduszu płac pracowników, o których mowa w § 1, z przeznaczeniem na nagrody dla tych pracowników.

2. Nagrody przyznaje przełożony uprawniony do angażowania, awansowania i zwalniania pracowników na wniosek rady zakładowej.

§ 4

Dodatek specjalny (§ 2 ust. 1 pkt 1 i 2) oraz nagrody, o których mowa w § 3, nie podlegają podatkowi od wynagrodzeń.

§ 5

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy zostają zakwalifikowani na właściwe stanowiska na ogólnych zasadach z tym, że wynagrodzenie ich oblicza się według stawki godzinowej.

Stawka za godzinę pracy wynosi 1/175 pełnego uposażenia miesięcznego (łącznie z dodatkami), które przysługiwałoby pracownikowi w razie zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 6

1. Pracownicy objęci wytycznymi mogą otrzymać wyższe uposażenie tylko w drodze awansu.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy wypadków powołania pracownika na wyższe stanowisko lub ustalenia wynagrodzenia po okresie próbnym.

3. Pracownik może być awansowany w obrębie danego stanowiska nie częściej niż co dwa lata. Jako terminy awansowe ustala się dzień 1 stycznia i 22 lipca ze zmianą uposażenia od 1 sierpnia.

4. Wysokość podwyżki uposażenia nie może przekroczyć 300 zł miesięcznie.

5. Przepisy ust. 1—4 nie dotyczą podwyżek z tytułu przyznania dodatku, o którym mowa w § 2 ust. 2.

§ 7

Pracownicy kin zatrudnieni w placówkach kulturalno-oświatowych, o których mowa w § 1, otrzymują wynagrodzenie według stawek ustalonych dla pracowników kin sieci państwowej.

§ 8

Pracownicy zaplecza technicznego teatrów lub instytucji muzycznych, prowadzonych przez domy kultury otrzymują wynagrodzenie wg zasad ustalonych dla pracowników państwowych teatrów i instytucji muzycznych.

§ 9

Pracownicy placówek kulturalno-oświatowych wykonujący czynności administracyjne i usługowe są wynagradzani według zasad obowiązujących dla danej kategorii pracowników w zakładzie pracy, w którym działa placówka kulturalno-oświatowa.

§ 10

Z dniem wprowadzenia zasad uposażenia ustalonych w niniejszych wytycznych pracownikom objętym tymi zasadami nie przysługują:

1) dodatek pobierany dotychczas w myśl uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Mon. Pol. nr 25, poz. 124),

2) dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

§ 11

Zaliczenia placówek kulturalno-oświatowych do odpowiednich kategorii wymienionych w tabeli określonej w § 2 ust. 1 pkt 1 dokonują wojewódzkie komisje związków zawodowych w porozumieniu z wydziałami kultury prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wydzielonych z województw) oraz właściwymi zastępcami przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych.

§ 12

Wytyczne nie dotyczą instruktorów amatorskich zespołów artystycznych i kół zainteresowań, których wynagrodzenie regulują odrębne przepisy.

§ 13

Zasady uposażenia ustalone niniejszymi wytycznymi mogą być stosowane od dnia 1 czerwca 1967 r. w ramach zatwierdzonego funduszu płac.

Załącznik nr 1

Tabela stanowisk, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych

Lp.	Stanowisko	Uposażenie zasadnicze miesięczne zł	Stawki maksymalne dodatku specjalnego
1	Kierownik domu kultury I kat.	2200—3100	do 1
2	Kierownik domu kultury II kat.	2000—2700	do 2
3	Kierownik domu kultury III kat.	1600—2500	do 3
4	Kierownik działu w domu kultury I kat.	1600—2400	do 3
5	Kierownik klubu I kategorii	1600—2400	do 3
6	Kierownik klubu II kategorii, starszy instruktor domu kultury	1400—2200	do 5
7	Kierownik świetlicy; instruktor domu kultury	1300—2000	do 5
8	Instruktor klubu, instruktor w hotelu robotniczym, domu młodego robotnika	1200—1900	do 6

Załącznik nr 2

Tabela stanowisk, kwalifikacji, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników służby bibliotecznej

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Wymagany staż pracy	Stawki uposażenia zasadniczego w zł od—do	Stawki dodatku specjalnego
1	Starszy bibliotekarz	wyższe	6	1700—2500	do 3
		studium bibliotekarskie	8	1600—2300	do 4
2	Bibliotekarz	wyższe	3	1500—2200	do 5
		studium bibliotekarskie	4		
		średnie bibliotekarskie	5	1300—2000	do 6
3	Młodszy bibliotekarz	wyższe	—	1400—1800	do 7
		studium bibliotekarskie	—	1200—1600	do 7
		średnie bibliotekarskie	—	1100—1500	do 7
4	Pomocnik bibliotekarza	średnie	—	1000—1500	do 7
		podstawowe	—	900—1400	do 8
5	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	2	1000—1900	do 6
		podstawowe	5		
6	Magazynier biblioteczny	średnie	—	900—1500	do 8
		podstawowe	—		

Załącznik nr 3

Tabela stawek dodatku specjalnego

Stawka	Złotych
1	1000
2	900
3	800
4	700
5	600
6	500
7	400
8	300
9	200
10	100

Załącznik nr 4

Tabela stawek dodatku funkcyjnego w bibliotekach

Lp.	Funkcja	Wielkość księgozbioru biblioteki	Stawka dodatku funkcyjnego zł
1	Kierownik biblioteki	ponad 30 tys. tomów	400
2	Kierownik biblioteki	20—30 tys. tomów	350
3	Kierownik biblioteki	15—20 tys. tomów	300
4	Kierownik biblioteki	10—15 tys. tomów	250
5	Kierownik biblioteki	5—10 tys. tomów	200
6	Kierownik biblioteki	2—5 tys. tomów	100

ZARZĄDZENIE nr 213
MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 24 kwietnia 1962 r.

w sprawie zasad i organizacji normowania pracy

(ZP/5/62)

(Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 8, poz. 30)

W związku z uchwałą nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy i uchwałą nr 214 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie trybu opracowania i wprowadzenia technicznie uzasadnionych norm pracy w gospodarce narodowej — (Mon. Pol. nr 54, poz. 235 i poz. 236) oraz w związku z wejściem w życie protokołu dodatkowego z dnia 24 kwietnia 1962 r. do układów zbiorowych pracy, po porozumieniu z Zarządami Głównymi Związków Zawodowych: Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Przemysłu Chemicznego, Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego zarządza się, co następuje:

§ 1

Zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach i zjednoczeniach podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz przez niego nadzorowanych, a podległych prezydiom rad narodowych.

I. Normy pracy

§ 2

1. Normy czasu pracy powinny określać czas niezbędny na wykonanie zadań (operacji, robót) przez robotników w określonych warunkach organizacyjno-technicznych.

2. Normy pracy powinny być ustalane na takim poziomie, by przy prawidłowej wydajności pracy zapewnić ich wykonanie przez robotników posiadających odpowiednie kwalifikacje, ustalone w taryfikatorze kwalifikacyjnym, przy założeniu warunków uwzględniających prawidłową organizację pracy oraz stosowanie ekonomicznie i technicznie właściwych metod i narzędzi pracy,

§ 3

1. Podstawą opracowania norm pracy dla robót, w których powszechnie występują elementy powtarzalne, powinny być normatywy czasu.

2. Normatywy czasu ustalają wielkości czasu, niezbędnego do wykonania poszczególnych elementów operacji (robót), w określonych warunkach organizacyjno-technicznych; normatywy czasu ustala się zgodnie z warunkami określonymi w § 2 — na podstawie badań i pomiarów czasu roboczego.

3. Normy pracy na roboty (operacje), dla których opracowanie normatywów czasu jest ze względów ekonomicznych lub technicznych nieuzasadnione, należy ustalać na podstawie pomiarów czasu roboczego i materiałów analitycznych uwzględnających technologiczne i organizacyjne warunki wykonania pracy.

4. Normy pracy można również ustalać w części na podstawie normatywów czasu, a w części na podstawie pomiarów czasu roboczego i materiałów analitycznych.

§ 4

1. Rozróżnia się następujące normatywy czasu:

1) normatywy czasu zakładowe, opracowywane i stosowane dla potrzeb poszczególnych przedsiębiorstw (zakładów),

2) normatywy czasu branżowe, opracowywane i stosowane dla robót (operacji) typowych dla danej branży, występujących w wielu przedsiębiorstwach.

2. Wykaz rodzajów elementów czasu lub rodzajów robót (operacji), które powinny być objęte normatywami czasu ustala w zakresie:

— jednego przedsiębiorstwa — normatywy zakładowe — dyrektor przedsiębiorstwa;

— przedsiębiorstw jednego zjednoczenia — normatywy branżowe — dyrektor zjednoczenia, a dla przedsiębiorstw wielu zjednoczeń, wchodzących w skład jednego porozumienia branżowego — dyrektor zjednoczenia wiodącego;

— przedsiębiorstw wielu zjednoczeń nie wchodzących w skład jednego porozumienia branżowego — normatywy branżowe — resortowe — Dyrektor Departamentu Zatrudnienia i Płac.

§ 5

Normatywy czasu zatwierdza:

zakładowe — dyrektor zjednoczenia po zaopiniowaniu przez branżową (wojewódzką) komisję norm pracy i taryfikacji; dyrektor zjednoczenia może

uprawnienia w tym zakresie przekazać przewodniczącemu branżowej (wojewódzkiej) komisji norm pracy i taryfikacji;

branżowe — przewodniczący Resortowej Komisji Norm Pracy po zaopiniowaniu przez Resortową Komisję Norm Pracy.

§ 6

Rozróżnia się następujące normy pracy:

a) zakładowe — obowiązujące dla operacji (robót), wykonywanych w danym przedsiębiorstwie (zakładzie);

b) branżowe — obowiązujące dla analogicznych operacji (robót), wykonywanych w różnych przedsiębiorstwach, zgrupowanych w jednym lub kilku zjednoczeniach tej samej branży;

c) jednolite — powszechnie obowiązujące dla analogicznych operacji (robót), wykonywanych w różnych działach gospodarki narodowej.

§ 7

1. Moc obowiązującą normom pracy nadaje:

a) zakładowym — dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową;

b) branżowym — dyrektor zjednoczenia, a normom branżowym obowiązującym we wszystkich przedsiębiorstwach wchodzących w skład porozumienia branżowego — dyrektor zjednoczenia wiodącego w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego;

c) jednolitym — Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, a w zakresie robót budowlano-montażowych — Przewodniczący Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

2. Dyrektor zjednoczenia może zastrzec do swojej decyzji zatwierdzanie niektórych zakładowych norm pracy na roboty o szczególnym znaczeniu w danej branży.

3. Dyrektor Departamentu Zatrudnienia i Płac może uzależnić od porozumienia z nim zatwierdzanie niektórych norm branżowych o szczególnym znaczeniu dla przedsiębiorstw Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

4. Dyrektor zjednoczenia koordynuje ustalanie norm zakładowych w nadzorowanych przedsiębiorstwach. Dyrektor zjednoczenia wiodącego koordynuje ustalanie zakładowych i branżowych norm stosowanych w przedsiębiorstwach, wchodzących w skład porozumienia branżowego; Dyrektor Departamentu Zatrudnienia i Płac koordynuje ustalanie norm branżowych stosowanych w przedsiębiorstwach, wchodzących w skład porozumień branżowych różnych zjednoczeń wiodących.

§ 8

W przypadkach, gdy dla określonych rodzajów robót, brak jest obowiązujących branżowych normatywów czasu lub jednolitych norm pracy dopuszcza się:

a) stosowanie zakładowych i branżowych normatywów czasu zatwierdzonych dla innych jednostek resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych po uzyskaniu zgody dyrektora zjednoczenia,

b) stosowanie branżowych normatywów czasu lub branżowych norm pracy innych resortów po uzyskaniu zgody dyrektora Departamentu Zatrudnienia i Płac.

§ 9

1. Zmian norm pracy dokonuje się w trybie określonym w protokole dodatkowym z dnia 24 kwietnia 1962 r. do układów zbiorowych pracy dotyczących zasad ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania ich zmian, zwanym dalej protokołem dodatkowym.

2. W przypadkach wprowadzenia zakładowych norm pracy w przedsiębiorstwie zamiast obowiązujących norm jednolitych lub branżowych, zgodnie z postanowieniami protokołu dodatkowego, dyrektor przedsiębiorstwa jest obowiązany:

a) w przypadku dokonania zmian, o których mowa w ust. 1 i 2 § 3 protokołu dodatkowego, zawiadomić o tym dyrektora zjednoczenia oraz właściwy zarząd okręgowy zainteresowanego związku zawodowego z podaniem zakresu zmian powstałych w warunkach wykonywania danej operacji (roboty), a w przypadkach jeżeli zmiany dotyczą normy jednolitej — również zawiadomić jednostkę, która zatwierdziła daną normę,

b) w przypadku wprowadzenia zmian, o których mowa w § 4 ust. 2 protokołu dodatkowego, wystąpić równocześnie z wnioskiem do dyrektora zjednoczenia o wyrażenie zgody na zastosowanie normy zakładowej w określonej wielkości, powiadamiając o tym równocześnie właściwy zarząd okręgowy zainteresowanego związku zawodowego; proponowana norma obowiązuje do czasu podjęcia decyzji przez jednostkę, która zatwierdziła daną normę.

3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 pkt b) dyrektor zjednoczenia jest obowiązany:

a) podjąć decyzję w sprawach norm, których zatwierdzenie leży w jego właściwości;

b) przesłać do jednostki zatwierdzającej wniosek w przedmiocie zmiany norm, których zatwierdzenie nie leży w jego właściwości.

§ 10

Dyrektor zjednoczenia może wydać zezwolenie na przedłużenie okresu stosowania współczynników, o których mowa w § 10 pkt 3 protokołu dodatkowego, na dalsze trzy miesiące w przypadkach określonych w tym protokole, na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa, zawierający harmonogram opanowania nowej produkcji (technologii), opracowania i wprowadzenia właściwych norm pracy.

§ 11

Zobowiązuje się dyrektorów przedsiębiorstw i zjednoczeń do systematycznego rozszerzania zakresu robót, dla których będą opracowane i stosowane prawidłowe normy pracy.

II. Zaszeregowania i płace

§ 12

1. Obowiązującą podstawą zaszeregowania robotników do właściwych kategorii płac stosownie do posiadanych przez nich kwalifikacji, odpowiadających jakości (rodzajowi) zwykle wykonywanej przez nich pracy (zaszeregowania osobiste) są taryfikatory kwalifikacyjne robotników zatwierdzone do stosowania w określonej branży lub gałęzi gospodarki narodowej.

2. Przy stosowaniu akordowego systemu wynagradzania za pracę obowiązuje zasada, że cenę akordową (stawkę jednostkową) ustala się mnożąc godzinową stawkę płac akordowych, ustaloną na podstawie obowiązującej tabeli płac akordowych i zaszeregowania operacji (robót) przez normę czasu opracowaną i zatwierdzoną zgodnie z postanowieniami zarządzenia.

3. Zaszeregowania robót dokonuje się na podstawie taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników, o których mowa w ust. 1, zgodnie z zaszeregowaniem robotnika, który powinien obsługiwać określone stanowisko robocze; w przypadkach zmiennej obsady stanowisk roboczych lub stanowisk roboczych, na których wykonuje się różnorodne operacje (roboty) wymagające różnych kwalifikacji stosowane będą odrębne taryfikatory.

4. Taryfikatory kwalifikacyjne robotników i taryfikatory robót ustala się w przepisanym trybie, po zaopiniowaniu ich przez właściwe komisje norm pracy i taryfikacji.

§ 13

1. Przepisy, dotyczące trybu zatwierdzania, stosowania i zmian norm pracy stosuje się analogicznie w zakresie zatwierdzania, stosowania i zmian cen akordowych (stawek jednostkowych).

2. Przy stosowaniu systemu akordu zryczałtowanego w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych dyrektorzy tych przedsiębiorstw mogą stosować doraźnie kalkulowane ceny zryczałtowane na roboty nie objęte jednolitymi branżowymi i zakładowymi cenami robót akordowych, jeżeli kwota akordu zryczałtowanego w podstawowych pozycjach jest kalkulowana na podstawie norm pracy i cen akordowych zatwierdzonych zgodnie z przepisami niniejszego zarządzenia.

III. Organizacja normowania pracy

§ 14

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw wyznaczą odpowiedzialnych pracowników i określą szczegółowe zadania i obowiązki podległych im komórek organizacyjnych w zakresie:

- a) badania organizacji pracy i stanowisk roboczych oraz projektowania ich usprawnienia;

b) analizy strat czasu roboczego i podejmowania wniosków w kierunku zwiększenia jego wykorzystania;

c) analizowania obsady stanowisk roboczych i ustalania właściwych norm obsady;

d) opracowywania norm pracy;

e) badania wykonywania norm pracy;

f) bieżącej korekty norm pracy w wyniku stwierdzenia ich nieprawidłowości lub w wyniku zmian technologicznych bądź organizacyjnych procesu produkcyjnego;

g) ustalania właściwego zaszeregowania robót, zgodnie z obowiązującymi taryfikatorami kwalifikacyjnymi;

h) ewidencji obowiązujących normatywów czasu, norm pracy i norm obsady stanowisk oraz kontroli ich prawidłowego stosowania;

i) opracowywania, ewidencji oraz analizowania prawidłowości cen akordowych;

j) kontroli prawidłowego stosowania cen akordowych.

2. Zadania, zakres działania i strukturę organizacyjną służby normowania pracy określają wytyczne Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 14 listopada 1961 r. (Mon. Pol. nr 94, poz. 402).

§ 15

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw zapewnią niezbędną obsadę komórek organizacyjnych lub stanowisk pracy, o których mowa w § 14 ust. 1 pkt a)—h) — przez pracowników o właściwych kwalifikacjach.

2. W zakresie kwalifikacji pracowników wykonujących czynności, o których mowa w § 14, ustala się zasady następujące:

a) pracownicy kierujący zagadnieniami normowania pracy powinni posiadać kwalifikacje, wymagane dla kierownika działu technicznego z tym zastrzeżeniem, że nie wymaga się odbycia praktyki na stanowisku kierowniczym; w przypadku braku pracowników o takich kwalifikacjach dyrektor przedsiębiorstwa może wyznaczyć na to stanowisko inżyniera lub pracownika posiadającego kwalifikacje wymagane od inspektora technicznego; od pracowników powyższych wymagać należy 2-letniej praktyki w zakresie normowania pracy i ukończenia kursu normowania pracy II i III stopnia;

b) pracownicy inżynieryjno-techniczni zajmujący się technicznym normowaniem pracy powinni mieć kwalifikacje techników, starszych techników, inżynierów (inspektorów technicznych), starszych inżynierów (starszych inspektorów technicznych), należy od nich wymagać ukończenia kursu normowania pracy; od techników — co najmniej I stopnia, od pozostałych pracowników — co najmniej II stopnia,

c) pracownicy wykonujący czynności, o których mowa w § 14 ust. 1 pkt i) i j), powinni mieć co najmniej kwalifikacje przewidziane dla technika lub ekonomisty; należy od nich wymagać ukończenia kursu normowania pracy I lub II stopnia;

d) dyrektor zjednoczenia może wyrazić zgodę na indywidualne odstępstwa w zakresie kwalifikacji, o których mowa w pkt a), b) i c).

3. Ustala się następujące zasady wynagradzania pracowników, o których mowa w ust. 1:

a) kierowników komórek organizacji i normowania pracy, posiadających kwalifikacje wymagane od kierownika działu technicznego (bez obowiązkowej praktyki na stanowisku kierowniczym) uznaje się za kierowników komórek, równorzędnych z działami technicznymi pod względem uprawnień do wynagrodzeń, nagród i premii,

b) pozostałych pracowników, wykonujących stale czynności określone w § 14, a odpowiadających warunkom, o których mowa w ust. 2 pkt a)—d), wynagradza się według zasad, ustalonych dla pracowników inżynieryjno-technicznych, zatrudnionych w produkcji (w ruchu).

§ 16

Zobowiązuje się dyrektorów przedsiębiorstw do prowadzenia bieżącej rejestracji, kontroli i ewidencji rzeczywistego czasu wykonania robót.

§ 17

Dyrektorzy zjednoczeń zabezpieczą koordynację i kontrolę w zakresie organizacji i normowania pracy zgodnie z zarządzeniem i wydanymi wytycznymi, o których mowa w § 14.

§ 18

Dyrektorzy zjednoczeń obowiązani są stworzyć warunki konieczne dla zapewnienia:

— niezbędnej obsady komórek organizacyjnych, stanowisk pracy, ośrodków zajmujących się sprawami organizacji i normowania pracy przez odpowiednio kwalifikowanych pracowników,

— stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych tych pracowników.

§ 19

1. Dyrektorzy zjednoczeń powołają przy zjednoczeniach branżowych komisje norm pracy i taryfikacji.

2. Do komisji, o których mowa w ust. 1, powinni być powoływani:

— dyrektor zjednoczenia lub jego zastępca jako przewodniczący komisji,

— przedstawiciel zarządu głównego właściwego związku zawodowego jako zastępca przewodniczącego komisji,

— trzech do pięciu przedstawicieli nadzorowanych przedsiębiorstw i zjednoczenia, fachowców w zakresie organizacji i normowania pracy.

3. Do zadań branżowych komisji norm pracy należy:

— opiniowanie planów zjednoczeń w zakresie organizacji i normowania pracy z jednoczesnym podziałem zadań, wynikających z planu dla poszczególnych przedsiębiorstw,

— inicjowanie opracowań z zakresu organizacji i normowania pracy dla potrzeb branżowych,

— współpraca w dziedzinie zagadnień organizacji i normowania pracy z jednostkami organizacyjnymi wchodzącymi w skład porozumienia branżowego,

— opiniowanie projektów normatywów czasu,

— opiniowanie projektów norm pracy, taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników i taryfikatorów robót oraz nomenklatury zawodów w zakresie opracowań zastrzeżonych do zatwierdzania przez dyrektora zjednoczenia lub jednostki nadrzędnej nad zjednoczeniem,

— opiniowanie skutków ekonomicznych wprowadzenia norm pracy,

— opiniowanie planów pracy branżowego ośrodka normowania pracy,

— analiza i ocena wyników pracy branżowego ośrodka normowania pracy.

4. W stosunku do komisji norm pracy w budownictwie — obowiązują postanowienia zarządzenia nr 20 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 stycznia 1960 r. w sprawie powołania wojewódzkich komisji koordynacji i wojewódzkich komisji norm pracy oraz branżowych komisji norm pracy (Dz. Urz. MBiPMB nr 21, poz. 10), z tym zastrzeżeniem, że zakres działania komisji ulega rozszerzeniu o zadania, określone w ust. 3, a do nazwy komisji dodaje się wyrazy „i taryfikacji".

5. Za udział w posiedzeniach komisji, odbytych poza godzinami pracy, przewodniczący, zastępca, członkowie i rzeczoznawcy, powołani przez przewodniczącego komisji pobierają wynagrodzenie w wysokości 57 zł dla przewodniczącego, 38 zł dla członków komisji i rzeczoznawców za każde posiedzenie komisji.

§ 20

Upoważnia się Dyrektora Departamentu Zatrudnienia i Płac do zatwierdzania — po zaopiniowaniu przez Resortową Komisję Norm Pracy — instrukcji i wytycznych w przedmiocie technicznego normowania pracy, opracowywania projektów katalogów norm pracy i cen akordowych, projektów taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników i taryfikatorów robót oraz projektów nomenklatury zawodów, uwzględniających wydane w tych sprawach instrukcje i wytyczne Komitetu Pracy i Płac i Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury.

ZARZĄDZENIE nr 20

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 21 stycznia 1960 r.

w sprawie powołania wojewódzkich komisji koordynacji i wojewódzkich komisji norm pracy i taryfikacji oraz branżowych komisji norm pracy i taryfikacji

(Zn. COTNP/60)

(Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 2, poz. 10)

Wykonanie zadań wzrostu wydajności pracy oraz obniżki kosztów własnych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, zgodnie z postanowieniami zarządzenia nr 318 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 20 listopada 1959 r. w sprawie środków zabezpieczających wykonanie Narodowego Planu Gospodarczego w zakresie zatrudnienia i płac w 1960 r. w przedsiębiorstwach podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — wymaga jednolitego działania przedsiębiorstw budowlano-montażowych na terenie jednego województwa.

W celu koordynacji polityki zatrudnienia, normowania pracy i płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Powołuje się wojewódzkie komisje koordynacyjne, które działać będą przy zjednoczeniach budownictwa i obejmą swoją działalnością teren określony w załączniku do zarządzenia.

2. Przewodniczącym wojewódzkiej komisji koordynacyjnej jest dyrektor zjednoczenia budownictwa, przy którym działa komisja.

§ 2

Do zadań wojewódzkich komisji koordynacyjnych należy w szczególności:

1) stworzenie odpowiednich warunków dla jednolitego i prawidłowego zaszeregowania robotników, regulowania poziomu zarobków w drodze analiz i kontroli średnich płac robotników w dążeniu do likwidacji „kominów płacowych" i nie uzasadnionych technicznie wypłat;

2) wymiana doświadczeń między przedsiębiorstwami w zakresie polityki i stosowania systemów płac, właściwych pod względem korzystnego ich wpływu na wydajność pracy, jak również w zakresie racjonalnego gospodarowania funduszem płac, polityki stosowania akordów zryczałtowanych koordynacja polityki normowania pracy, cen akordowych, taryfikatorów robotników i robót;

3) kontrola ewidencji i analiza branżowych i zakładowych norm pracy i cen akordowych;

4) uzgadnianie przyjmowania robotników do pracy w celu wyeliminowania niezdrowej konkurencji zatrudniania robotników zamiejscowych, werbunku i zwalniania robotników.

§ 3

1. W skład wojewódzkich komisji koordynacyjnych wchodzą dyrektorzy wszystkich przedsiębiorstw budowlano-montażowych, podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz zjednoczeń budownictwa podległych prezydiom rad narodowych, a przez tego Ministra nadzorowanych, które mają siedzibę na terenie województwa oraz przedstawiciel delegowany przez zarząd okręgowy Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

2. Przewodniczący wojewódzkiej komisji koordynacyjnej obowiązany jest zapraszać na posiedzenia komisji przedstawicieli komitetu wojewódzkiego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Banku Inwestycyjnego i w miarę potrzeby przedsiębiorstw budowlano-montażowych podległych innym ministrom, które mają siedzibę na terenie danego województwa i przedsiębiorstw, które mają siedzibę w innych województwach, lecz prowadzą większe roboty budowlano-montażowe na terenie danego województwa.

§ 4

1. W wyniku swojej działalności wojewódzka komisja koordynacyjna wydaje opinie, które są podstawą do wydania przez dyrektora zjednoczenia, przy którym działa komisja, odpowiednich dyspozycji zmierzających do poprawy wyników działalności przedsiębiorstw.

2. W przypadku, gdy opinie, o których mowa w ust. 1, dotyczyć mają przedsiębiorstw, nadzorowanych przez inne zjednoczenia, czy też innego ministra, dyrektor zjednoczenia podejmujący decyzję, powiadamia o niej dyrektora zjednoczenia nadzorującego te przedsiębiorstwa i przesyła opinię komisji w celu wydania odpowiednich poleceń.

§ 5

1. Wojewódzkie komisje koordynacyjne odbywają posiedzenia w miarę potrzeby, nie rzadziej niż raz na kwartał.

2. Posiedzenia wojewódzkich komisji koordynacyjnych odbywają się w godzinach pracy.

§ 6

1. W celu koordynacji zagadnień normowania pracy, cen akordowych, taryfikatorów robót i taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników dyrektorzy zjednoczeń budownictwa, przy których działają wojewódzkie komisje koordynacyjne, powołają niezwłocznie komisje do spraw norm pracy i cen akordowych, zwane dalej wojewódzkimi komisjami norm pracy i taryfikacji.

2. W celu koordynacji w poszczególnych branżach zagadnień, o których mowa w ust. 1, dyrektorzy następujących zjednoczeń:
Zjednoczenia Przedsiębiorstw Budowy Elektrowni i Przemysłu,
Zjednoczenia Przedsiębiorstw Robót Elektrycznych „Elektromontaż",
Zjednoczenia Konstrukcji Stalowych i Urządzeń Przemysłowych „Mostostal",
Zjednoczenia Budownictwa Wodno-Inżynieryjnego,
Zjednoczenia Przedsiębiorstw Instalacji Przemysłowych,
Zjednoczenia Budowy Pieców Przemysłowych
— powołują branżowe komisje norm pracy i taryfikacji.

§ 7

1. W skład wojewódzkiej komisji norm pracy i taryfikacji wchodzą:

1) zastępca dyrektora zjednoczenia budownictwa, przy którym działa komisja koordynacyjna — jako przewodniczący komisji,

2) przedstawiciel zarządu okręgowego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, jako z-ca przewodniczącego komisji,

3) przedstawiciele zjednoczeń budownictwa, reprezentowanych w wojewódzkiej komisji koordynacyjnej,

4) trzech do pięciu przedstawicieli przedsiębiorstw wyznaczonych przez dyrektora zjednoczenia budownictwa, przy którym działa wojewódzka komisja koordynacyjna, spośród przedsiębiorstw nadzorowanych przez to zjednoczenie; przedstawicieli delegują dyrektorzy wyznaczonych przedsiębiorstw.

2. W skład branżowej komisji norm pracy i taryfikacji wchodzą:

1) dyrektor zjednoczenia lub jego zastępca — jako przewodniczący komisji,

2) przedstawiciel Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, jako zastępca przewodniczącego komisji,

3) trzech do pięciu przedstawicieli przedsiębiorstw, nadzorowanych przez zjednoczenie.

§ 8

Do zakresu działania wojewódzkiej komisji norm pracy i taryfikacji oraz branżowej komisji norm pracy i taryfikacji należy w szczególności:

1) dokonywanie przeglądu ewidencji norm pracy i cen akordowych (branżowych oraz zakładowych) zwłaszcza pod względem stworzenia warunków do ujednolicenia cen, bądź nadania cenom zakładowym charakteru cen branżowych;

2) opiniowanie norm pracy pod względem prawidłowości opracowania, zgodnie z zasadami technicznego normowania pracy i postanowieniami Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie;

3) sporządzanie wykazów robót, które mogą być objęte branżowymi cenami akordowymi;

4) przeprowadzanie analizy rzeczowej wydajności pracy robotników w poszczególnych zawodach budowlanych;

5) dokonywanie oceny zaszeregowania robót i składów zespołów robotników w opracowywanych katalogach norm pracy i cennikach robót akordowych oraz taryfikatorach.

§ 9

1. Wojewódzka komisja norm pracy i taryfikacji wydaje opinię, którą przekazuje przewodniczącemu wojewódzkiej komisji koordynacyjnej.

2. Branżowa komisja norm pracy i taryfikacji wydaje opinie, które są podstawą do podjęcia odpowiednich decyzji przez dyrektora zjednoczenia.

3. Przepisy § 4 ust. 2 zarządzenia mają odpowiednie zastosowanie przy decyzjach podjętych przez dyrektora zjednoczenia.

§ 10

1. Posiedzenia wojewódzkich komisji norm pracy i taryfikacji oraz branżowych komisji norm pracy i taryfikacji odbywają się w godzinach pracy.

2. Za udział w posiedzeniach komisji, odbytych w razie koniecznej potrzeby poza godzinami pracy przewodniczący, zastępca, członkowie i rzeczoznawcy powołani przez przewodniczącego komisji pobierają wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi odrębnymi przepisami.

§ 11

Dyrektorzy zjednoczeń, przy których powołano komisję zgodnie z postanowieniami niniejszego zarządzenia, obowiązani są do zabezpieczenia w ramach posiadanych środków pokrycia wydatków, niezbędnych dla prawidłowego działania powołanych komisji.

§ 12

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 25 stycznia 1960 r.

ZARZĄDZENIE nr 5

PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU BUDOWNICTWA URBANISTYKI I ARCHITEKTURY

z dnia 8 lutego 1962 r.

w sprawie przerw w pracy spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy

Na podstawie § 6 ust. 1 uchwały nr 26/62 Rady Ministrów z dnia 17 stycznia 1962 r. w sprawie zasad opłacania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i remontowo-budowlanych w czasie przestojów spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy — w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1

Z uwagi na warunki techniczne i bezpieczeństwo pracy robót prowadzonych na wolnym powietrzu lub w pomieszczeniach otwartych, w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i remontowo-budowlanych mogą być stosowane w okresie pierwszego kwartału i miesiąca grudnia każdego roku ograniczenia lub przerwy w pracy spowodowane ciężkimi warunkami atmosferycznymi (silne mrozy, zawieje śnieżne itp.), w następujących przypadkach:

1) spadku temperatury poniżej granic, w których wykonywanie określonych robót dozwolone jest odpowiednimi przepisami technicznymi,

2) powstania warunków uniemożliwiających zachowanie należytego bezpieczeństwa pracy (np. obłodzenie konstrukcji itp.),

3) gdy zapewnienie właściwych warunków pracy wymagałoby znacznych, ekonomicznie nie uzasadnionych nakładów, zwłaszcza dużego zużycia materiałów, a w szczególności materiałów opałowych,

4) wyjątkowo trudnych warunków atmosferycznych (np. silne mrozy, zawieje śnieżne itp.) praktycznie uniemożliwiających prace na budowie.

§ 2

1. Do wydawania decyzji o ograniczeniu lub przerwaniu pracy w przypadkach, o których mowa w § 1, uprawniony jest dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa może upoważnić kierowników budów (robót) do wydawania decyzji, o których mowa w ust. 1.

3. O wydanej decyzji kierownik budowy (robót) niezwłocznie powiadamia dyrektora przedsiębiorstwa.

§ 3

1. W razie ograniczenia lub przerw w pracy, o których mowa w § 1, należy kierować robotników do innych prac, których wykonywanie jest w danych warunkach możliwe.

2. W przypadku braku prac zastępczych w przedsiębiorstwie macierzystym należy — w miarę możliwości — kierować robotników na czas przestoju do innych przedsiębiorstw (zakładów pracy), w celu zatrudnienia ich przy wykonywaniu takich prac, jak odśnieżanie nawierzchni ulic i szos, załadunki i rozładunki wagonów itp.

3. Robotnicy skierowani do prac, o których mowa w ust. 2, pozostają w stosunku pracy z przedsiębiorstwem macierzystym z tym, że wynagrodzenie za pracę wypłaca im nie to przedsiębiorstwo, lecz zakład pracy, do którego zostali skierowani. Wynagrodzenie to powinno być ustalone według zasad obowiązujących w zakładzie pracy, w którym praca jest wykonywana, jednakże w wysokości nie niższej, aniżeli wynika to ze stawki osobistego zaszeregowania robotnika w przedsiębiorstwie macierzystym.

4. W celu ustalenia uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz ubezpieczenia rodzinnego, zakład pracy, do którego robotnik został skierowany, obowiązany jest na żądanie macierzystego zakładu pracy wydać zaświadczenie, stwierdzające ilość przepracowanych przez robotnika dni roboczych i kwotę otrzymanego zarobku w każdym miesiącu kalendarzowym.

§ 4

1. Jeżeli nie ma możliwości skierowania robotnika do prac, o których mowa w § 3, robotnikom za czas przestoju przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania robotnika.

2. Do otrzymania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, nie jest wymagana obecność robotników w miejscu pracy, jeżeli dyrektor przedsiębiorstwa zwolni ich od tego obowiązku na czas przerwy w pracy. Przerwa ta nie może trwać dłużej niż ciężkie warunki atmosferyczne, które spowodowały przestój.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa może upoważnić kierowników budów (robót) do wydania decyzji, o których mowa w ust. 2.

§ 5

Robotnik traci prawo do otrzymania wynagrodzenia, o którym mowa w § 4, jeżeli w okresie przestoju z własnej inicjatywy podjął pracę w innym przedsiębiorstwie (zakładzie pracy) albo jeżeli odmówił podjęcia pracy, do której został skierowany w trybie § 3.

§ 6

1. Wypłaty środków na wynagrodzenia, o których mowa w § 4, dokonywane będą przez banki finansujące na podstawie odrębnych list płacy i po przedłożeniu specjalnych oświadczeń podpisanych przez dyrektora przedsiębiorstwa i głównego księgowego, wypłaty te obciążają planowany fundusz płac. W rejestracji księgowej koszty te powinny być wykazane oddzielnie.

2. Przekroczenie funduszu płac oraz ewentualnie kosztów, spowodowane wypłatami wynagrodzenia za czas przerw w pracy w wyniku wyjątkowo ciężkich warunków atmosferycznych — nie powodują sankcji w odniesieniu do premii kwartalnych, przewidzianych odrębnymi przepisami dotyczącymi premiowania pracowników umysłowych oraz gospodarki funduszem płac.

3. Przedsiębiorstwo i poszczególne jego jednostki organizacyjne obowiązane są wygospodarować kwoty ewentualnego przekroczenia funduszu płac, i kosztów, o których mowa w ust. 2.

W przypadku niewygospodarowania tych kwot w skali przedsiębiorstwa do końca roku kalendarzowego, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, następuje przepadek funduszu premiowego przedsiębiorstwa lub poszczególnych jego jednostek organizacyjnych za ostatni kwartał roku — do wysokości przekroczenia funduszu płac.

4. Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w stosunku do zgrupowanych w zjednoczeniu przedsiębiorstw, może zezwolić na wypłatę funduszu premiowego, który miałby ulec przepadkowi zgodnie z ust. 3 w przypadku:

a) jeżeli przekroczenie (ust. 2) rocznego funduszu płac i ewentualnie kosztów niektórych zgrupowanych w zjednoczeniu przedsiębiorstw znajduje pokrycie w ostatecznym rozliczeniu rocznym w skali zjednoczenia, z zachowaniem przepisu lit. b),

b) jeżeli przedsiębiorstwo przekroczyło fundusz płac i ewentualnie koszty, lecz nie przekroczyło planu zatrudnienia w I kwartale danego roku i przygotowało odpowiednio front robót do warunków zimowych.

5. W przypadkach długotrwałego ograniczenia lub przerwania robót spowodowanego wyjątkowo ciężkimi i długotrwałymi warunkami atmosferycznymi może mieć miejsce przepis ust. 4 lit. b) z pominięciem przepisu ust. 4 lit. a).

§ 7

Wypłaty dokonane robotnikom na podstawie § 4 nie mają wpływu na rozliczanie funduszu zakładowego i funduszu nagród dla pracowników kierowniczych, tzn. nie powodują sankcji w tym zakresie.

§ 8

Zarządzenie obowiązuje od dnia 1 stycznia 1962 r.

OKÓLNIK nr 9

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 14 sierpnia 1969 r.

w sprawie wynagradzania maszynistów i operatorów za konserwację maszyn budowlanych

(PP/3/69)

Rozszerzanie pracy wielozmianowej w wykonawstwie budowlano-montażowym stwarza potrzebę zwiększenia gotowości technicznej i stopnia wykorzystania sprzętu. W związku z powyższym w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych ustala się, co następuje:

1. Okólnik dotyczy maszynistów i operatorów maszyn budowlanych objętych postanowieniami protokołu dodatkowego z dnia 16 września 1966 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych realizujących w przeważającej części roboty ogólno-budowlane (Dz. Urz. MBiPMB nr 15, poz. 65).

2. Wynagrodzenie maszynistów i operatorów za dokonywaną codzienną konserwację maszyn budowlanych, szczególnie przy pracy wielozmianowej, może być zryczałtowane i wypłacane w formie dziennego dodatku za konserwację.

Dzienny zryczałtowany dodatek za konserwację wynika z pomnożenia dodatku za 1 godzinę konserwacji (ust. 3) przez normę czasu, określoną dla codziennej konserwacji maszyny (ust. 4).

3. Dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według poniższej tabeli. Dodatek ustalony w tabeli został obliczony według godzinowej stawki osobistego zaszeregowania maszynisty (operatora), zwiększonej o 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w zależności od kategorii zaszeregowania maszynisty (operatora) oraz stosowanej tabeli płac.

Kategoria zaszeregowania maszynisty (operatora)	Wysokość dodatku za konserwację w złotych		
	A	B	C
9	21,00	19,50	23,00
8	18,00	16,50	20,00
7	15,75	14,25	17,25
6	13,50	12,00	14,80
5	11,50	10,50	—
4	10,00	9,00	—

W przypadku, gdy maszynista (operator) jest wynagradzany:

a) w systemie akordowym lub akordu zryczałtowanego — dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według kolumny A,

b) w systemie czasowym lub czasowo-premiowym według stawek określonych w § 3 protokołu dodatkowego z dnia 16 września 1966 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie to jest w przypadku, o którym mowa w § 1 ust. 1 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 46 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 kwietnia 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 7, poz. 21) — dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według kolumny A,

c) w systemie czasowym lub czasowo-premiowym według stawek ustalonych w § 2 ust. 1 protokołu dodatkowego z dnia 16 września 1966 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie — dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według kolumny B,

d) w systemie czasowym lub czasowo-premiowym według stawek specjalnych, zgodnie z § 1 ust. 2 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 46 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 kwietnia 1967 r. — dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według kolumny C.

4. Normy czasu na codzienną konserwację maszyny ustala dyrektor przedsiębiorstwa zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Dla poszczególnych typowych rodzajów maszyn normy te:

a) w zasadzie nie powinny przekraczać wielkości ustalonych w załączniku do instrukcji IOMB-530 w sprawie planowo-zapobiegawczych obsług technicznych oraz napraw maszyn i urządzeń budowlanych stanowiącej załącznik nr 1 do zarządzenia nr 72 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 czerwca 1967 r. w sprawie systemu planowania i wykonywania napraw maszyn i urządzeń budowlanych oraz zasad finansowania tych napraw,

b) nie mogą być wyższe od 2 godzin.

5. Dzienny zryczałtowany dodatek za konserwację maszyny przysługuje wyłącznie za przepracowane pełne zmiany robocze, na których ta konserwacja była faktycznie wykonana zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Niewłaściwe wykonanie konserwacji powinno powodować nie przyznanie dodatku.

6. Dziennego zryczałtowanego dodatku za konserwację nie wypłaca się za dni, w których nastąpiły przestoje, opłacane zgodnie z § 12 Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. oraz za dni, w których czas pracy maszynisty (operatora) nie był wykorzystany dla pracy produkcyjnej maszyny z innych przyczyn.

7. Czasu pracy przy konserwacji, za który wypłaca się dzienny zryczałtowany dodatek za konserwację nie rejestruje się odrębnie.

8. Zasady określone w okólniku stosuje się odpowiednio do pomocników maszynistów sprzętu budowlanego.

9. Okólnik obowiązuje od dnia 1 sierpnia 1969 r.

Uwaga:

W przypadkach, gdy zgodnie z przepisami maszynę obsługuje więcej niż jeden pracownik, wówczas każdy z nich ma prawo do dodatku za konserwację odpowiednio do posiadanej kategorii zaszeregowania w wyznaczonym limicie czasu.

DZIAŁ III

PRZEPISY O URLOPACH WYPOCZYNKOWYCH

USTAWA

z dnia 29 kwietnia 1969 r.

o pracowniczych urlopach wypoczynkowych

(Dz. U. nr 12, poz. 85)

Zgodnie z uchwałą V Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej oraz stosownie do postulatów związków zawodowych, w celu zwiększenia wymiaru urlopów wypoczynkowych dla robotników oraz wprowadzenia jednolitych zasad wymiaru urlopu dla ogółu pracowników stanowi się, co następuje:

Rozdział 1

Wymiar urlopu i warunki nabycia prawa do urlopu

Art. 1

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem", w następującym wymiarze:

1) 14 dni roboczych — po roku pracy,

2) 17 dni roboczych — po trzech latach pracy,

3) 20 dni roboczych — po sześciu latach pracy,

4) 26 dni roboczych — po dziesięciu latach pracy.

2. Za dni robocze uważa się wszystkie dni z wyjątkiem ustawowo wolnych od pracy.

Art. 2

1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się:

1) pracownikowi, który ukończył zasadniczą lub inną równorzędną szkołę zawodową — przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,

2) pracownikowi, który ukończył średnią szkołę zawodową — przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat, a pracownikowi, który ukończył średnią szkołę zawodową dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych — 5 lat,

3) pracownikowi, który ukończył średnią szkołę ogólnokształcącą — 4 lata,

4) pracownikowi, który ukończył szkołę pomaturalną — 6 lat,

5) pracownikowi, który ukończył szkołę wyższą — 8 lat.

Okresy, nauki o których mowa w pkt 1—5, nie podlegają sumowaniu.

2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres pracy, bądź okres nauki, zależnie od tego, który z nich jest dłuższy.

Art. 3

Pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu po przepracowaniu jednego roku, a prawo do następnego i dalszych urlopów w każdym roku kalendarzowym.

Art. 4

Pracownikowi, który wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie nabył w ciągu tego roku prawo do urlopu w większym wymiarze, przysługuje prawo do urlopu w tym wymiarze z zaliczeniem urlopu dotychczas wykorzystanego.

Art. 5

1. Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, jeżeli zmiana zatrudnienia nastąpiła w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

2. Okresy nauki wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, choćby podjęcie nowego zatrudnienia nastąpiło po upływie trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

Art. 6

Pracownik, który rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia, nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku w zakładzie, w którym podjął pracę po rozwiązaniu poprzedniego stosunku pracy.

Art. 7

Pracownik, z którym stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub który samowolnie porzucił pracę, nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku w zakładzie,

w którym podjął pracę — w wymiarze bezpośrednio niższym niż przysługiwa mu na podstawie art. 1 i 2 przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obniżenie wymiaru urlopu następuje tylko w jednym roku kalendarzowym.

Art. 8

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych:

1) określi w drodze rozporządzenia przypadki, w których z uwagi na szczególne okoliczności — mimo niezachowania trzymiesięcznego terminu podjęcia pracy — wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy oraz przypadki, w których z uwagi na szczególne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika — nie stosuje się przepisów art. 6 i art. 17, pkt 1,

2) może określić w drodze rozporządzenia przypadki i zasady odpowiedniego zastosowania przepisu art. 7 do pracowników, korzystających z urlopów w wymiarze innym niż określony w art. 1.

Art. 9

Pracownik zatrudniony przy pracy sezonowej nabywa prawa do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc.

Rozdział 2

Zasady udzielania urlopów

Art. 10

Zakład pracy ma obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Art. 11

1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Zakład pracy obowiązany jest ponadto zawiadomić każdego pracownika o terminie urlopu nie później niż na miesiąc przed dniem jego rozpoczęcia.

Art. 12

1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi względami.

2. Przesunięcie terminu urlopu przez zakład pracy jest dopuszczalne z powodu szczególnie ważnych potrzeb zakładu, jeżeli nieobecność pracownika

spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy. Przesunięcie to wymaga porozumienia z pracownikiem i uprzedniej zgody rady zakładowej.

3. Urlop nie wykorzystany z powodu przesunięcia jego terminu (ust. 1 i 2) powinien być udzielony pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Art. 13

1. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w szczególności z powodu:

1) choroby powodującej czasową niezdolność do pracy,

2) odbywania ćwiczeń wojskowych,

3) korzystania przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego — zakład pracy obowiązany jest przesunąć urlop na termin późniejszy nie przekraczający jednak 3 miesięcy od ustania przyczyny uzasadniającej przesunięcie.

2. Na wniosek pracownicy należy udzielić jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Art. 14

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Przynajmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 10 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 15

1. Zakład pracy może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy nieprzewidziane okoliczności wymagają jego obecności w zakładzie. Odwołanie to wymaga uprzedniej zgody rady zakładowej.

2. Zakład pracy jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Art. 16

1. Część urlopu nie wykorzystana z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub z powodu odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ulega odpowiedniemu przesunięciu, jeżeli niezdolność do pracy lub odosobnienie trwało co najmniej 3 dni w czasie urlopu.

2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia tryb stwierdzania niezdolności do pracy wywołanej chorobą podczas urlopu oraz szczegółowe zasady przesuwania na czas późniejszy części urlopu nie wykorzystanej z przyczyn, o których mowa w ust. 1.

Art. 17

Pracownik traci prawo do urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy, w razie:

1) rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w drodze wypowiedzenia,

2) rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,
3) samowolnego porzucenia pracy przez pracownika.

Art. 18

1. W razie rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy w drodze wypowiedzenia, zakład ten jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy, w okresie wypowiedzenia, jeżeli okres ten wynosi co najmniej trzy miesiące.
2. Jeżeli przejście pracownika do innego zakładu pracy nastąpiło w drodze przeniesienia służbowego, zakład do którego pracownik został przeniesiony, obowiązany jest udzielić mu urlopu przysługującego w danym roku kalendarzowym.

Art. 19

W razie niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu:
1) rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
2) powołania pracownika do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Rozdział 3

Szczególne uprawnienia pracowników młodocianych

Art. 20

1. Pracownik młodociany nabywa po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy prawo do jednorazowego urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.
2. Po rocznej pracy pracownikowi młodocianemu przysługuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym pracownik ten ukończy 18 lat, przysługuje mu urlop w wymiarze 20 dni roboczych.
3. Do pracownika młodocianego nie stosuje się przepisów art. 6 i 7.

Art. 21

Na wniosek pracownika młodocianego uczęszczającego do szkoły należy mu udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

Rozdział 4

Zasady wynagradzania za czas urlopu

Art. 22

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

2. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu, a także przypadki, w których wynagrodzenie za urlop oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu dłuższego niż 3 miesiące.

Rozdział 5

Przepisy szczególne

Art. 23

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia wprowadzić dla poszczególnych grup pracowników płatne urlopy dodatkowe w przypadkach, gdy to jest uzasadnione z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy albo warunki szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, określając wymiar oraz zasady przyznawania i wykorzystywania tych urlopów.

Art. 24

1. Osoba wykonująca pracę nakładczą, podlegającą obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, nabywa prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc.
2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi szczegółowe zasady i warunki udzielania urlopów osobom, o których mowa w ust. 1.

Art. 25

Do okresu, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres urlopu bezpłatnego, udzielonego pracownicy opiekującej się małym dzieckiem — zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Art. 26

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, okres służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej — na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach.

Rozdział 6

Przepisy karne

Art. 27

1. Kto działając z ramienia zakładu pracy narusza przepisy niniejszej ustawy oraz przepisy wydane na jej podstawie, podlega karze grzywny od 100 do 4500 zł, jeżeli za ten czyn nie grozi kara surowsza.

2. W sprawach, o których mowa w ust. 1, orzekają inspektorzy pracy, kolegia orzekające przy wojewódzkich komisjach związków zawodowych oraz kolegium odwoławcze przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych na zasadach i w trybie określonych w dekrecie z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. z 1968 r. nr 8, poz. 47).

Rozdział 7

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 28

W okresie do dnia 31 grudnia 1969 r. pracownikom korzystającym do dnia wejścia w życie ustawy z urlopów w wymiarze niższym niż określony w art. 1 przyznaje się urlopy w wymiarze:

1) 13 dni roboczych — po roku pracy,
2) 16 dni roboczych — po trzech latach pracy,
3) 17 dni roboczych — po sześciu latach pracy.

Art. 29

1. Do okresu pracy, od którego w myśl przepisów niniejszej ustawy zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się okresy pracy przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli w zakresie uprawnień do urlopu podlegały one wliczeniu do okresu pracy według zasad przewidzianych w przepisach dotychczasowych.

2. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się — według zasad określonych w art. 2 — okresy nauki przed dniem wejścia w życie ustawy.

Art. 30

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy zachować dotychczasowy wymiar urlopów dla pracowników, zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy, jeżeli korzystali oni z urlopów w wymiarze wyższym niż wynikający z art. 1.

Art. 31

Wynikające z ustawy uprawnienia i zadania rad zakładowych są wykonywane w trybie określonym w statutach związków zawodowych.

Art. 32

1. Tracą moc wszelkie dotychczasowe przepisy dotyczące pracowniczych urlopów wypoczynkowych, jeżeli przepis ust. 3 nie stanowi inaczej.

2. W szczególności tracą moc:

1) ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. nr 47, poz. 365 i z 1950 r. nr 13, poz. 123),

2) art. 36 i 37 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. z 1949 r. nr 11, poz. 72),

3) art. 465 kodeksu zobowiązań,

4) art. 8 dekretu z dnia 25 października 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. nr 50, poz. 381),

5) art. 17 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. z 1958 r. nr 45, poz. 226 i z 1961 r. nr 32, poz. 160).

3. Pozostają w mocy przepisy:

1) art. 15 ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. z 1956 r. nr 12, poz. 63 i z 1958 r. nr 21, poz. 93),

2) art. 100 ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 1969 r. nr 4, poz. 31),

3) art. 50 ustawy z dnia 17 lutego 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 1965 r. nr 17, poz. 119) w stosunku do samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów,

4) art. 32 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. nr 19, poz. 129) w stosunku do samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów.

4. Obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy postanowienia układów zbiorowych pracy, statutów spółdzielni pracy oraz indywidualnych umów o pracę dotyczące urlopów wypoczynkowych zostają zastąpione z dniem wejścia w życie ustawy przez odpowiednie jej przepisy.

5. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w niniejszej ustawie obowiązują przepisy dotychczasowe ze zmianami wynikającymi z niniejszej ustawy.

Art. 33

Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1969 r.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 8 maja 1969 r.

w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych

(Dz. U. nr 14, poz. 100)

Na podstawie art. 8 pkt 1 i art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. nr 12, poz. 85) Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza, co następuje:

§ 1

1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem", wlicza się okres poprzedniego zatrudnienia, pomimo podjęcia nowego zatrudnienia po upływie trzech miesięcy od ustania stosunku pracy, jeżeli:

1) pracownik nie mógł podjąć tego zatrudnienia z powodu choroby lub inwalidztwa albo odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, a przyczyny te powstały jeszcze w czasie trwania stosunku pracy, i jeżeli

2) pracownik podjął zatrudnienie w ciągu trzech miesięcy od ustania przyczyn, o których mowa w pkt 1.

2. Jeżeli przyczyny, o których mowa w ust. 1 pkt 1, powstały po ustaniu stosunku pracy, ale przed upływem okresu trzech miesięcy od jego ustania, okres ten ulega przedłużeniu o czas trwania tych przyczyn, gdy trwały one co najmniej 1 miesiąc.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio, gdy niemożność podjęcia nowego zatrudnienia wynikła wskutek tymczasowego aresztowania pracownika jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub zapadł wyrok uniewinniający.

§ 2

Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, pomimo podjęcia nowego zatrudnienia po upływie 3 miesięcy od ustania stosunku pracy, jeżeli pracownik w tym terminie nie mógł podjąć zatrudnienia z powodu:

1) powołania do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej — pod warunkiem, że w terminach określonych w przepisach o szczególnych uprawnieniach żołnierzy lub przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych podejmie zatrudnienie lub zgłosi do organu do spraw zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej wniosek o skierowanie go do pracy i po skierowaniu go do zakładu pracy podejmie pracę,

2) powołania na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe albo na przeszkolenie na obozie szkoleniowym bądź do innej służby uzasadnionej potrzebami obrony lub interesem państwa w ramach wojskowego szkolenia poborowych — pod warunkiem, że w terminie 30 dni od zwolnienia ze służby podejmie zatrudnienie albo zgłosi do organu do spraw zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej wniosek o skierowanie go do pracy i po skierowaniu go do zakładu pracy podejmie pracę.

§ 3

1. Kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy w porozumieniu z zarządem okręgowym lub głównym odpowiedniego związku zawodowego może wyrazić zgodę na wliczenie do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, okresów poprzedniego zatrudnienia, pomimo przerwy w zatrudnieniu dłuższej niż 3 miesiące, jeżeli przerwa ta została spowodowana szczególnie ważnymi przyczynami.

2. Zgoda, o której mowa w ust. 1, może być wyrażona również w wypadku, gdy dłuższa niż 3 miesiące przerwa w zatrudnieniu spowodowana szczególnie ważnymi przyczynami, miała miejsce w okresie przed 1 stycznia 1969 r., niezależnie od trybu rozwiązania poprzedniego stosunku pracy.

§ 4

1. Do zakresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia pracownika, jeżeli przeszedł bezpośrednio z zatrudnienia do wykonywania pracy nakładczej na rzecz tego zakładu na okres dłuższy niż 3 miesiące, pod warunkiem że w tym czasie był objęty ubezpieczeniem społecznym i bezpośrednio po ustaniu pracy nakładczej podjął ponownie zatrudnienie w tym zakładzie.

2. Przepis ust. 1 stosuje się także w wypadkach przejścia do pracy nakładczej i podjęcia zatrudnienia przed dniem wejścia w życie rozporządzenia.

§ 5

1. Po podjęciu zatrudnienia w wypadkach określonych w §§ 1, 3 i 4 pracownik nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w wypadkach, gdy przepis szczególny stanowi inaczej.

§ 6

1. Pracownik nie traci prawa do nie wykorzystanego urlopu pomimo rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, jeżeli rozwiązał stosunek pracy w tym trybie z powodu:

1) naruszenia przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,

2) podjęcia zatrudnienia w miejscu swego zamieszkania lub w pobliżu, pod warunkiem że poprzednio był zatrudniony w innej miejscowości i dojeżdżał do pracy,

3) przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką.

2. Do pracownika, który rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia w wypadkach określonych w ust. 1, nie stosuje się przepisu art. 6 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. nr 12, poz. 85).

§ 7

1. Część urlopu nie wykorzystana z powodu czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub z powodu odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ulega przesunięciu na okres następujący bezpośrednio po terminie zakończenia urlopu, jeżeli niezdolność ta lub odosobnienie w czasie urlopu trwały nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni i nie przekroczyły 7 dni.

2. Na wniosek pracownika należy udzielić mu nie wykorzystanej części urlopu, o której mowa w ust. 1, w terminie późniejszym.

3. W razie niezdolności do pracy lub odosobnienia trwających w czasie urlopu ponad 7 dni, nie wykorzystanej części urlopu:

1) wynoszącej nie więcej niż 7 dni — udziela się według zasad określonych w ust. 1 i 2,

2) wynoszącej ponad 7 dni — udziela się zgodnie z ogólnymi zasadami ustalania terminów urlopów.

4. W wypadkach, o których mowa w ust. 1—3, pracownik jest obowiązany przesłać zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą w terminach określonych w przepisach o doręczaniu tych zaświadczeń.

§ 8

Przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika, przebywającego w czasie urlopu w miejscu stałego zamieszkania lub zatrudnienia, stosuje się przepisy dotyczące orzekania o czasowej niezdolności do pracy.

§ 9

1. Jeżeli pracownik przebywa w czasie urlopu w kraju poza miejscem stałego zamieszkania lub zatrudnienia, stosuje się przepisy, o których mowa w § 8, ze zmianami wynikającymi z ust. 2 i 3.

2. O czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika, który w czasie urlopu korzysta ze świadczeń przychodni (ośrodka zdrowia) położonej poza miejscem stałego zamieszkania lub zatrudnienia, orzeka lekarz-kierownik przychodni (ośrodka zdrowia) lub lekarz przez niego upoważniony.

3. Po wyczerpaniu uprawnień do orzekania przez lekarza-kierownika przychodni (ośrodka zdrowia) lub lekarza przez niego upoważnionego, o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą orzeka komisja lekarska.

§ 10

Przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika przebywającego w czasie urlopu za granicą stosuje się przepisy dotyczące uznawania niezdolności do pracy z powodu choroby przebytej przez pracownika w czasie przejściowego pobytu za granicą.

§ 11

Wykonanie rozporządzenia porucza się Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac oraz wszystkim ministrom.

§ 12

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1969 r.

Uwaga:

W tekście rozporządzenia uwzględniono zmiany wprowadzone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1971 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. nr 16, poz. 157).

ROZPORZĄDZENIE
PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 21 czerwca 1969 r.

w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego

(Dz. U. nr 22, poz. 158)

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U nr 12, poz. 85) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Wynagrodzenie za czas urlopu ustala się w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Wynagrodzenie z tego okresu zwane jest dalej „podstawą wymiaru".

2. Podstawa wymiaru obejmuje świadczenia pieniężne wypłacone pracownikowi z osobowego funduszu płac, z wyjątkiem:

1) premii, o których mowa w § 4 ust. 1,
2) dopłat (dodatków) za rozłąkę,
3) odpraw przewidzianych w obowiązujących przepisach z tytułu zwolnienia z pracy lub przeniesienia do innej pracy,
4) dodatku godzinowego wypłacanego na kolei pracownikom drużyn lokomotywowych i konduktorskich,
5) dodatkowego wynagrodzenia przysługującego radcom prawnym z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym lub arbitrażowym.

3. Podstawa wymiaru nie obejmuje:

1) nagród,
2) premii, które w myśl przepisów szczególnych nie przysługują za czas urlopu,
3) premii wypłacanych poza planem osobowego funduszu płac,
4) świadczeń pieniężnych nie zaliczanych do osobowego funduszu płac.

4. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) mogą w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych ustalić w uzasadnionych wypadkach, że podstawa wymiaru obejmuje niektóre nagrody (ust. 3 pkt 1) oraz niektóre premie i świadczenia pieniężne określone w ust. 3 pkt 3 i 4.

§ 2

Do wynagrodzenia za czas urlopu — oprócz przeciętnego wynagrodzenia określonego w § 1 ust. 1 — wlicza się ponadto:

1) pracownikom zatrudnionym w danym zakładzie pracy, będącym członkami brygad załadunkowo-wyładunkowych — wynagrodzenie przeciętne za prace załadunkowe i wyładunkowe z okresu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, wypłacone z bezosobowego funduszu płac;

2) dziennikarzom — honoraria przeciętne z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, wypłacone za pracę dziennikarską w redakcji macierzystej;

3) pracownikom artystycznym — wynagrodzenie przeciętne z okresu całego sezonu teatralnego (muzycznego), wypłacone za występy ponad normę w macierzystej instytucji, związane ze stałą funkcją pracownika przewidzianą w umowie o pracę.

§ 3

1. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu ustala się przez podzielenie podstawy wymiaru przez liczbę dni roboczych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

2. W stosunku do pracowników, dla których niedziela i inne dni ustawowo wolne od pracy są zgodnie z obowiązującymi przepisami normalnymi dniami pracy, a w szczególności w stosunku do pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym, przy pilnowaniu, przy pracach koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności — za dni robocze uważa się również przepracowane niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy, za które pracownik otrzymał inny dzień wolny.

3. Wynagrodzenie za czas urlopu oblicza się przez pomnożenie wynagrodzenia za 1 dzień urlopu przez liczbę dni urlopu.

4. W stosunku do pracowników, których obowiązuje praca w mniejszej liczbie dni niż liczba dni roboczych, a w szczególności w stosunku do zatrudnionych w czterobrygadowym systemie pracy, w systemie wolnych sobót w niektórych tygodniach i w systemie pięciodniowego tygodnia pracy, wynagrodzenie za czas urlopu ustala się przez podzielenie podstawy wymiaru przez liczbę dni przepracowanych zgodnie z rozkładem czasu pracy obowiązującym pracownika w okresie trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a otrzymany wynik mnoży się przez przypadającą na czas urlopu liczbę dni, które pracownik zgodnie z rozkładem czasu pracy przepracowałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

5. Do liczby dni przepracowanych, o których mowa w ust. 4, wlicza się również dni nie przepracowane, jeżeli za te dni pracownik otrzymał wynagrodzenie.

§ 4

1. Do podstawy wymiaru nie wlicza się premii, których wysokość jest zależna od osiągnięć całego zakładu pracy, oddziału (wydziału) lub zespołu pracowników. Premie te wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat, tak jak pozostałym pracownikom zakładu pracy, oddziału (wydziału) lub zespołu, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy.

2. Do podstawy wymiaru nie wlicza się składników wynagrodzenia o charakterze stałym, przysługującym za okres dłuższy niż 1 miesiąc, a w szczególności dodatków za wysługę lat i ekwiwalentów pieniężnych wypłacanych w zamian za świadczenia w naturze. Składniki te wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy.

3. Przyznane nagrody, nie wliczane do podstawy wymiaru, wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat.

4. Do podstawy wymiaru nie wlicza się wartości deputatów lub innych świadczeń w naturze wydawanych bezpłatnie lub częściowo odpłatnie. Deputaty te i świadczenia wydaje się pracownikowi w naturze, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami szczególnymi, w przyjętych terminach ich wydawania.

§ 5

1. Jeżeli wynagrodzenie określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokosci nie uległo zmianie w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop oraz w miesiącu wykorzystywania urlopu, wypłaca się je w wysokości należnej za miesiąc wykorzystywania urlopu.

2. Jeżeli wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, uległo zmianie w okresie 3 miesięcy poprzedzających urlop lub w miesiącu wykorzystywania urlopu, wynagrodzenie za 1 dzień urlopu oblicza się przez podzielenie wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wykorzystania urlopu przez trzy, a następnie przez podzielenie uzyskanego wyniku przez liczbę dni roboczych przypadających w miesiącu wykorzystywania urlopu. Wynagrodzenie za czas urlopu oblicza się według zasad określonych w § 3 ust. 3.

§ 6

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypłaca się w przyjętych w zakładzie pracy terminach wypłaty.

2. Na wniosek pracownika zakład pracy obowiązany jest wypłacić mu zaliczkę w wysokości wynagrodzenia należnego za czas urlopu.

§ 7

Ekwiwalent pieniężny za urlop oblicza się według zasad ustalonych w rozporządzeniu.

§ 8

Pozostają w mocy:

1) zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 kwietnia 1960 r. w sprawie zasad obliczania wynagrodzenia za urlop dla pracowników zatrudnionych w biurach (pracowniach) projektów (Mon. Pol. nr 33, poz. 165),

2) zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 26 sierpnia 1960 r. w sprawie zasad obliczania wynagrodzenia za urlop dla niektórych kategorii pracowników (Mon. Pol. z 1960 r. nr 73, poz. 340 i z 1963 r. nr 39, poz. 195).

§ 9

Wynagrodzenie za czas urlopu pracowników otrzymujących wynagrodzenie w walutach zagranicznych w okresie, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę obliczenia wynagrodzenia za urlop, określają odrębne przepisy.

§ 10

Tracą moc:

1) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1923 r. nr 62, poz. 464, z 1929 r. nr 59, poz. 467 i z 1953 r. nr 13, poz. 54),

2) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1953 r. nr 13, poz. 54 i z 1959 r. nr 42, poz. 264).

§ 11

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 1969 r.

SPIS TREŚCI

Wstęp 3

Dział I. UKŁAD ZBIOROWY PRACY W BUDOWNICTWIE

1. Część ogólna układu 5
Postanowienia wstępne i czas trwania układu 5
Przyjmowanie i zwalnianie pracowników 6
Płace 10
Czas pracy 14
Ciągłość pracy 16
Sprawy socjalno-bytowe i kulturalno-oświatowe 17
Urlopy wypoczynkowe i okolicznościowe 21
Delegacje, czasowe przeniesienia 22
Bezpieczeństwo i higiena pracy 23
Postanowienia końcowe 26

2. Załącznik nr 1. **Zasady wynagradzania pracowników fizycznych** (robotników) 29
Część I. Zasady ogólne 29
Część II. Zasady przyznawania dodatków za prowadzenie brygady . . . 32
Część III. Zasady premiowania robotników 34
Część IV. Zasady stosowania akordowych stawek płac w systemie czasowym oraz ustalania podwyższonych limitów premii dla robotników 36
Część V. Wytyczne w sprawie stosowania akordu zryczałtowanego . . . 38
Część VI. Zasady tworzenia i dysponowania funduszem majsterskim . . 39

3. Załącznik nr 2. **Zasady wynagradzania pracowników umysłowych w budownictwie** 41
Część I. Przepisy ogólne 41
Część II. Tabela wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach 44
Część III. Zasady przyznawania dodatków do wynagrodzeń w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych 46
Część IV. Zasady przyznawania dodatków za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany 49
Część V. Zasady wynagradzania radców i referentów prawnych 50
Część VI. Zasady wynagradzania wysoko kwalifikowanych pracowników służby magazynowej 51

4. Załącznik nr 3. **Świadczenia dla pracowników zamiejscowych** . . . 52

5. Załącznik nr 4. **Zasady ustalania norm pracy i cen akordowych** (stawek jednostkowych) **oraz dokonywania ich zmian** 55

6. Załącznik nr 5. **Zasady wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego** 59
Część I. Przepisy ogólne 59
Część II. Czas pracy i zasady płac kierowców pojazdów ciężarowych i ich pomocników zorganizowanego transportu samochodowego 59
Część III. Czas pracy i zasady płac kierowców i ich pomocników zatrudnionych w transporcie nie zorganizowanym 64
Część IV. Czas pracy i zasady wynagradzania kierowców samochodów osobowych 65
Część V. Czas pracy i zasady wynagradzania robotników warsztatów samochodowych 67
Część VI. Czas pracy i zasady wynagradzania dyspozytorów samochodowych 68
Część VII. Tabela płac i zasady zaszeregowania kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych 70
Część VIII. Zasady przyznawania dodatków za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów . . 72
Część IX. Zasady wypłat dodatków za obsługę codzienną pojazdów samochodowych i przyczep w zorganizowanym transporcie samochodowym . 74
Część X. Zasady zlecania kierowcom i pomocnikom kierowców czynności dodatkowych oraz wynagrodzenie za te czynności 75
Część XI. Zasady przyznawania i wypłacania dodatków za staż pracy kierowcom pojazdów samochodowych zatrudnionych w jednostkach zorganizowanego transportu samochodowego 78
Część XII. Ramowe zasady premiowania kierowców i ich pomocników . . 79
Część XIII. Ramowe zasady stosowania akordowego systemu płac kierowców i ich pomocników 82
Część XIV. Tabela płac i zasady zaszeregowania kierowców samochodów osobowych 83
Część XV. Wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych i tabela dodatku za pracę w tych warunkach 84
Część XVI. Premiowanie kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w czołgu i koniej lub do bieżnikowania 86
Część XVII. Zasady premiowania kierowców samochodowych za oszczędność paliwa płynnego 87

7. Załącznik nr 6. **Zasady zatrudniania i wynagradzania oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa, zatrudnionych w zawodowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej** . . . 89
Część I. Przepisy ogólne 89
Część II. Tabela stanowisk, kwalifikacji i grup uposażenia członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa (KTP), zatrudnionych w zawodowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej 91
Część III. Tabela uposażeń według grup 93
Część IV. Tabela uposażenia według posiadanego stopnia służbowego . . 94
Część V. Zasady stosowania dodatków do uposażenia pracowników pożarnictwa (podoficerów i szeregowców) pełniących służbę na stanowiskach kierowców-mechaników pojazdów samochodowych straży pożarnej . . 94

8. Załącznik nr 7. **Zasady wynagradzania pracowników obsługi** . . . 95

9. Załącznik nr 8. **Świadczenia za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych** 103

10. Załącznik nr 9. **Zasady wydawania pracownikom odzieży roboczej i ochronnej** 107

11. Załącznik nr 10. **Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach prowadzonych przez zakłady pracy** 123

12. Załącznik nr 11. **Zatrudnianie poza normalnymi godzinami pracy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy** 127

13. Załącznik nr 12. **Czas pracy i zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu** 129

14. Załącznik nr 13. **Zasady premiowania pracowników z funduszu 0,2%** 132

15. Załącznik nr 14. **Zakres obowiązywania postanowień Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie** 133

Dział II. PRZEPISY WYKONAWCZE

Wykaz przepisów regulujących sprawy szkolenia zawodowego i zatrudniania młodocianych 136

Zarządzenie nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. **w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych** . . . 138

Zarządzenie nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. **w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach** 141

Okólnik nr 21 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 sierpnia 1961 r. **w sprawie uznawania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach za wybitnych specjalistów** 147

Pismo okólne nr 20 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 lipca 1963 r. **w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w zasadniczych szkołach przyzakładowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych** 150

Zarządzenie nr 43 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1967 r. **w sprawie działalności pozaoperacyjnej o charakterze socjalno-bytowym** 152

Wytyczne nr 18 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 czerwca 1967 r. **w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy, organizacje społeczne lub spółdzielcze oraz uposażenia pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach prowadzonych przez te jednostki** 175

Zarządzenie nr 213 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 kwietnia 1962 r. **w sprawie zasad i organizacji normowania pracy** 180

Zarządzenie nr 20 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 stycznia 1960 r. **w sprawie powołania wojewódzkich komisji koordynacji i wojewódzkich komisji norm pracy i taryfikacji oraz branżowych komisji norm pracy i taryfikacji** 188

Zarządzenie nr 5 Przewodniczącego Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury z dnia 8 lutego 1962 r. **w sprawie przerw w pracy spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy** . . . 192

Okólnik nr 9 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 sierpnia 1969 r. **w sprawie wynagradzania maszynistów i operatorów za konserwację maszyn budowlanych** 195

Dział III. PRZEPISY O URLOPACH WYPOCZYNKOWYCH

Ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. **o pracowniczych urlopach wypoczynkowych** 198

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 maja 1969 r. **w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych** 206

Rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 czerwca 1969 r. **w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego** 210

CENTRALNY INSTYTUT PRACY Biblioteka