2. Pracowników szereguje się do poszczególnych kategorii zaszeregowania w zależności od zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji — według następującej tabeli:

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Grupa wynagrodzenia zasadniczego
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1	2	3	4	5
1	Kierownik (dyrektor) domu wczasów wypoczynk., profilaktycznych, sanatorium:	wyższe średnie	3 7	
	kat. I			8—17
	kat. II			7—15
	kat. III			6—14
2	Z-ca kierownika domu wczasów wypoczynkowych profilaktycznych, sanatorium Główny księg. domu wypoczynkowego Kierownik punktu żywienia	wyższe średnie	2 6	
	kat. I			6—14
	kat. II			5—12
	kat. III			5—12
3	Starszy referent administracyjny, Referent zaopatrzenia, Starszy magazynier Spedytor Kierownik sekretariatu Księgowy (młodszy księgowy) Kierownik wypożyczalni sprzętu sport. Starszy recepcjonista	wyższe średnie	po stażu 3	4—8
4	Referent administracyjny Magazynier Recepcjonista Kasjer	średnie	po stażu	3—7
5	Pomocnik biurowy Telefonistka	średnie podstawowe		2—4

1	2	3	4	5
6	Maszynistka poza halą maszyn	podstawowe	umiejętność pisania na maszynie z szybkością: — powyżej 300 uderzeń na minutę	3—7
			— powyżej 240 uderzeń na minutę	2—4
			— do 240 uderzeń na minutę	1—2
7	Stażysta z wykształceniem	wyższym		4—5
8	Stażysta z wykształceniem	średnim		1—2
9	Przewodnik turystyczny	średnie	uprawnienia do wykonywania funkcji przewodnika nadane przez właściwy terenowo WKKFiT	4—10
10	Ratownik wodny	średnie podstawowe	uprawnienia ratownika wodnego	4—8
11	Instruktor-kuchmistrz	wykształcenie mistrzowskie w zawodzie kucharskim	co najmniej 8 lat	7—15
12	Starszy instruktor	wyższe średnie	2 lata 6 lat	7—15
13	Pracownicy zaplecza technicznego i gospodarczego			
	— zatrudnieni w komórkach organizacyjnych (warsztatach, pracowniach, kuchniach, pralniach, ogrodnictwie i innych)	ukończenie szkoły zawodowej lub tytuł mistrzowski w zawodzie	co najmniej 6 lat	6—13
	w zawodzie ślusarza, mechanika, elektromontera, elektromechanika, hydraulika, murarza, malarza, kucharza, kelnera, pracza, ogrodnika i in.	ukończenie szkoły zawodowej lub tytuł robotnika wykwalifikowanego bądź tytuł czeladniczy w zawodzie	co najmniej 3 lata	4—11

1	2	3	4	5
		ukończenie szkoły zawod.	co najmniej 1 rok	3—9
		bez wykształcenia zawodowego	po 5 latach	2—7
			do 5 lat pracy	1—6
14	Pracownicy obsługi i zatrudnieni przy pilnowaniu	—	—	
	1) pokojowa (salowa), łazienkowy, kąpielowy urządzeń zabiegowych, fasowaczka, rejestratorka medyczna, sterylizator, sanitariusz (noszowy), pomoc laboratoryjna, pomoc kuchenna			1—3
	2) woźny, portier, szatniarz, powielaczowy, dźwigowy, dozorca, strażnik (stróż)	—	—	1—2
	3) sprzątaczka w systemie czasowo-premiowym, goniec	—	—	1

§ 3

1. Miesięczne stawki płacy zasadniczej określone w § 2 przysługują pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.

2. W razie zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oraz dodatki, o których mowa w § 11, oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.

§ 4

Pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, którzy nie ukończyli 45 lat, powinni uzupełnić wykształcenie w określonym przez kierownika zakładu pracy terminie — nie dłuższym jednak niż do 1978 roku.

§ 5

Domy i ośrodki wczasów zakładowych zalicza się do następujących kategorii:

1) do kategorii I — powyżej 400 miejsc (łóżek)
2) do kategorii II — powyżej 200 miejsc (łóżek)
3) do kategorii III — do 200 miejsc (łóżek).

§ 6

Brygadziście, niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego, przysługuje dodatek za kierowanie brygadą w wysokości 10% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Dodatek ten wypłaca się za czas efektywnie przepracowany przy wykonywaniu funkcji brygadzisty.

Pod określeniem brygadzisty należy rozumieć robotnika kierującego grupą co najmniej 3 robotników i pracującego wraz z grupą fizycznie.

§ 7

Dozorcy, który w czasie pilnowania dodatkowo pali w kotłowniach, szklarniach — przysługuje dodatek w wysokości 300 zł miesięcznie.

§ 8

Naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia, w ramach zatwierdzonego funduszu płac, może przyznać sezonowy dodatek w wysokości od 6,5% do 10% stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownikom zatrudnionym na okres sezonu letniego w domach wczasowych, kawiarniach, wypożyczalniach sprzętu sportowego, pralniach oraz innych jednostkach FWP działających w ośrodkach wczasowych, a świadczących bezpośrednie usługi kuracjuszom i wczasowiczom lub współdziałających z domami wczasowymi w zakresie obsługi kuracjuszy i wczasowiczów.

Dodatek sezonowy może być wypłacany pracownikom zatrudnionym na stanowiskach powoływanych wyłącznie na okres letniego sezonu wczasowego (15 kwiecień — 30 wrzesień).

Pracownikom stałym dodatek ten nie przysługuje.

§ 9

Pracownikom, których praca rozdzielona jest przerwami — może być przyznany dodatek w wysokości do 5% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten w ramach zatwierdzonego funduszu płac przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa za uprzednią zgodą jednostki nadrzędnej.

Dodatek ten może być wypłacany wyłącznie za okres pracy rozdzielonej przerwami, ustalonymi miesięcznym harmonogramem pracy.

§ 10

1. Pracownikowi domu wczasowego posiadającemu odpowiednie pozwolenie na prowadzenie pojazdu samochodowego — kie-

rownik domu wczasowego za zgodą jednostki nadrzędnej może, na zasadach pełnej dobrowolności powierzyć dodatkowo prowadzenie i konserwacje pojazdu dostawczego do 1 tony, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 tony.

2. Za łączne spełnianie przez pracownika, o którym mowa w ust. 1, funkcji kierowcy pojazdu dostawczego lub ciężarowego oraz wykonywanie czynności spedycyjnych jak również za- i wyładunkowych — przysługuje dodatek w wysokości:

1) na pojazdach dostawczych o nośności do 1 tony: 18 zł dziennie,
2) na pojazdach ciężarowych o nośności powyżej 1 tony do 3,5 tony: 24 zł dziennie.

3. Niezależnie od dodatku, o którym mowa w ust. 2, kierowcy przysługuje dodatek za konserwację samochodu i codzienną jego obsługę w wysokości 6 zł za każdy dzień obsługi.

4. Dodatek, o którym mowa w ust. 2 i 3, może być przyznany, o ile na dany samochód nie ma kierowcy zawodowego.

5. Przyjęcie przez pracownika dodatkowych obowiązków prowadzenia i konserwacji pojazdu samochodowego nie może spowodować zaniedbań w wykonywaniu podstawowych obowiązków służbowych wynikających z umowy o pracę.

§ 11

1. Pracownikom określonym w § 1 przysługuje dodatek za wysługę lat pracy w domach i ośrodkach wczasowych w zależności od wykształcenia, w wysokości:

Wymagane wykształcenie	Dodatek za wysługę lat zł miesięcznie			
	5 lat i więcej	10 lat i więcej	15 lat i więcej	20 lat i więcej
Wyższe	200	400	600	800
Średnie	150	300	450	600
Podstawowe i inne	100	150	200	300

2. Zmiana wysokości dodatku za wysługę lat pracy w domach, ośrodkach wczasowych, wynikająca z podwyższenia wykształcenia lub osiągnięcia określonej liczby lat pracy, następuje od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego po powstaniu okoliczności uzasadniających zmianę wysokości dodatku.

3. Do stażu pracy stanowiącego podstawę do przyznania dodatku za wysługę lat zalicza się okresy pracy w ramach stosunku pracy:

1) w jednostkach i komórkach organizacyjnych Funduszu Wczasów Pracowniczych oraz sanatoriach, domach i ośrodkach wczasów zakładowych i związkowych,
2) okresy odbywania służby wojskowej na zasadach przewidzianych w przepisach o powszechnym obowiązku wojskowym,
3) okresy pobytu w tymczasowym areszcie, jeżeli zapadł wyrok uniewinniający albo postępowanie karne zostało umorzone.

4. Obliczenie i aktualizowanie stażu pracy dla określenia wysokości dodatku za wysługę lat stanowi obowiązek zakładu pracy.

5. Okoliczności mające wpływ na staż pracy powinny być odpowiednio udokumentowane przez pracownika. Nie dotyczy to dokumentów będących w posiadaniu zakładu pracy.

6. Dodatek za wysługę lat wypłaca się pod warunkiem nienagannej pracy. Pracownik traci prawo do dodatku częściowo lub całkowicie, jeżeli w okresie, za który przypada dodatek dopuścił się naruszenia przepisów o dyscyplinie pracy. Szczegółowe warunki, w których następuje utrata prawa do części lub całości dodatku, określają regulaminy zakładowe.

§ 12

1. Za długoletnią i nieprzerwaną pracę w domach, ośrodkach wczasowych pracownikom przysługują gratyfikacje jubileuszowe w wysokości:

— za 25 letnią nieprzerwaną pracę — 75% miesięcznego wynagrodzenia,
— za 35 letnią nieprzerwaną pracę — 150% miesięcznego wynagrodzenia,
— za 40 letnią nieprzerwaną pracę — 200% miesięcznego wynagrodzenia,
— za 45 letnią nieprzerwaną pracę — 250% miesięcznego wynagrodzenia,
— za 50 letnią nieprzerwaną pracę — 300% miesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresu pracy wymaganego dla uzyskania nagrody jubileuszowej zalicza się, pod warunkiem zachowania ciągłości pracy, tylko okresy zatrudnienia w FWP i związkowych i zakładowych domach wypoczynkowych.

3. Przy ustalaniu ciągłości pracy nie mają wpływu zmiany miejsca pracy pod warunkiem, że zatrudnienie było oparte na umowie o pracę, a przerwy w wykonywaniu pracy w jednostkach wczasowych nie były dłuższe niż 3 miesiące, a przejście z jednego zakładu pracy do drugiego nastąpiło z zachowaniem ciągłości pracy.

4. Ciągłość pracy w jednym zakładzie pracy ustala się według zasad obowiązujących powszechnie przy określaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego.

5. Do czasu pracy wymaganego do uzyskania uprawnień do nagrody jubileuszowej zalicza się następujące okresy przerw w pracy:

1) służbę w Ludowym Wojsku Polskim,
2) służbę publiczną z wyboru lub na skutek zarządzenia władz,
3) naukę w szkołach, do których pracownik został skierowany przez zakład pracy lub jednostkę nadrzędną,
4) okres niezdolności do pracy uprawniający do rent i zasiłków,
5) okresy przerw pracy wynikłe z pozbawienia wolności lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, gdy następnie pracownik uzyskał w przepisowym trybie pełną rehabilitację,
6) okresy pracy w związku z powołaniem do pełnienia funkcji w związkach zawodowych, organizacjach politycznych i społecznych.

Wyżej wymienione określone przerwy wlicza się do okresu czasu stanowiącego o uprawnieniach do nagród jubileuszowych pod warunkiem, że powrót do tego samego zakładu pracy lub innego Funduszu Wczasów Pracowniczych — nastąpił w ciągu 3 miesięcy od ustania przyczyny powodującej przerwę w pracy chyba, że późniejszy powrót do pracy nie był zawiniony przez pracownika.

6. Wypłaty nagród jubileuszowych dokonuje się w Dniu Pracownika Służby Zdrowia.

§ 13

1. W ramach planowanego osobowego funduszu płac pracowników, o których mowa w § 1, tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 10% osobowego funduszu płac tych pracowników.

2. Uruchomienie funduszu premiowego uzależnione jest od:
— wykonania planowanej liczby usług,
— wykonania planowanego wyniku finansowego,
— nieprzekroczenia osobowego funduszu płac oraz
— wykonania dodatkowych zadań wyznaczonych przez jednostkę nadrzędną.

3. Zadań dodatkowych, o których mowa w ust. 2, nie może być więcej niż trzy.

4. W przypadku wykonania planowanego wyniku finansowego, o którym mowa w ust. 2, w 95% lub poniżej — premia nie przysługuje.

5. W razie niepełnego wykonania planowanego wyniku finansowego — fundusz premiowy ulega zmniejszeniu o 20% za każdy 1% niewykonania od 100 do 95%.

6. Wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć w stosunku miesięcznym 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

7. Premie dla kierownictwa domu, ośrodka wczasowego przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa.

Pozostałym pracownikom premie przyznaje kierownik zakładu pracy.

8. Premie indywidualne wypłaca się pracownikom kwartalnie.

Załącznik nr 8
do Układu Zbiorowego Pracy
dla Budownictwa

WARUNKI WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO

§ 1

Postanowienia załącznika dotyczą:

1) kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników zatrudnionych:
a) w przedsiębiorstwach transportowych, transportowo-sprzętowych, transportowo-spedycyjnych i zakładach transportu samochodowego, stanowiących wydzielone jednostki organizacyjne przedsiębiorstw — zwanych dalej transportem zorganizowanym,
b) pozostałych nie wymienionych w pkt. a) przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych — zwanych dalej transportem niezorganizowanym.

2) robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego.

§ 2

Czas pracy kierowców i ich pomocników w transporcie zorganizowanym ustala się zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i transporcie samochodowym.

§ 3

Czas pracy kierowców i ich pomocników w transporcie niezorganizowanym ustala się zgodnie z ogólnie obowiązującymi normami czasu pracy.

§ 4

1. Zaszeregowania kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników oraz konduktorów autobusowych do poszczególnych kategorii zaszeregowania i szczebla dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywania niektórych rodzajów przewozów oraz wysokość godzinowych stawek płac zasadniczych i godzinowych stawek tych dodatków ustala się według następujących tabel:

1) Tabela

zaszeregowania kierowców samochodów ciężarowych, ich pomocników oraz konduktorów autobusowych do poszczególnych kategorii zaszeregowania oraz szczebla dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywania niektórych rodzajów przewozów.

Lp	Rodzaj pojazdu	Kategoria zaszeregowania	Szczebel dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów
1	2	3	4
1	Kierowcy prowadzący stale: — pojazdy samochodowe w transporcie międzynarodowym z wyłączeniem autobusów do 15 miejsc siedzących, — samochody ciężarowe (pojazdy członowe) i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 20 ton, — ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą powyżej 40 ton, — autocysterny do przewozu materiałów pędnych, — pojazdy służące do przewozu materiałów wybuchowych.	V—VIII	3—10
2	Kierowcy prowadzący stale: — autobusy i samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób powyżej 15 miejsc siedzących poza komunikacją publiczną,	IV—VII	2—8

1	2	3	4
	— samochody ciężarowe (pojazdy członowe) i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego powyżej 13 ton do 20 ton, — ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 40 ton.		
3	Kierowcy prowadzący stale: — autobusy i samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących poza komunikacją publiczną, — samochody ciężarowe (pojazdy członowe) i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13 ton, — samochody uprzywilejowane w ruchu i ciągniki rolnicze w transporcie drogowym.	III—VI	do 6
4	Kierowcy prowadzący stale: — samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 tony, — karetki sanitarne	II—V	do 5
5	Kierowcy prowadzący stale samochody osobowe.	II—V	
6	Pomocnicy kierowców.	I—III	
7	Konduktorzy autobusowi.	I—V	

2) Tabela

godzinowych stawek płac zasadniczych kierowców samochodów ciężarowych i ich pomocników

Kategoria	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV
I	6,20	6,20	6,50	7,00
II	6,30	6,50	7,50	8,00
III	6,60	7,00	8,00	8,50
IV	7,00	7,50	8,50	9,50
V	7,50	8,00	9,50	10,50
VI	8,00	8,50	10,50	11,50
VII	8,50	9,00	11,00	12,50
VIII	9,00	9,50	12,00	14,00

3) **Tabela**
godzinowych dodatków za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów

Szczebel	Kwota dodatku w zł
1	0,50
2	1,00
3	1,50
4	2,00
5	2,50
6	3,00
7	3,50
8	4,00
9	4,50
10	5,00
11	6,00
12	7,00

2. W przedsiębiorstwie (zakładzie) może być stosowana jedna tabela stawek płac zasadniczych.

3. O zastosowaniu tabeli I lub II godzinowych stawek płac zasadniczych decyduje naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

4. Zastosowanie III lub IV tabeli płac może nastąpić tylko na podstawie decyzji Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych na wniosek zainteresowanego ministra po uprzednim zaopiniowaniu przez Ministra Komunikacji.

5. Zastosowanie bezpośrednio wyższej tabeli godzinowych stawek płac zasadniczych od zastosowanej w trybie ust. 3, może nastąpić za zgodą jednostki nadrzędnej, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dnia wprowadzenia niższej tabeli.

§ 5

1. Kierowcy samochodów ciężarowych i autobusów oraz ich pomocnicy otrzymują premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez kierownika zakładu pracy, a w szczególności za:
1) terminowe i jakościowe wykonanie zleconych zadań przewozowych,
2) pracę bez reklamacji,
3) jazdę bezawaryjną,
4) dbałość o powierzone mienie oraz stan techniczny i wygląd pojazdu,
5) wykorzystanie ładowności i próżnych przebiegów ciężarowych pojazdów samochodowych i przyczep.

2. Kierowcom samochodów osobowych przysługuje premia indywidualna za wyniki pracy, w wysokości do 15% ich wynagrodzeń zasadniczych.

3. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 2, należy brać pod uwagę:
1) codzienne, terminowe podstawianie samochodu jego użytkownikowi,
2) przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i jazdę bezawaryjną,
3) przestrzeganie dyscypliny pracy,
4) dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu.

4. Szczegółowe zasady wypłaty premii określają zakładowe regulaminy premiowania, zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa, w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 6

1. Kierowcom i ich pomocnikom, z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych, w uzasadnionych wypadkach mogą być w czasie ich pracy powierzone czynności dodatkowe, nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków.
Dotyczy to w szczególności tych wypadków, w których powierzenie kierowcom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudniania innych osób do wykonywania tych czynności lub doprowadza do lepszego wykorzystania środków produkcji.

2. Czynności dodatkowe mogą być powierzane kierowcom, za ich zgodą, po uprzednim przeszkoleniu oraz pod warunkiem zachowania bezpieczeństwa ruchu drogowego i bezpieczeństwa pracy.

3. Za wykonywanie czynności dodatkowych kierowcom i ich pomocnikom przysługują dodatki do wynagrodzenia, określone w tabeli dodatków, ustalonej w pkt. 13.

4. Łączna kwota dodatku za wykonywanie dodatkowych czynności nie może przekraczać kwoty 1100 zł miesięcznie.

5. Powierzanie kierowcom wykonywania czynności dodatkowych powinno nastąpić w formie zlecenia pisemnego (umowy o pracę dodatkową), określającego wszystkie powierzone czynności, z wymienieniem ich rodzajów, zakresu oraz ustalającego wysokość dodatków za te czynności.

6. Wysokość dodatków za wykonywanie czynności dodatkowych dla kierowców ustala — w granicach dziennych lub miesięcznych stawek, określonych w tabeli dodatków — dyrektor przedsiębiorstwa, w porozumieniu z radą zakładową.

7. Dodatki należy ustalać w zasadzie w wymiarze dziennym, z tym, że w stosunku miesięcznym nie mogą one przekroczyć wysokości miesięcznych dodatków, ustalonych w tabeli dodatków.

8. Dodatki wypłaca się po potwierdzeniu wykonania dodatko-

wych czynności przez przewoźnika lub usługobiorcę w dokumentach pracy kierowcy i pojazdu.

9. Przy stosowaniu miesięcznej stawki dodatku, za każdy dzień nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności, za którą nie przysługuje wynagrodzenie — dodatek miesięczny ulega zmniejszeniu o 1/25. W razie takiej nieobecności w pracy, nie przekraczającej jednak 4 godzin dziennie, potrąca się 1/50 dodatku.

10. Przy stosowaniu dziennej stawki dodatku — gdy czynności dodatkowe są wykonywane przez czas krótszy niż 4 godziny w dniu, dodatek obniża się o 50% za każdy dzień.

11. Czynności za- i wyładunkowe mogą być powierzane kierowcy tylko w takim rozmiarze, by nie powodowało to zmęczenia kierowcy w stopniu uniemożliwiającym mu bezpieczne prowadzenie pojazdu.

12. Jeżeli czynność dodatkową wykonują razem kierowca i pomocnik, dodatek przysługujący za wykonywanie danej czynności dzieli się następująco: kierowca otrzymuje 60%, a jego pomocnik — 40%.

13. Tabela dodatków za wykonywanie dodatkowych czynności

Lp.	Rodzaj dodatkowych czynności	Zakres wykonywania dodatkowych czynności	Stawka dodatków w zł	
			dziennie	mies.
1	2	3	4	5
1	Stały współudział przy czynnościach za- i wyładunkowych	—	do 16	do 400
2	Wykonywanie czynności ładowacza	—	od 20 do 32	od 500 do 800
3	Wykonywanie czynności spedycyjnych w ograniczonym zakresie (łącznie z przejęciem odpowiedzialności za konwojowanie przewożonych ładunków)	odbiór i zdanie ładunku, załatwianie formalności dokumentacyjnych, nadzór nad ładunkiem itp.	od 18 do 26	od 450 do 650
4	Wykonywanie czynności spedycyjnych w pełnym zakresie (za- i wyładunek, rozliczenia, odpowiedzialność materialna itp.)	—	od 28 do 44	od 700 do 1100
5	Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojeździe (chłodniczych, prądotwórczych, sprężarkowych itp.) nie stanowiących jego integralnej części.	uruchomienie agregatów, nadzór nad ich pracą, wyłączenie agregatów, obsługa codzienna agregatów	do 34	do 850
6	Obsługa urządzeń pojazdów specjalnych, nie związana z prowadzeniem i obsługą tych pojazdów (laboratoria, ambulatoria, warsztaty naprawcze, pogotowie techniczne, pojazdy oczyszczania miasta itp.)	przygotowanie urządzeń do pracy, ich uruchamianie, nadzór nad ich pracą, wyłączanie	do 34	do 850
7	Wykonywanie czynności operatora na dźwigach, koparkach, pługach i innych urządzeniach, zamontowanych na pojeździe	wykonywanie pełnego zakresu czynności operatora	do 44	do 1100
8	Wykonywanie czynności konduktora w komunikacji autobusowej	kontrola biletów, odprawa podróżnych, sprzedaż biletów, rozliczanie kasy konduktorskiej itp.	od 24 do 40	od 600 do 1000
9	Przewóz poczty, prasy i innych przesyłek w komunikacji autobusowej	odbiór przesyłek, nadzór nad wysyłkami, wydanie przesyłek	do 10	do 250

14. Szczegółowe zasady przyznawania dodatków określa Naczelny Dyrektor Zjednoczenia Przesiębiorstw Transportowo-Sprzętowych Budownictwa „Transbud", w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego.

§ 7

1. Za każdą godzinę prowadzenia pojazdu z przyczepą, kierowcom samochodowym i ich pomocnikom, wynagradzanym według czasowo-premiowej formy płac, przysługuje dodatek w wysokości:

Lp.	Rodzaj przyczepy	Wysokość przysługującego dodatku w złotych za każdą przyczepę
1	Przyczepa ciężarowa o ładowności 3,0 do 3,5 tony włącznie	1,00
2	Przyczepa ciężarowa o ładowności powyżej 3,5 tony do 5,0 ton włącznie	1,50
3	Przyczepa ciężarowa o ładowności powyżej 5 ton	2,00
4	Przyczepa autobusowa	2,50

2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, nie przysługują za pierwszą przyczepę przy ciągnikach rolniczych.

3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za prowadzenie pojazdu z przyczepami, w wysokości 50% stawek, przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.

§ 8

1. Kierowcom zorganizowanego transportu samochodowego przysługuje ryczałtowy dodatek za obsługę codzienną pojazdów samochodowych i przyczep, w wysokości ustalonej w tabeli.

Tabela dodatków
za obsługę codzienną pojazdów samochodowych i przyczep

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość dziennego dodatku w zł za:		
		czynności zdawczo-odbiorcze	pozostałe czynności obsługi codziennej	
			bez przyczepy	z przyczepą
1	2	3	4	5
1	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 tony	2	4	—
2	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13 ton	2	5	6
3	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton do 20 ton	2	6	8
4	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 20 ton	2	8	10
5	Autobusy:			
	1) do 15 miejsc siedzących	2	4	—
	2) powyżej 15 miejsc siedzących	4	6	8
	3) autobusy przegubowe	4	8	—
6	Ciągniki rolnicze	2	5	7
7	Ciągniki siodłowe	2	6	—
8	Ciągniki balastowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą:			
	1) do 13 ton	2	—	8
	2) powyżej 13 ton	2	—	10

2. W przypadku wykonywania czynności obsługi codziennej wspólnie przez kierowcę i pomocnika, dodatek, o którym mowa w ust. 1, dzieli się między nich, z tym, że 60% dodatku otrzymuje kierowca, a 40% — jego pomocnik.

3. Obsługa codzienna pojazdów samochodowych i przyczep obejmuje:
1) czynności zdawczo-odbiorcze,
2) pozostałe czynności obsługowe.

Zakres czynności zdawczo-odbiorczych (pkt 1) regulują odrębne przepisy, wydane przez Ministra Komunikacji.

Zakres pozostałych czynności obsługowych ustalają zakłady pracy we własnym zakresie, uwzględniając cechy konstrukcyjne i eksploatacyjne poszczególnych marek i typów pojazdów oraz warunki ich użytkowania.

4. Za wykonywanie obsługi codziennej pojazdu samochodowego i przyczepy przysługuje zryczałtowany dodatek, określony w tabeli.

5. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 4, zależy od rodzaju obsługiwanego pojazdu i zakresu wykonywanej obsługi codziennej.

6. W przypadku, gdy obsługa codzienna pojazdu wykonywana jest przez stację obsługi — kierowcy przysługuje jedynie dodatek za wykonywanie czynności zdawczo-odbiorczych, w wysokości określonej w rubryce 3 tabeli.

7. Warunkiem wypłacania dodatku jest należyte wykonywanie obsługi codziennej pojazdu.

8. Wykonanie czynności zdawczo-odbiorczych przed wyjazdem oraz uznanie pojazdu za sprawny technicznie i gotowy do wyjazdu w danym dniu kierowca stwierdza podpisem w karcie drogowej, wystawionej na ten dzień pracy.

9. Jeżeli pojazd jest odbierany przez kierowcę ze stacji obsługi po wykonaniu obsługi technicznej lub naprawy, uznanie pojazdu za sprawny technicznie, niezależnie od stwierdzenia, o którym mowa w ust. 8, powinno być potwierdzone przez upoważnionego pracownika stacji obsługi w dokumencie, na podstawie którego pojazd przekazany jest do eksploatacji.

§ 9

Kierowcom i ich pomocnikom, zatrudnionym w obsłudze transportowej budów, prowadzonej na dwie zmiany, przysługuje — z tytułu zatrudnienia na drugiej zmianie — dodatek za pracę na drugiej zmianie, w wysokości 10% stawki zasadniczej osobistego zaszeregowania. Dodatek ten nie przysługuje kierowcom i ich pomocnikom w wypadku zatrudnienia ich tylko na części drugiej zmiany, bądź przedłużonej pierwszej zmianie.

§ 10

Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje dodatek za prowadzenie pojazdów samochodowych, napędzanych gazem, w wysokości 0,10 zł za każdy przejechany kilometr.

§ 11

1. W okresie przestoju pojazdu samochodowego z przyczyn technicznych, kierowcom i ich pomocnikom, o ile nie zostali skierowani do pracy zastępczej, odpowiadającej w zasadzie ich kwalifikacjom, przysługuje wynagrodzenie według stawki osobistego zaszeregowania.

2. Kierowca (pomocnik kierowcy) uczestniczący w naprawach i obsługach technicznych pojazdu lub w innych pracach — na zlecenie kierownika zakładu pracy — może otrzymać za ten okres premię indywidualną, w wysokości określonej w § 5.

§ 12

1. Przy stosowaniu przerywanego czasu pracy w jednym cyklu przewozowym, za każdą godzinę przerwy przysługuje kierowcy wynagrodzenie w wysokości:

1)	kierowcy zaszeregowanemu	do	V	kategorii	— 7,50
2)	„ „	do	VI	„	— 8,00
3)	„ „	do	VII	„	— 8,50
4)	„ „	do	VIII	„	— 9,00

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, nie wchodzi do podstawy wymiaru premii, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz dodatku za staż pracy.

3. Kierowca może być zatrudniony dwukrotnie w ciągu dnia, pod warunkiem, że przerwa między zakończeniem i ponownym rozpoczęciem pracy wynosi co najmniej 12 godzin.

§ 13

1. Za czas pracy w porze nocnej, pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 15% płacy zasadniczej.

2. Kierowcom i innym pracownikom, zatrudnionym przy przewozach dystrybucyjnych stale w porze nocnej, przysługuje dodatek w wysokości 20% płacy zasadniczej.

§ 14

1. Przy przewozie ładunków samochodami ciężarowymi mogą być stosowane akordowe stawki płac (ust. 7) oraz akordowy system płac w oparciu o normy pracy, opracowane wg zasad, ustalonych uchwałą Nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r.

w sprawie zasad i organizacji normowania pracy (Mon. Pol. nr 54, poz. 235 z późniejszymi zmianami) i zatwierdzone w obowiązującym trybie.

2. Przy stosowaniu akordowego systemu płac dla kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych, zatrudnionych w systemie pracy wielozmianowej, zaleca się stosowanie godzinowej stawki akordowej, jako podstawy wyliczenia.

3. Akordowy system płac kierowców samochodów ciężarowych może być stosowany w różnej formie, w zależności od warunków organizacyjno-technicznych, występujących w zakładzie pracy. Formy tego akordu mogą być następujące:

1) akord prosty, w którym zarobek wynika z dwóch, oddzielnie zastosowanych, cen akordowych: za każdą przewiezioną tonę i za każdy przejechany kilometr z ładunkiem,
2) akord zryczałtowany (za wykonanie określonego zadania), w którym warunki wykonania pracy oraz wysokość wynagrodzenia ustala się w umowie zawartej między kierownikiem zakładu pracy a kierowcą pojazdu (lub grupą kierowców).

Wynagrodzenie w akordzie zryczałtowanym opiera się o obowiązujące normy i ceny akordowe.

4. Akordowy system płac może obejmować określoną grupę lub wszystkich kierowców zatrudnionych w zakładzie pracy.

5. Akordowy system płac stosuje się w warunkach ekonomicznie i organizacyjnie uzasadnionych, a w szczególności, jeżeli:

1) istnieje możliwość ścisłego ewidencjonowania pracy kierowców, a jej wyniki mogą być poddane zewnętrznej kontroli,
2) występuje ciągłość pracy w akordzie.

Nie wolno stosować w ciągu jednej zmiany roboczej równolegle systemu wynagradzania czasowo-premiowego i akordowego dla jednego kierowcy.

6. Nie stosuje się akordowego systemu wynagradzania w okresie docierania samochodu.

7. Jednostkowe ceny akordowe oblicza się na podstawie następujących widełkowych stawek godzinowych płac:

Grupa	Pojazd samochodowy bez przyczepy	Pojazd samochodowy z przyczepą
Grupa 1	7,00 — 11,00 zł	—
Grupa 2	7,50 — 12,00 zł	8,50 — 13,00 zł
Grupa 3	9,00 — 13,50 zł	10,50 — 15,00 zł
Grupa 4	10,00 — 15,50 zł	11,50 — 17,00 zł

8. Zastosowanie poszczególnej stawki godzinowej płac wynika z charakteru wykonywanych robót i ustalonych kryteriów zaszeregowania pojazdów samochodowych:

Lp.	Nazwa i rodzaj pojazdu	Grupa akordowych stawek płac
1	Samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego do 3,5 tony	1
2	Samochody ciężarowe(pojazdy członowe i specjalne) o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego ponad 3,5 tony do 13 ton	2
3	Samochody ciężarowe (pojazdy członowe i specjalne) o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego ponad 13 ton do 20 ton	3
4	Samochody ciężarowe (pojazdy członowe i specjalne) o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego ponad 20 ton	4

9. Kierowcy objęci akordowym systemem płac mogą otrzymywać premię indywidualną w wysokości do 10% płacy zasadniczej.

Wypłata premii powinna być uzależniona od wykonania zadań określonych regulaminem premiowania, a w szczególności, za:
1) jakościowe i bez reklamacji wykonanie zadań przewozowych,
2) jazdę bezawaryjną i odpowiednią dbałość o stan techniczny pojazdu.

10. Kierowcy samochodów ciężarowych, zatrudnieni w systemie akordowym, zachowują prawo do dodatków i premii, określonych obowiązującymi przepisami, z wyjątkiem:
1) dodatków za rodzaj prowadzonych pojazdów lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów,
2) dodatków za prowadzenie przyczep.

11. Kierowcom samochodów ciężarowych, zatrudnionym w systemie akordowym, za czas pracy w systemie czasowo-premiowym przysługuje wynagrodzenie na zasadach ogólnych.

12. 1) Moc obowiązującą normom pracy, stosowanym w akordowym systemie płac kierowców, nadaje:
   a) zakładowym — dyrektor przedsiębiorstwa, w porozumieniu z radą zakładową,
   b) branżowym — naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia, w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.
2) Naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia może zastrzec do swojej decyzji zatwierdzenie niektórych norm zakładowych na roboty o szczególnym znaczeniu w danej branży.

§ 15

1. Kierowcom samochodów osobowych może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe, obejmujące poszczególne składniki płac, z uwzględnieniem liczby godzin przypadających przeciętnie do przepracowania w okresie jednego miesiąca.

2. Wysokość wynagrodzenia ryczałtowego określa tabela:

Lp.	Liczba godzin pracy w miesiącu	Miesięczna płaca zryczałtowana			
		wg stawki 6,30 zł/ /godz.	wg stawki 6,60 zł/ /godz.	wg stawki 7,00 zł/ /godz.	wg stawki 7,50 zł/ /godz.
1	220	2000	2100	2200	2300
2	240	2100	2200	2300	2500
3	260	2200	2300	2500	2800
4	280	2400	2500	2800	3000
5	300	2700	2800	3000	3200

3. Wynagrodzenie ryczałtowe obejmuje wynagrodzenie kierowców za pracę w godzinach nadliczbowych, z tym, że za pracę w każdą niedzielę i święto, za które kierowca samochodu osobowego nie otrzymuje innego dnia wolnego od pracy, przysługuje mu dopłata w wysokości do 75 zł.

Za pracę w niedzielę i święto, w wymiarze do 4 godzin, wypłaca się kierowcy 50% dopłaty.

4. W uzasadnionych przypadkach ryczałtowe wynagrodzenie może być ustalone dla kierowców zatrudnionych na innych pojazdach samochodowych, niż wymienione w ust. 1. Decyzje w tym zakresie podejmuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, w porozumieniu z Ministrem Komunikacji, na wniosek Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 16

1. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach zorganizowanego transportu samochodowego przysługuje dodatek za nieprzerwany staż pracy w jednym zakładzie pracy, w wysokości:
1) 5% wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3 — po 5 latach pracy,
2) 10% wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3 — po 10 latach pracy,
3) 15% wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3 — po 15 latach pracy.

2. Kierowcy, którzy nabyli prawo do dodatku za staż pracy na podstawie przepisu § 13 uchwały nr 147 Rady Ministrów,

z dnia 28 czerwca 1967 r., w sprawie wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego, zachowują prawo do tego dodatku do czasu uzyskania prawa do dodatku za staż pracy, na zasadach określonych w niniejszym §.

3. Za podstawę ustalenia wysokości dodatku za staż pracy, przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika, a w odniesieniu do kierowców pojazdów samochodowych — wynagrodzenie zasadnicze, łącznie z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie rodzajów przewozów, niezależnie od formy wynagrodzenia.

4. Do stażu pracy w jednym zakładzie, wymaganego do uzyskania dodatku, o którym mowa w ust. 1, wlicza się także:

1) kierowcom — okres zatrudnienia w transporcie niezorganizowanym, jeżeli z tego transportu przeszli bezpośrednio do transportu zorganizowanego,
2) kierowcom autobusów w transporcie publicznym — okres zatrudnienia w transporcie niezorganizowanym lub w transporcie zorganizowanym, jeżeli z tych transportów przeszli bezpośrednio do transportu publicznego,
3) pracownikom nie wymienionym w pkt. 1) i 2) — okresy pracy w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli ten zakład pracy jest zgrupowany w tym samym zjednoczeniu, a przejście pracownika nastąpiło na podstawie porozumienia zakładów pracy lub ich jednostek nadrzędnych, bądź przeniesienia służbowego.

5. Do stażu pracy w jednym zakładzie pracy, wlicza się także okresy niewykonywania pracy w danym zakładzie pracy wskutek:

1) zwolnienia pracownika z pracy (bez względu na czas przerwy), jeżeli został on przywrócony do pracy w danym zakładzie, na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego,
2) odbywania czynnej służby wojskowej, jeżeli pracownik po odbyciu tej służby stawił się w ustawowym okresie w zakładzie pracy,
3) zwolnienia od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych i społecznych w radach narodowych, związkach zawodowych, organizacjach społecznych i politycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami, pod warunkiem że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę.

6. Stażu pracy w jednym zakładzie pracy nie przerywają, lecz nie są zaliczane do tego stażu okresy:

1) bezpłatnych urlopów,
2) pobierania renty inwalidzkiej, jeżeli pracownik po tym okresie podjął pracę w danym zakładzie pracy.

7. Dodatek za staż pracy nie przysługuje za okres faktycznie przepracowany, jeżeli umowa o pracę rozwiązana została przed upływem okresu, za który wypłaca się dodatek (okres obrachunkowy), z wyjątkiem wypadków:

1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką,
2) zgonu pracownika, o ile miał na utrzymaniu przynajmniej jednego członka rodziny,
3) rozwiązania umowy o pracę w wyniku długotrwałej choroby,
4) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
5) przejścia do pracy w organizacjach społecznych lub politycznych.

8. Wypłata dodatku za staż, w wypadkach określonych w ust. 1, następuje za czas faktycznie przepracowany w zakładzie pracy w okresie obrachunkowym, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

9. Dodatek za staż pracy wypłaca się pracownikowi pod warunkiem nienagannej pracy. Za każdy opuszczony w okresie obrachunkowym dzień pracy bez usprawiedliwienia potrąca się pracownikowi 50% przysługującego dodatku.

10. Kierownik zakładu pracy może pozbawić pracownika częściowo lub całkowicie prawa do otrzymywania dodatku za staż pracy, w razie:

1) naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy i regulaminu pracy oraz za nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
2) zaniedbania, które spowodowało śmiertelny wypadek.

11. Szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty dodatku za staż pracy określą zakładowe regulaminy.

12. 1) W zorganizowanym transporcie samochodowym dodatki za staż pracy mogą być wprowadzane sukcesywnie, w miarę wygospodarowania na ten cel odpowiednich środków w ramach dysponowanego funduszu płac.
2) Pracownikom transportu niezorganizowanego przysługują dodatki za staż pracy, w wysokości i na zasadach, obowiązujących w zakładzie pracy, jeżeli w zakładzie tym dodatki takie są stosowane.

§ 17

1. Kierowcom pojazdów samochodowych i ich pomocnikom przysługuje premia za oszczędność paliwa płynnego oraz premia za oszczędną eksploatację opon samochodowych.

2. Premię za oszczędność paliwa płynnego przyznaje się według zasad, określonych w Uchwale nr 102 Rady Ministrów, z dnia 26 kwietnia 1974 r., w sprawie zasad premiowania kierowców

pojazdów samochodowych i ich pomocników za oszczędne zużycie paliw płynnych (Mon. Pol. nr 16, poz. 101).

3. Premię za oszczędną eksploatację opon samochodowych wypłaca się według zasad, określonych zarządzeniem nr 2 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, z dnia 3 stycznia 1974 r., w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych za oszczędną eksploatację opon samochodowych oraz premiowania niektórych pracowników, zajmujących się magazynowaniem, klasyfikacją i skupem ogumienia, nadającego się do regeneracji lub użycia w trakcji konnej.

§ 18

Kierowca autobusu, samochodu ciężarowego lub specjalnego, który — ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat — zostanie zatrudniony w tym samym lub innym zakładzie pracy na pojeździe, uprawniającym do wynagrodzenia według niższej stawki płac, zachowuje prawo do posiadanej uprzednio stawki płacy zasadniczej, wraz z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów, pod warunkiem, że przepracował na tych pojazdach co najmniej 10 lat.

§ 19

1. Godzinowe stawki płac zasadniczych kierowców pojazdów samochodowych, ich pomocników, mogą ulegać zwiększeniu, przy równoczesnej likwidacji dodatków za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów w miarę usprawnienia organizacji pracy i wygospodarowania odpowiednich środków finansowych.

2. Decyzję o podwyższeniu stawek płac zasadniczych, o których mowa w ust. 1, podejmuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, w porozumieniu z Ministrem Komunikacji, na wniosek Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 20

1. Robotnicy zaplecza technicznego jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy mogą być wynagradzani według czasowej lub akordowej formy płac.

2. Godzinowe stawki osobistego zaszeregowania robotników, o których mowa w ust. 1, ustala się wg następującej tabeli:

Kategoria płac zasadniczych	Tabela			
	1	2	3	4
I	6,20	6,20	6,20	6,50
II	6,30	7,00	7,00	7,50
III	7,10	8,00	8,00	8,50
IV	8,10	9,00	9,00	10,00
V	9,20	10,00	10,40	11,50
VI	10,50	11,50	11,90	13,00
VII	12,00	13,00	13,70	14,50
VIII	13,70	15,00	15,70	16,50
IX	15,60	17,00	18,00	19,00

3. W przedsiębiorstwie (zakładzie) może być stosowana tylko jedna tabela stawek płac zasadniczych.

4. O zastosowaniu jednej z tabel płac decyduje jednostka nadrzędna na wniosek zakładu pracy.
Zastosowanie bezpośrednio wyższej tabeli płac od zastosowanej w trybie ust. 1 może nastąpić za zgodą jednostki nadrzędnej, nie wcześniej jednak niż po upływie roku.

§ 21

1. Robotnicy, o których mowa w § 20, mogą otrzymywać premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez kierownika zakładu pracy, a w szczególności za:
1) terminowe i właściwe wykonanie zleconych zadań i obowiązków,
2) wykonanie zadań jakościowych,
3) prawidłowe wykorzystanie surowców i materiałów.

2. Szczegółowe zasady wypłaty premii określają zakładowe regulaminy premiowania, zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 22

W uzasadnionych wypadkach w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia może w stosunku do pracowników zaplecza technicznego transportu samochodowego utrzymać branżowe systemy płac tych pracowników.

§ 23

1. Brygadziście kierującemu pracą brygady złożonej co najmniej z 5 robotników, a w wyjątkowych przypadkach 3, łącznie

z brygadzistą, pracującemu wspólnie z pozostałymi członkami brygady, przysługuje dodatek w wysokości od 5% do 15% godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.

2. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania do kierowców i ich pomocników.

§ 24

1. Pracownikom zatrudnionym w transporcie samochodowym w warunkach uciążliwych dla zdrowia przysługują dodatki za pracę w tych warunkach w wysokości 0,50 zł, 0,75 zł, 1,00 zł i 1,50 zł za każdą godzinę pracy w tych warunkach.

Wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych ustali Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego w trybie określonym obowiązującymi przepisami.

2. Pracownikom przysługują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych w wysokości uzależnionej od stopnia szkodliwości, uciążliwości lub niebezpieczeństwa.

Dodatki powyższe przysługują, jeżeli:

1) praca wykonywana jest stale w warunkach niezachowania obowiązujących norm higienicznych pracy oraz

2) warunków tych zakład pracy nie jest w stanie w krótkim czasie poprawić w dostatecznym stopniu dostępnymi środkami.

Dodatki przysługują do czasu zapewnienia na danym stanowisku pracy warunków odpowiadających obowiązującym higienicznym normom pracy.

3. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wypłaca się, jeżeli praca w takich warunkach wykonywana jest przez co najmniej:

— 4 godziny dziennie lub

— 100 godzin w miesiącu.

Przy zastosowaniu wyżej określonej zasady dodatki te wypłaca się jedynie za efektywny czas pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

4. Dodatki za pracę w warunkach niebezpiecznych wypłaca się za efektywny czas pracy w tych warunkach bez względu na dzienny lub miesięczny czas pracy w tych warunkach.

Załącznik nr 9
do Układu Zbiorowego Pracy
dla Budownictwa

WARUNKI WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH TRANSPORTOWYCH, TRANSPORTOWO-SPEDYCYJNYCH, TRANSPORTOWO-SPRZĘTOWYCH ORAZ W CENTRALI ZJEDNOCZENIA PRZEDSIĘBIORSTW TRANSPORTOWO-SPRZĘTOWYCH BUDOWNICTWA „TRANSBUD"

§ 1

1. Kierowców pojazdów samochodowych oraz robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego wynagradza się według załącznika nr 8.

2. Ładowaczy, maszynistów i operatorów sprzętu budowlanego wynagradza się według załącznika nr 1, z wyjątkiem § 10.

Brygadzistom pracującym wspólnie z pozostałymi członkami brygady przysługuje wynagrodzenie w zależności od wyników ich własnej pracy oraz dodatek za prowadzenie brygady w wysokości od 10% do 15% stawki płacy zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszeregowania brygadzisty, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadzistą wynosi nie mniej niż 5 osób. W uzasadnionych przypadkach kierownik zakładu pracy może wyrazić zgodę na przyznanie dodatku za prowadzenie brygady, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadzistą wynosi nie mniej niż 3 osoby.

Dodatek za prowadzenie brygady, o którym mowa w ust. 1, może być podwyższony w granicach do 20% stawki płacy zasadniczej dla brygadzistów kierujących dużymi brygadami za zgodą Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

Uprawnienia brygadzisty do otrzymania dodatku powinny być określone w umowie o pracę zawartej z brygadzistą.

§ 2

1. Miesięczne stawki płac zasadniczych dla pracowników kierownictwa i administracji ustala się według następującej tabeli:

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych
1	2
1	1200
2	1300
3	1500

1	2
4	1700
5	1900
6	2100
7	2300
8	2500
9	2800
10	3100
11	3400
12	3700
13	4000
14	4300
15	4600
16	5000
17	5500
18	6000
19	6500
20	7000
21	8000

2. Kategorie zaszeregowania ustala się w zależności od zajmowanego stanowiska pracy i posiadanych kwalifikacji wg następującej tabeli:

1) Pracownicy kierownictwa i administracji zatrudnieni w Centrali Zjednoczenia Przedsiębiorstw Transportowo-Sprzętowych Budownictwa „Transbud".

Lp	Stanowisko	Grupa przedsięb.	Kategoria zaszeregowania zasadn.	Wymagane kwalifikacje w zakresie	
				wykształcenia	praktyki zawodowej
1	2	3	4	5	6
I	Naczelny dyrektor		19-21	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie transportowym

1	2	3	4	5	6
2	I zastępca naczelnego dyrektora		18-20	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie transportowym
3	Pozostali zastępcy naczelnego dyrektora (dyrektorzy pionów oraz główny księgowy)		17-19	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie transportowym
4	Główni specjaliści techniczni, ekonomiczni, eksploatacyjni, kierownicy branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy		15-18	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie transportowym
5	Kierownicy komórek organizacyjnych (naczelnicy wydziałów) zastępcy kierowników branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy, radcowie prawni *)		11—17	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
6	Zastępcy kierowników komórek organizacyjnych (naczelników) wydzia-		10—16	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze specjalistyczne, administracyjne	4 lata pracy w danej specjalności

*) Wymagania kwalifikacyjne dla radców prawnych określa uchwała nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Monitor Polski nr 96, poz. 406).

1	2	3	4	5	6
	łów), specjaliści techniczni, ekonomiczni, inni kierownicy zespołów w branżowych ośrodkach organizacji i normowania pracy			średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	6 lat pracy w danej specjalności
7	Starsi: inspektorzy instruktorzy rewidenci		9—14	wyższe techniczne, ekonomiczne	2 lata pracy w danej specjalności lub 3 lata w zbliżonej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	5 lat pracy w danej specjalności lub 6 lat w zbliżonej specjalności
8	Samodzielni referenci inspektorzy instruktorzy rewidenci		7—13	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	1 rok pracy w danej specjalności lub 2 lata w zbliżonej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	4 lata pracy w danej specjalności lub 5 lat w zbliżonej specjalności
9	Starsi referenci, księgowi, kasjerzy		6—10	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	wstępny staż pracy
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	3 lata pracy w danej specjalności lub 4 lata w zbliżonej specjalności
10	Referenci i pracownicy obsługi, kontysta, sekretarka, telefonistki, stenotypistki, maszynistki		3—8	średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	wstępny staż pracy
11	Kierownicy sekretariatu, kancelarii, archiwum		5—9	średnie ogólnokształcące, ekonomiczne, szkoła pomaturalna	4 lata pracy

1	2	3	4	5	6
12	Stażyści		4—6	wyższe	
			3—5	średnie zawodowe lub szkoła pomaturalna	
			1—3	średnie ogólnokształcące	

2) Pracownicy przedsiębiorstw transportu samochodowego.

Lp.	Stanowisko	Grupa przedsięb.	Kategoria zaszeregowania zasadn.	Wymagania kwalifikacyjne w zakresie	
				wykształcenia	praktyki zawodowej
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	I II III IV	17—20 16—19 15—18 14—17	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
2	Zastępca dyrektora, główny księgowy	I II III IV	15—19 14—18 13—17 12—16	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
3	Główni specjaliści techniczni, ekonomiczni, eksploatacyjni		13—18	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
4	Kierownicy komórek organizacyjnych, specjaliści techniczni i ekonomiczni (socjolog, psycholog, księgowy, planista) radca prawny, rzecznik patentowy zatrudniony w zespole rzeczników patentowych, szef (dowódca ZOS)		11—16	wyższe techniczne, ekonomicz., prawnicze, administracyjne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy	4 lata pracy w danej specjalności, w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące, lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pra cy	8 lat pracy w danej specjalności, w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym

1	2	3	4	5	6
5	Starsi: inspektorzy, instruktorzy, rewidenci, kierownicy magazynów		8—12	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	2 lata pracy w danej specjalności lub 3 lata w zbliżonej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	5 lat pracy w danej specjalności lub 6 lat w zbliżonej specjalności
6	Samodzielni referenci, inspektorzy, instruktorzy, rewidenci, starsi kasjerzy dewizowi, st. magazynierzy		6—11	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	2 lata pracy
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	6 lat pracy
7	Starsi: referenci ds. technicznych, socjalnych, osobowych, kasjerzy dewizowi, rewizorzy		5—10	wyższe	ukończony staż pracy
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kurs specjalistyczny lub szkoła pomaturalna	4 lata pracy
8	Kierownicy: sekretariatu, kancelarii, archiwum		5—9	średnie ogólnokształcące, ekomiczne, szkoła pomaturalna	4 lata pracy
9	Magazynierzy		5—9	średnie techniczne, ogólnokształcące, kursy specjalist.	2 lata pracy
10	Referenci, kontyści, sekretarki		4—8	średnie techniczne ogólnokształcące, ekonomiczne, szkoła pomaturalna	ukończony staż pracy
11	Maszynistki poza halą maszyn, telefonistki		3—6	średnie	pisanie bezbłędne z szybkością ponad 180 uderzeń na minutę

1	2	3	4	5	6
12	Stażyści		4—6	wyższe	
			3—5	średnie zawodowe, szkoła pomaturalna	
			1—3	średnie ogólnokształcące	

3) Pracownicy zakładów

Lp.	Stanowisko	Grupa zakładu	Kategoria zaszeregowania zasadn.	Wymagania kwalifikacyjne w zakresie	
				wykształcenia	praktyki zawodowej
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	I II III	15—18 14—17 13—16	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
2	Zastępca dyrektora i główny księgowy	I II III	14—17 13—16 12—15	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
3	Główni specjaliści techniczni, ekonomiczni, eksploatacyjni, kierownicy ekspedycji teren., kierownicy placówki terenowej		11—15	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	5 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	8 lat pracy w danej specjalności, w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
4	Kierownicy działów, stacji obsługi, warsztatu		9—14	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	4 lata pracy w danej specjalności
	Zastępcy kierowników placówki terenowej, radcowie prawni			średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	8 lat pracy w danej specjalności

1	2	3	4	5	6
5	Specjaliści		9—14	wyższe specjalistyczne	4 lata pracy w danej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	8 lat pracy w danej specjalności, w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
6	Zastępcy kierowników: działów, stacji obsługi, warsztatu kierownicy sekcji, kierownicy praktycznego szkolenia w przyzakładowej szkole		8—13	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	3 lata pracy w danej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące, kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	5 lat pracy w danej specjalności
7	Starszy mistrz, kierownik zajezdni		8—12	wyższe techniczne, ekonomiczne	3 lata pracy w danej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	5 lat pracy w danej specjalności
8	Samodzielni referenci prawni		7—11	wyższe specjalistyczne	3 lata pracy w danej specjalności
9	Mistrz, Starszy: dyżurny ruchu, dyspozytor, inspektor, instruktor, kontroler techniczny, rewident, kierownik magazynu		6—11	średnie techniczne	4 lata pracy, w tym 1 rok w danej specjalności
10	Dyżurni ruchu, dyspozytorzy, inspektorzy, instruktorzy,		5—10	wyższe techniczne, ekonomiczne administracyjne	1 rok pracy w danej specjalności

1	2	3	4	5	6
	kontrolerzy techniczni, rewidenci, organizatorzy informatyki, starsi magazynierzy, starsi rewizorzy			średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	3 lata pracy w danej specjalności
11	Kierownik hotelu kierowców lub hotelu robotniczego		5—10	średnie ekonomiczne, ogólnokształcące i kurs specjalistyczny	3 lata pracy
12	Starsi: referenci d/s technicznych, ekonomicznych, socjalnych, osobowych, magazynierzy		4—9	średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kurs specjalistyczny lub szkoła pomaturalna	2 lata pracy w danej specjalności
13	Kierownicy: sekretariatu, kancelarii, rewizorzy		4—8	średnie ekonomiczne, ogólnokształcące	2 lata pracy
14	Referenci, weryfikatorzy, inwentaryzatorzy, archiwiści, taryfiści, operatorzy maszyn, teletypistki, stenotypistki		3—7	średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące, szkoła pomaturalna	ukończony staż pracy
15	Maszynistki poza halą maszyn		3—6	średnie	pisanie bezbłędne z szybkością ponad 180 uderzeń na minutę
16	Telefonistki		3—6	średnie	ukończony kurs specjalistyczny
17	Stażyści		4—6	wyższe	
			3—5	średnie zawodowe, szkoła pomaturalna	
			1—3	średnie ogólnokształcące	

§ 3

1. Poza wynagrodzeniem, wynikającym z miesięcznych stawek płac zasadniczych, pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska pracy przysługują dodatki funkcyjne, wypłacane miesięcznie w wysokości podanej w tabeli:

Kategoria dodatku	Wysokość dodatku
1	200
2	300
3	400
4	600
5	800
6	1000
7	1200
8	1400
9	1600
10	1900
11	2200
12	2500
13	2800
14	3200
15	3600
16	4000
17	4500
18	5000

2. Dodatek funkcyjny ustala się w zależności od zajmowanego stanowiska.

1) Pracownicy Centrali Zjednoczenia Przedsiębiorstw Transportowo-Sprzętowych Budownictwa „Transbud"

Lp.	Stanowisko kierownicze	Stawka dodatku funkcyjnego miesięcznie w zł
1	2	3
1	Naczelny dyrektor	5000 4500 4000
2	I zastępca dyrektora	4500 4000 3600
3	Pozostali zastępcy dyrektorów i główny księgowy	4000 3600 3200
4	Kierownik branżowego ośrodka organizacji i normowania pracy, główny specjalista kierujący komórką organizacyjną	2200 1900 1600 1400 1200

1	2	3
5	Kierownik komórki organizacyjnej (naczelnik wydziału), zastępca kierownika branżowego ośrodka organizacji i normowania pracy	1600 1400 1200 1000 800
6	Naczelnik wydziału administracyjno-gospodarczego	800 600 400
7	Zastępca kierownika komórki organizacyjnej wymienionego w Lp. 5	1400 1200 1000 800 600
8	Kierownik kancelarii, archiwum	400 300 200

2) pracownicy przedsiębiorstwa

Lp.	Stanowisko	Stawka miesięczna dodatku funkcyjnego			
		grupa przedsiębiorstw			
		I	II	III	IV
1	Dyrektor	4500 4000 3600 3200	4000 3600 3200 2800	3600 3200 2800 2500	3200 2800 2500 2200
2	I zastępca dyrektora	4000 3600 3200 2800	3600 3200 2800 2500	3200 2800 2500 2200	2800 2500 2200 1900
3	Pozostali zastępcy dyrektora, główny księgowy	3600 3200 2800 2500	3200 2800 2500 2200	2800 2500 2200 1900	2500 2200 1900 1600
		we wszystkich grupach przedsiębiorstw			
4	Kierownik działu, główny specjalista kierujący działem	1400 1200 1000 800 600			
5	Kierownik magazynu	1000 800 600 400			

3) pracownicy oddziałów, zakładów

Lp.	Stanowisko	Stawka miesięczna dodatku funkcyjnego		
		grupa oddziału (zakładu)		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1	Dyrektor	3200 2800 2500 2200	2800 2500 2200 1900	2500 2200 1900 1600
2	I zastępca dyrektora	2800 2500 2200 1900	2500 2200 1900 1600	2200 1900 1600 1400
3	Pozostali zastępcy dyrektora, główny księgowy, kierownik ekspedycji rejonowej	2500 2200 1900 1600	2200 1900 1600 1400	1900 1600 1400 1200
		we wszystkich grupach oddziałów i zakładów		
4	Kierownik eksepedycji terenowej, kierownik placówki terenowej	1400 1200 1000 800		
5	Kierownik komórki organizacyjnej, główny specjalista kierujący komórką organizacyjną	1000 800 600 400		
6	Zastępca kierownika stacji obsługi, warsztatu Kierownik: zajezdni, dworca autobusowego, praktycznego szkolenia w przyzakładowej szkole Starszy mistrz	800 600 400 300		
7	Starszy: dyżurny ruchu, dyspozytor Kierownik: hotelu robotniczego, kasy konduktorskiej, kasy biletowej Mistrz, st. rewizorzy	600 400 300 200		
8	Dyżurny ruchu, dyspozytor, rewizor	400 300 200		

§ 4

1. Ustalanie stanowisk pracy

Taryfikator kwalifikacyjny określa typowe stanowiska pracy pracowników jednostek organizacyjnych.

Taryfikator kwalifikacyjny może być uzupełniony dodatkowymi stanowiskami pracy przy zachowaniu zasady, że kategorie zaszeregowania i wymagania kwalifikacyjne dla tych stanowisk powinny być analogiczne, jak dla porównywalnych stanowisk, określonych w taryfikatorze.

Stanowiska kierownicze (zastępcy dyrektora, kierownicy działów, wydziałów, oddziałów itp. i ich zastępcy) należy ustalać w zależności od struktury jednostki organizacyjnej.

Liczbę pracowników, zatrudnionych w poszczególnych komórkach organizacyjnych, należy ustalać w zależności od pracochłonności powierzonych im zadań, wynikających z rzeczywistych potrzeb działalności jednostki organizacyjnej.

Działem w zarządzie może być wieloosobowa komórka organizacyjna, która zajmuje się kompleksową, określoną problematyką działalności lub kilkoma pokrewnymi zagadnieniami, mającymi podstawowe znaczenie dla działalności jednostki organizacyjnej.

Dla wykonywania poszczególnych odcinków działalności mogą być tworzone wydzielone organizacyjnie jednoosobowe stanowiska pracy.

W uzasadnionych przypadkach mogą być — za zgodą naczelnego dyrektora nadzorującego zjednoczenia — tworzone stanowiska zastępców kierowników dużych wydziałów w ruchu, zatrudniających ponad 300 pracowników oraz dużych komórek organizacyjnych w zarządzie, zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Pracownicy, zatrudnieni na stanowiskach zastępców kierowników wymienionych komórek organizacyjnych, mogą otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny o jeden szczebel niższe od górnej granicy, przewidzianej dla stanowisk kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie i w ruchu. Niedopuszczalne jest tworzenie kierowników pionów (służb), kierowanych z reguły przez zastępców dyrektorów jednostek organizacyjnych.

Obowiązki zastępowania kierowników pionów powinny być powierzane jednemu z kierowników działu lub wydziału, wchodzących w skład pionu (służby).

Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone bądź jako kierownicze, jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna, zajmująca się działalnością, związaną z daną dziedziną wiedzy, bądź jako stanowiska jednoosobowe, o charakterze opiniodawczym i doradczym, podlegające bezpośrednio dyrektorowi jednostki organizacyjnej lub jego zastępcy, względnie kierownikowi komórki organizacyjnej, powołanej dla działalności badawczo-rozwojowej.

Głównym specjalistą może być pracownik, który opanował jedną z dziedzin wiedzy, w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkują-

cych optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną jednostki organizacyjnej.

Typowymi stanowiskami głównych specjalistów są:
— główny konstruktor,
— główny technolog,
— główny mechanik,
— główny energetyk,
— główny automatyk,
— główny ekonomista.

Na stanowisku głównego specjalisty w określonej dziedzinie nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik, a w wypadku głównego ekonomisty — jeden pracownik na stanowisku zastępcy dyrektora d/s ekonomicznych, bądź głównego ekonomisty.

Zakres działania głównego specjalisty operatywnego, doradczego, konsultacyjnego i opiniodawczego obejmuje całość zagadnień dotyczących działalności przewozowej, usługowej, remontowej, inwestycyjnej itp.

Stanowiska głównych specjalistów nie należy tworzyć, jeżeli:
— z zakresu zagadnień z danej dziedziny pracy, występujących w jednostce organizacyjnej, nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych wymaganiach kwalifikacyjnych.
— przy rozwiązywaniu problemów z danej dziedziny pracy korzystać można z bezpośredniego i stałego nadzoru i doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.

Dla komórek organizacyjnych, którymi kieruje główny specjalista, należy stosować nazwę, np.: dział głównego mechanika itp.

Wykaz stanowisk głównych specjalistów oraz zakres ich działania określa dla każdej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa dyrektor jednostki nadrzędnej.

Stanowiska specjalistów mogą być tworzone dla tych samych dziedzin pracy, co główni specjaliści, zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej, względnie innych dziedzin, dla których nie ma uzasadnienia dla utworzenia stanowiska głównego specjalisty.

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

W szczególności, ramowy zakres pracy specjalistów powinien dotyczyć: opracowywania dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanych przez kierownictwo, opracowywania nowych rozwiązań, nowych technologii, opracowywania operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy, przeprowa-

dzania kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych w dziedzinie techniki, organizacji lub ekonomiki, z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz, wykonywania skomplikowanych rachunków technicznych i ekonomicznych, podejmowania samodzielnych decyzji, odnośnie spraw, leżących w zakresie działania danego stanowiska pracy.

Stanowiska specjalistów z danej dziedziny mogą być tworzone w poszczególnych komórkach organizacyjnych w zarządzie i ruchu, nie mogą być natomiast tworzone w komórkach typowo administracyjnych i gospodarczych. Rodzaje specjalistów, dla których tworzy się odrębne stanowiska, powinny wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych zarządu i ruchu.

Pełna nazwa stanowiska „specjalista" — dla rozróżnienia od innych stanowisk — powinna być dwuczłonowa, np. specjalista-technolog, specjalista-mechanik lub też specjalista d/s organizacji i normowania pracy itp.

Stanowiska samodzielnych referentów mogą być tworzone w zakresie określonym dla stanowisk specjalistów, z tym, że do zakresu ich działania należy rozwiązywanie zagadnień w węższej i mniej złożonej problematyce, a w szczególności; opracowywanie różnotematycznych informacji, dotyczących działalności produkcyjnej, technicznej, płacowej, handlowej, socjalnej lub innej, dokonywanie samodzielnych analiz oraz ocen powtarzalnych zjawisk z określonej dziedziny, ich wzajemnych powiązań oraz przyczyn i skutków, podejmowania decyzji w zakresie powierzonego odcinka działalności, wykonywanie samodzielnie wyznaczonych prac wycinkowych, wchodzących w skład obszerniejszej całości, opracowywanej przez specjalistę lub głównego specjalistę.

Nazwa poszczególnych stanowisk: „samodzielnych referentów", powinna być dwuczłonowa, np.: samodzielny technolog, samodzielny księgowy, samodzielny referent d/s...

Do zakresu działania st. referenta należy, przykładowo: opracowywanie materiałów i dokumentacji w wycinkowych sprawach bieżących i przygotowywanie ich do decyzji zwierzchnika, opracowywanie odcinkowych okresowych planów i prostych analiz technicznych, ekonomicznych lub organizacyjnych, dokonywanie oceny i wyciąganie wniosków, dotyczących określonego zakresu działania.

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

Zatrudnienie pracowników na stanowiskach głównych specjalistów, specjalistów lub samodzielnych referentów uzależnione

jest od rzeczywistego wykonywania czynności o odpowiednim stopniu samodzielności, odpowiedzialności oraz niezbędnym zakresie umiejętności — niezależnie od posiadanych kwalifikacji (wykształcenia, praktyki), ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

Szczegółowe określenie warunków, niezbędnych do zakwalifikowania na stanowisko głównego specjalisty, specjalisty lub samodzielnego referenta, powinno być ujęte w księdze służb (zakresie obowiązków pracownika).

2. Wymagania kwalifikacyjne

Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy, określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym, dotyczą typowych stanowisk pracy z wyjątkiem stanowisk, których wymagania kwalifikacyjne i staż pracy określa dla:

1) pracowników obsługi prawnej — uchwała nr 533 Rady Ministrów, z dnia 13.XII.1961 r., w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków (Mon. Pol. nr 96, poz. 406);
2) rzeczników patentowych — ustawa z dnia 21.IV.1968 r., o rzecznikach patentowych (Dz.U. nr 14, poz. 86);
3) pracowników sprawujących kierownictwo i nadzór nad eksploatacją urządzeń energetycznych — rozporządzenie Ministra Górnictwa i Energetyki, z dnia 4.V.1973 r., w sprawie kwalifikacji osób sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych (Dz.U. nr 19, poz. 113).
4) pracowników zatrudnionych w ośrodkach informacji technicznej i ekonomicznej — zarządzenie Przewodniczącego Komitetu do Spraw Techniki z dnia 16.X.1961 r. (Mon. Pol. nr 88, poz. 377).

Pracownicy ci powinni być zaszeregowani analogicznie do stanowisk w działalności podstawowej danej jednostki organizacyjnej, np.:

— kierownik ośrodka zakładowego — jak kierownik komórki w zarządzie,
— kierownik zespołu, st. dokumentalista — jak specjalista,
— dokumentalista, st. bibliotekarz — jak samodzielny referent,
— bibliotekarz — jak st. referent.

W przypadkach, przewidzianych szczególnymi przepisami, pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych, np. kontroli jakości produkcji, technicznego normowania pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, rzeczników patentowych, powinni posiadać — oprócz wymagań określonych w taryfikatorze — odpowiednie przeszkolenie specjalistyczne lub uprawnienia.

Inspektor nadzoru inwestycyjnego, oprócz wymagań kwalifikacyjnych podanych w taryfikatorze, powinien posiadać uprawnienia budowlane, określone w przepisach wydanych na podstawie Prawa Budowlanego.

Instruktor praktycznej nauki zawodu, oprócz wymagań kwalifikacyjnych określonych w taryfikatorze, powinien posiadać ukończony kurs pedagogiczny.

Pracownicy redakcji gazety zakładowej powinni być zaszeregowani analogicznie:

— redaktor naczelny — jak kierownik komórki w zarządzie,
— starszy redaktor i redaktor — jak specjalista lub samodzielny pracownik, w zależności od posiadanych kwalifikacji i zakresu pracy.

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

Za pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym uważa się pracowników, którzy posiadają świadectwo ukończenia lub świadectwo dojrzałości odpowiedniej średniej szkoły zawodowej, świadectwo ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych, względnie przeszli w innej formie szkolenie, uznane przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania, jako równoznaczne z wykształceniem średnim.

Absolwenci średnich szkół ogólnokształcących, którzy nie ukończyli studiów wyższych, mogą być zatrudnieni na stanowiskach, dla których wymagane jest średnie wykształcenie zawodowe, jeżeli przedstawią świadectwo ukończenia przynajmniej 2 lat studiów wyższych technicznych lub ekonomicznych.

Za pracowników z wyższym wykształceniem mogą być uznani pracownicy, którzy mają dyplom ukończenia odpowiedniej szkoły wyższej lub tytuł inżyniera.

Ukończenie studiów wyższych w uczelniach nietechnicznych należy traktować analogicznie jak ukończenie studiów wyższych technicznych, jeżeli kierunek tych studiów odpowiada potrzebom danej produkcji, jak np. chemik po studiach uniwersyteckich.

Przy zatrudnieniu pracowników należy dążyć, żeby ich specjalności wykształcenia zawodowego odpowiadały możliwie ściśle pracy, wykonywanej na powierzonym im stanowisku.

W uzasadnionych przypadkach — ze względu na trudności dobrania w danym okresie odpowiednich specjalistów — możliwe jest zatrudnienie pracowników o zbliżonych specjalnościach wykształcenia zawodowego.

Do wymaganego stażu pracy na określonym stanowisku może być zaliczony tylko okres pracy zawodowej, odpowiadający cha-

rakterowi pracy na tym stanowisku lub — o ile wynika to z taryfikatora — w danej specjalności.

Wymagane lata praktyki pracowników ze średnim wykształceniem mogą być skrócone o 2 lata dla absolwentów studiów pomaturalnych.

3. Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych

Pracownicy, zwolnieni od ustalonych wymagań kwalifikacyjnych na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem 1 stycznia 1975 r., powinni uzupełnić wykształcenie, jeżeli zostali do tego zobowiązani.

Udzielone dotychczas pracownikom zwolnienia od obowiązku uzupełnienia brakujących kwalifikacji w zakresie wykształcenia na zajmowanych obecnie stanowiskach pozostają w mocy.

W uzasadnionych przypadkach pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych, jeżeli osiągają dobre wyniki pracy — mogą być przeszeregowani do wyższej kategorii zaszeregowania, przewidzianej dla zajmowanego stanowiska, jednak bez prawa awansowania na wyższe stanowisko.

Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych zachowują moc w przypadkach przeniesienia służbowego, albo prześcia do pracy — na takie samo lub niższe stanowisko — do innej jednostki organizacyjnej za zgodą obu zainteresowanych jednostek organizacyjnych.

Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych nie mogą dotyczyć pracowników, których wymagania kwalifikacyjne są określone odrębnymi przepisami (np. pracownicy obsługi prawnej).

4. Zaszeregowanie pracowników

Podstawą zaszeregowania dyrektorów i ich zastępców oraz głównych księgowych poszczególnych jednostek organizacyjnych jest kategoria zaszeregowania danej jednostki organizacyjnej, dokonana według zasad ustalonych w § 5.

Żaszeregowania głównych specjalistów i kierowników komórek organizacyjnych powinno być ustalone co najmniej o 1 kategorię niżej od zaszeregowania zastępców dyrektora nadzorujących daną działalność.

Kategorie zaszeregowania kierowników komórek organizacyjnych powinny być ustalone w zależności od rodzaju działalności i stopnia jej złożoności. Przy zaszeregowaniu pracowników do odpowiedniej kategorii stawek płac w ramach kategorii zaszeregowania określonej dla danego stanowiska w taryfikatorze kwalifikacyjnym należy brać pod uwagę:

— posiadane wykształcenie i przygotowanie praktyczne,
— stopień inwencji i samodzielności w pracy,

— złożoność, ważność i zakres powierzonej pracy na danym stanowisku.

§ 5

1. Wysokość dodatku funkcyjnego określa:
   — dla dyrektorów zjednoczeń, ich zastępców i głównego księgowego — właściwy minister,
   — dla dyrektorów, ich zastępców i głównego księgowego pozostałych jednostek organizacyjnych — naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia,
   — dla pozostałych pracowników — dyrektor przedsiębiorstwa.

2. Przy ustalaniu stawek dodatku dla poszczególnych stanowisk należy uwzględniać (przykładowo):
   a) dla członków dyrekcji
      — rolę jednostki w gospodarce narodowej,
      — wielkość jednostki (wartość przewozów i usług, liczbę zatrudnionych, ilość taboru samochodowego),
      — stopień złożoności zarządzania wynikający zwłaszcza z rozmieszczenia terytorialnego oraz z rodzaju i zakresu działania podległych jednostek organizacyjnych,
   b) dla kierowników magazynów:
      — wartość obrotów,
      — pracochłonność (liczba pozycji asortymentów magazynowych),
      — rodzaj magazynowanych materiałów,
      — odpowiedzialność materialna (indywidualna, zespołowa),
   c) dla st. mistrzów i mistrzów:
      — liczba nadzorowanych brygad (co najmniej 2),
      — liczba nadzorowanych robotników (co najmniej 10),
      — poziom kwalifikacji robotników,
      — charakter działalności nadzorowanych brygad (produkcyjna, pomocnicza, usługowa),
      — wielkość parku maszynowego,
      — stopień trudności i złożoności produkcji (pracy),
   d) dla kierowników komórek organizacyjnych:
      — liczebność nadzorowanej komórki (co najmniej 5 osób łącznie z kierownikiem),
      — zakres i charakter działalności danej komórki, jej pośredni lub funkcyjny nadzór nad odpowiednimi komórkami,
      — stopień złożoności i trudności zagadnień należących do gestii danej komórki.

3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli komórka organizacyjna zatrudnia mniej aniżeli 5 pracowników.

4. Szczegółowe zasady ustalania wysokości dodatków funkcyjnych dla kierowników poszczególnych komórek, uwzględniające wymierne kryteria przyjęte jako podstawa różnicowania komórek, ustala naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia.

5. Wysokość dodatku funkcyjnego przyznanego kierownikowi komórki organizacyjnej wynika z zakwalifikowania danej komórki do określonej stawki dodatku na podstawie przyjętych kryteriów różnicowania. Zmiana wysokości dodatku nie może być dokonana w drodze awansu; może ona nastąpić wyłącznie w przypadku zmiany zakresu działania danej komórki względnie zmiany innych cech służących jako podstawa zróżnicowania.

6. W okresie przejściowym mogą być stosowane odstępstwa od zasady ustalania dodatku funkcyjnego dla stanowiska o określonych cechach w jednej wysokości kwotowej.

W uzasadnionych przypadkach w okresie tym może być dla danego stanowiska ustalony dodatek funkcyjny o jedną kategorię niżej od wysokości dodatku przysługującego kierownikowi danej komórki na podstawie cech przyjętych jako podstawa różnicowania poszczególnych komórek organizacyjnych.

7. Dodatek funkcyjny przysługuje w okresie pracy na danym stanowisku kierowniczym.

8. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności kierownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego powierzono jego zastępstwo, przysługuje dodatek w wysokości przewidzianej dla danego stanowiska, począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

§ 6

1. Zasady zaliczania jednostek organizacyjnych transportu samochodowego do tabeli płac.

Zaliczenie jednostek organizacyjnych transportu samochodowego do tabel płac pracowników umysłowych zależy od:
— wartości przewozów i usług wykonywanych przez daną jednostkę organizacyjną,
liczby posiadanego taboru samochodowego, wyrażonej w jednostkach przeliczeniowych,
— rozmiaru zatrudnienia
z tym, że co najmniej dwa z tych kryteriów powinny być spełnione równocześnie.

2. Przedsiębiorstwa zalicza się do kategorii w zależności od spełnienia następujących kryteriów:

Lp.	Kryteria	IV	III	II	I
1	Wielkość przewozów i usług ogółem w mln zł.	do 150	od 150 do 350	od 350 do 500	powyżej 500
2	Tabor w jednostkach przeliczeniowych	do 1000	od 1000 do 1300	od 1300 do 1700	powyżej 1700
3	Zatrudnienie ogółem	do 1000	od 1000 do 1700	od 1700 do 2500	powyżej 2500

Powszechnie obowiązuje IV tabela płac.

Zaliczenie przedsiębiorstwa do III lub II tabeli płac dokonuje naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia.

Zaliczenie przedsiębiorstwa do I tabeli płac dokonuje Minister

Ustala się następujące wielkości poszczególnych kryteriów obowiązujących przy zaliczaniu. Jednostki organizacyjne (zakłady) transportu samochodowego na pełnym lub ograniczonym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym wchodzące w skład przedsiębiorstw tego transportu lub przedsiębiorstw nietransportowych zalicza się do poszczególnych kategorii według następującej tabeli:

Kryteria	Tabela III	Tabela II	Tabela I
Wartość przewozów i usług w mln zł	do 50	od 50 do 150	powyżej 150
Tabor w jednostkach przeliczeniowych	do 250	od 250 do 600	powyżej 600
Liczba zatrudnionych ogółem — osób	do 400	od 400 do 800	powyżej 800

Powszechnie obowiązuje III tabela płac.

Zaliczenie zakładu do II tabeli płac dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa.

Zaliczenie zakładu do I tabeli płac dokonuje naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia.

3. Jednostką przeliczeniową jest jeden samochód ciężarowy, uniwersalny o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton.

Ustala się następujące wskaźniki przeliczeniowe dla pozostałych pojazdów samochodowych:

a) autobus do 15 miejsc siedzących (wraz z miejscem kierowcy) — 1,25 jedn.
b) autobus powyżej 15 miejsc siedzących — 2,25 jedn.
c) autobus przegubowy lub członowy — 3,0 jedn.
d) przyczepa autobusowa — 1,0 jedn.
e) samochód osobowy — 0,75 jedn.

f) samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze od 3,5 do 13 ton — 1,5 jedn.
g) samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton do 20 ton — 2,0 jedn.
h) samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 20 ton — 3,0 jedn.
i) ciągnik balastowy — 3,0 jedn.
j) ciągnik rolniczy — 1,5 jedn.
k) przyczepa niskopodwoziowa do przewozu ładunków ciężkich i ponadwymiarowych — 1,0 jedn.
l) przyczepa ciężarowa do 5 ton — 0,5 jedn.
ł) przyczepa ciężarowa powyżej 5 ton — 0,75 jedn.
m) ciężkie maszyny budowlane — 3,0 jedn.
n) ciężki sprzęt przeładunkowy (żurawie, stacje przeładunkowe) — 3,0 jedn.

Zjednoczenie Przedsiębiorstw Transportowo-Sprzętowych Budownictwa „Transbud" określi kryteria zaszeregowania podległych jednostek organizacyjnych nie objętych niniejszymi zasadami (warsztaty samochodowe, składnice zaopatrzenia itp.).

§ 7

Pracownikom kierownictwa i administracji mogą być przyznane premie według zasad ustalonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego w trybie określonym obowiązującymi przepisami.

§ 8

1. Godzinowe stawki dla pracowników obsługi oraz pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu ustala się w wysokości określonej w tabeli stawek płac zasadniczych robotników (§ 20 załącznika Nr 8).

2. Dla pracowników obsługi i dozorców ustala się następujące kategorie zaszeregowania:

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
1	2
Goniec	1
Sprzątaczka, portier, dozorca, woźny, szatniarz, dźwigowy, pokojowy	1-2

1	2
Gotowacz napojów, starszy woźny, palacz pieców zwykłych, starszy portier, informator, ekspedytor poczty, robotnik gospodarczy przy pracy lekkiej, starszy dozorca, starszy dźwigowy, starszy pokojowy	2-3
Powielaczowy, praczka, prasowaczka, asenizator, przyuczony robotnik gospodarczy przy pracy ciężkiej, woźnica	3-4

§ 9

Dla palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników stosuje się kategorie zaszeregowania przewidziane dla robotników w załączniku.

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
Palacz c.o. — pomocnik	3
Palacz c.o.	4
Palacz c.o.	5
Palacz c.o.	6

Palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników należy zaszeregować do odpowiedniej kategorii zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym robotników zaplecza technicznego.

Palaczom centralnego ogrzewania i ich pomocnikom przysługują dodatki w wysokości 0,50 zł za godzinę za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia co najmniej przez 4 godziny dziennie.

Dodatek przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie stwierdzenia szkodliwych warunków dla zdrowia przez inspektora pracy.

W przypadku występowania w kotłowni warunków pracy szkodliwych dla zdrowia przewidzianych w obowiązujących przepisach, z tytułu których przysługuje dodatek wyższy za prace w tych warunkach, palaczom centralnego ogrzewania i ich pomocnikom przysługuje tylko jeden dodatek — najwyższy.

§ 10

Palaczom centralnego ogrzewania i ich pomocnikom oraz pracownikom obsługi i dozorcom dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych przysługują w wysokości i według zasad określonych w § 24 załącznika nr 8.

§ 11

Pracownicy obsługi, palacze centralnego ogrzewania oraz pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu mogą otrzymać premię zgodnie z § 21 załącznika nr 8.

§ 12

W miarę wygospodarowania środków w ramach planowanego (dyspozycyjnego) funduszu płac — pracownikom zorganizowanego transportu samochodowego mogą być przyznane dodatki za staż pracy w tym transporcie w wysokości i według zasad określonych w § 16 załącznika nr 8.

§ 13

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw (zakładów) zorganizowanego transportu samochodowego mogą tworzyć w ramach planowanego funduszu płac specjalny fundusz nagród w wysokości do 0,5% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia.

2. Zasady dysponowania funduszem nagród, o którym mowa w ust. 1, ustala dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 14

Za czas pracy w porze nocnej pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 15% płacy zasadniczej.

Dodatki za pracę nocną przysługują pracownikom na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu; nie przysługują natomiast dodatki za pracę wykonywaną w nocy sporadycznie (poza normalnym czasem pracy), za którą przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

§ 15

1. Stawki płac zasadniczych mogą być podwyższone przy równoczesnym odpowiednim zmniejszeniu ruchomej części płac, w miarę wygospodarowania na ten cel odpowiednich środków poprzez wzrost efektywności pracy — jeżeli wzrost ruchomej części płac umożliwi podwyższenie tych stawek co najmniej o 5%.

2. Zmiana struktury płac, o której mowa w ust. 1, może być wprowadzona za zgodą Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych po roku 1976 oraz wyłącznie w przypadku, gdy wzrost ruchomej części płac ma charakter trwały i jest wynikiem zwiększenia wydajności, poprawy organizacji i dyscypliny pracy.

Załącznik nr 10
do Układu Zbiorowego Pracy
dla Budownictwa

WARUNKI WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW PRODUKCJI POMOCNICZEJ I ZAOPATRZENIA BUDOWNICTWA

§ 1

Pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach produkcji pomocniczej i zaopatrzenia budownictwa określonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami — wynagradza się według załącznika nr 1, z wyjątkiem § 10 tego załącznika.

§ 2

1. Brygadzistom pracującym wspólnie z pozostałymi członkami brygady przysługuje wynagrodzenie w zależności od wyników ich własnej pracy oraz dodatek za prowadzenie brygady w wysokości od 10% do 15% stawki płacy zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszeregowania brygadzisty, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadzistą wynosi nie mniej niż 5 osób. W uzasadnionych przypadkach kierownik zakładu pracy może wyrazić zgodę na przyznanie dodatku za prowadzenie brygady, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadzistą wynosi nie mniej niż 3 osoby.

2. Dodatek za prowadzenie brygady, o którym mowa w ust. 1, może być podwyższony w granicach do 20% stawki płacy zasadniczej dla brygadzistów kierujących dużymi brygadami za zgodą Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

3. Uprawnienia brygadzisty do otrzymania dodatku powinny być określone w umowie o pracę zawartej z brygadzistą.

§ 3

Przedsiębiorstwa, o których mowa w § 1, zalicza do poszczególnych kategorii naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia, przymując za podstawę wartość przemysłową produkcji pomocniczej i usług produkcyjnych przedsiębiorstwa, sprzedawanych na zewnątrz i wielkości produkcji określone w poz. 3 tabeli podanej w ust. 3 w § 20 załącznika nr 1.

Załącznik nr 11
do Układu Zbiorowego Pracy
dla Budownictwa

WARUNKI WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH USŁUG SOCJALNYCH BUDOWNICTWA

§ 1

1. Robotników zatrudnionych w zakładach remontowo-budowlanych oraz pracowników obsługi wynagradza się według załącznika nr 1 z wyjątkiem § 10 tego załącznika.

2. Brygadzistom pracującym wspólnie z członkami brygady w zakładach remontowo-budowlanych przysługuje wynagrodzenie w zależności od wyników ich pracy oraz dodatek za prowadzenie brygady w wysokości od 10 do 15% stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania brygadzisty, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadzistą wynosi nie mniej niż 5 osób.

W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może wyrazić zgodę na przyznanie dodatku za prowadzenie brygady, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadzistą wynosi nie mniej niż 3 osoby. Uprawnienia brygadzisty do otrzymywania dodatku powinny być określone w umowie o pracę zawartej z brygadzistą.

§ 2

1. Pracowników zatrudnionych w domach wczasowych i ośrodkach wczasów zakładowych wynagradza się według załącznika nr 7.

2. Pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej zatrudnionych w placówkach upowszechniania kultury prowadzonych przez zakłady pracy wynagradza się według załącznika nr 6.

3. Pracowników zatrudnionych w stołówkach i bufetach prowadzonych przez zakłady pracy wynagradza się według załącznika nr 5.

4. Pracowników transportu samochodowego wynagradza się według załącznika nr 9.

§ 3

1. Pracownikom kierownictwa i administracji przysługują miesięczne stawki płacy zasadniczej według następującej tabeli:

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł
1	1200
2	1350
3	1500
4	1700
5	1900
6	2100
7	2300
8	2500
9	2800
10	3100
11	3400
12	3700
13	4000
14	4400
15	4800
16	5300
17	5900
18	6500
19	7200

2. Poza wynagrodzeniem wynikającym z miesięcznych stawek płacy zasadniczej pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska pracy przysługują dodatki funkcyjne wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w tabeli podanej w ust. 3.

3. Tabela
kategorii zaszeregowania i dodatków funkcyjnych
Pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska w zarządzie przedsiębiorstwa

Lp.	Stanowisko	Kategoria przedsiębiorstwa								
		I			II			III		
		kategoria zaszeregowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny	kategoria zaszeregowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny	kategoria zaszeregowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Dyrektor przedsiębiorstwa	17—19	5900 6500 7200	3000 3500 4000	17—18	5900 6500	1500 2000 2500 3000	14—17	4400 4800 5300 5900	800 1000 1500 2000

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa Główny księgowy przedsiębiorstwa *)	15—18	4800 5300 5900 6500	2500 3000 3500	15—17	4800 5300 5900	1000 1500 2000 2500	12—16	3700 4000 4400 4800 5300	600 800 1000 1500

Lp.	Stanowisko	Kategoria przedsiębiorstwa					
		I			II i III		
		kategoria zaszeregowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny	kategoria zaszeregowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5	6	7	8
3	Kierownik działu w przedsiębiorstwie Specjaliści kierujący zespołem ludzi lub zagadnień **) Radca prawny **)	10—16	3100 3400 3700 4000 4400 4800 5300	200 300 400 600 800 1000	8—14	2500 2800 3100 3400 3700 4000 4400	200 300 400 600 800 1000

*) Główny księgowy może być zaszeregowany i otrzymywać dodatek funkcyjny na równi z zastępcą dyrektora, jeżeli odpowiada kryterium kwalifikacyjnym określonym dla zastępcy dyrektora, w przeciwnym wypadku stawkę płacy i dodatku funkcyjnego należy ustalać co najmniej o jedną kategorię (grupę) niżej.

**) Specjalista, radca prawny mają prawo do dodatku funkcyjnego w wypadku kierowania zespołem ludzi.

Pozostali pracownicy zarządu przedsiębiorstwa

Lp	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej	Dodatek funkcyjny
4	Starszy inspektor Starszy rewident Referent prawny	7—13	2300 2500 2800 3100 3400 3700 4000	
5	Inspektor Rewident	7—12	2300 2500 2800 3100 3400 3700	
6	Kierownicy — sekretariatu — kancelarii głównej — powielarni — hali maszyn — archiwum Starsi referenci Starsi księgowi Kasjer	7—10	2300 2500 2800 3100	
7	Referent Księgowy Starsza maszynistka (poza halą maszyn) Telefonistka Stenotypistka	4—8	1700 1900 2100 2300 2500	
8	Pracownik obsługi biurowej Maszynistka poza halą maszyn Telefonistka	3—7	1500 1700 1900 2100 2300	
9	Stażyści z wyższym wykształceniem	4—7	1700 1900 2100 2300	
10	Stażyści ze średnim wykształceniem	1—5	1200 1350 1500 1700 1900	
11	Pomoc biurowa	1—3	1200 1350 1500	

Pracownicy zakładów remontowych

Lp	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej	Dodatek funkcyjny
12	Kierownik zakładu remontowego	9—16	2800 3100 3400 3700 4000 4400 4800 5300	300 400 600
13	Starszy majster	9—12	2800 3100 3400 3700	300 400 600 800 1000
14	Majster	8—11	2500 2800 3100 3400	200 300 400 600

Pracownicy magazynu

15	Kierownik magazynu	7—11	2300 2500 2800 3100 3400	300 400 600 800
16	Starszy magazynier	6—10	2100 2300 2500 2800 3100	
17	Magazynier	3—9	1500 1700 1900 2100 2300 2500 2800	

Pracownicy jednostek usługowych

18	Kierownik zespołu hoteli robotniczych *)	9—13	2800 3100 3400 3700 4000	300 400 600

1	2	3	4	5
19	Kierownik hotelu robotniczego I kategorii	8—12	2500 2800 3100 3400 3700	200 300 400
	II kategorii	7—11	2300 2500 2800 3100 3400	200 300 400
	III kategorii	6—10	2100 2300 2500 2800 3100	200 300
20	Kierownik piętra w hotelu robotniczym **)	7—10	2300 2500 2800 3100	
21	Kierownik — zakładu pralniczego — zakładu domów mieszkalnych	9—12	2800 3100 3400 3700	300 400
22	Kierownik zakładu żywienia	9—13	2800 3100 3400 3700 4000	300 400 600
23	Instruktor — kuchmistrz w zakładzie żywienia	8—12	2500 2800 3100 3400 3700	

*) Stanowisko kierownika zespołu hoteli robotniczych może być utworzone w przypadku nadzorowania hoteli o łącznej ilości miejsc powyżej 1000.
**) Stanowisko kierownika piętra w hotelu robotniczym może występować jedynie w hotelach I i II kategorii i musi obejmować co najmniej 100 miejsc.

§ 4

1. Zaszeregowania pracowników do poszczególnych kategorii stawek płac zasadniczych dokonuje się na podstawie następującego taryfikatora kwalifikacyjnego:

Pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska w zarządzie przedsiębiorstwa

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje
1	2	3
1	Dyrektor przedsiębiorstwa	wykształcenie: wyższe, odpowiednie do pełnionej funkcji
2	Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa	staż pracy: 7 lat pracy, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
	Główny księgowy przedsiębiorstwa	wykształcenie: wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji oraz dyplom biegłego księgowego odpowiedniej specjalizacji staż pracy: 6 lat, w tym 2 lata pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w księgowości lub wykształcenie: średnie oraz dyplom biegłego księgowego odpowiedniej specjalizacji staż pracy: 10 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym w księgowości
3	Kierownik działu w przedsiębiorstwie Specjalista kierujący zespołem ludzi lub zagadnień	wykształcenie: wyższe odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy staż pracy: 4 lata w danej specjalności lub wykształcenie: średnie odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy staż pracy: 8 lat pracy w danej specjalności
	Radca prawny	kwalifikacje określone w uchwale nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw, zjednoczeń oraz banków państwowych (Mon. Pol. nr 96, poz. 406)

Pozostali pracownicy zarządu przedsiębiorstwa

4	Starszy inspektor Starszy rewident	wykształcenie: wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji Staż pracy: 2 lata pracy lub wykształcenie: średnie odpowiednie do pełnionej funkcji staż pracy: 6 lat pracy
	Referent prawny	kwalifikacje określone w uchwale nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Mon. Pol. nr 96 poz. 406)

1	2	3
5	Kierownik — sekretariatu — kancelarii głównej — powielarni — hali maszyn — archiwum	wykształcenie: średnie odpowiednie do zajmowanego stanowiska staż pracy: 4 lata pracy
9	Starsi referenci Inspektorzy Starsi księgowi Rewidenci Kasjerzy	wykształcenie: wyższe i ukończony wstępny staż pracy lub wykształcenie: średnie staż pracy: 4 lata pracy
7	Referent Księgowy	wykształcenie: średnie i ukończony wstępny staż pracy
8	Starsza maszynistka	pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę
9	Teletypistka Stenotypistka	wykształcenie: średnie
10	Maszynistka	pisanie bezbłędne z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę

Pracownicy zakładów remontowych

11	Kierownik zakładu remontowego	wykształcenie: wyższe techniczne staż pracy: 3 lata lub wykształcenie: średnie techniczne staż pracy: 6 lat
12	Starszy majster	wykształcenie: średnie techniczne staż pracy: 2 lata na stanowisku majstra lub wykształcenie: zasadnicza szkoła zawodowa i uprawnienia mistrzowskie staż pracy: 6 lat pracy, w tym 2 lata na stanowisku majstra
13	Majster	wykształcenie: średnie techniczne i wstępny staż pracy lub wykształcenie: zasadnicza szkoła zawodowa, uprawnienia mistrzowskie lub tytuł mistrza i 3 lata praktyki

Pracownicy magazynów

14	Kierownik magazynu	wykształcenie: średnie techniczne, ekonomiczne, ogólne i kurs specjalistyczny staż pracy: 6 lat pracy

1	2	3
15	Starszy magazynier	wykształcenie: średnie i kurs specjalistyczny staż pracy: 4 lata pracy
16	Magazynier	wykształcenie: średnie i wstępny staż pracy lub wykształcenie: zasadnicza szkoła zawodowa i kurs specjalistyczny oraz 2 lata praktyki w danej branży

Pracownicy jednostek usługowych

17	Kierownik zespołu hoteli robotniczych	wykształcenie: wyższe odpowiednie dla danej specjalności staż pracy: 4 lata pracy w instytucji o pokrewnym zakresie działania lub
18	Kierownik hotelu robotniczego	wykształcenie: średnie odpowiednie dla danej specjalności staż pracy: 6 lat pracy w instytucji o pokrewnym zakresie działania
19	Kierownik piętra w hotelu robotniczym	wykształcenie: wyższe odpowiednie dla danej specjalności staż pracy: 2 lata pracy w instytucji o pokrewnym zakresie działania lub wykształcenie: średnie odpowiednie dla danej specjalności staż pracy: 4 lata pracy w instytucji o pokrewnym zakresie działania
20	Kierownik Zakładu Pralniczego Zakładu Domów Mieszkalnych	
21	Kierownik zakładu żywienia	wykształcenie: wyższe odpowiedniej specjalności staż pracy: 6 lat pracy lub wykształcenie: średnie odpowiedniej specjalności staż pracy: 10 lat pracy
22	Instruktor-kuchmistrz	wykształcenie: tytuł mistrzowski w zawodzie kucharskim staż pracy: 8 lat pracy

2. Przy stosowaniu taryfikatora kwalifikacyjnego, ustalaniu stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych, przyznawaniu dodatków funkcyjnych oraz stosowaniu zwolnień od wymagań kwalifikacyjnych ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym — stosuje się postanowienia §§ 18 i 19 załącznika nr 1.

§ 5

Zasady zaliczania jednostek organizacyjnych do poszczególnych kategorii płac.

1. Przedsiębiorstwa zalicza się do kategorii w zależności od planowanej wartości rocznej świadczonych usług w mln zł. na podstawie następującej tabeli:

kategoria I — powyżej 80 mln zł.
kategoria II — powyżej 40 do 80 mln zł.
kategoria III — do 40 mln zł.

2. Hotele robotnicze prowadzone przez przedsiębiorstwa usług socjalnych budownictwa zalicza się do kategorii w zależności od ilości miejsc (łóżek) wg następującej tabeli:

kategoria I — powyżej 400 miejsc (łóżek)
kategoria II — powyżej 200 do 400 miejsc (łóżek)
kategoria III — do 200 miejsc (łóżek)

§ 6

Pracownicy kierownictwa i administracji mogą otrzymywać premie według zasad ustalonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego dla przedsiębiorstw budowlano-montażowych w trybie określonym obowiązującymi przepisami.

Załącznik nr 12
do Układu Zbiorowego Pracy
dla Budownictwa

WYKAZ
KIEROWNICZYCH I INNYCH SAMODZIELNYCH STANOWISK PRACY

Do kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów ustalania czasu trwania okresu próbnego (art. 27 Kodeksu pracy) oraz dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 135 Kodeksu pracy), zalicza się:

1) dyrektorów zjednoczeń, kombinatów, przedsiębiorstw i ich zastępców,
2) głównych księgowych i ich zastępców,
3) kierowników (dyrektorów) biur i ośrodków
4) dyrektorów wielkich budów i ich zastępców,
5) dyrektorów zakładów w kombinatach i ich zastępców,
6) kierowników zespołów budów, dużych budów, dużych grup robót, budów, obiektów, robót, grup robót i ich zastępców,
7) generalnych projektantów i głównych projektantów,
8) kierowników pracowni i ich zastępców,
9) kierowników baz, zakładów, warsztatów, magazynów i ich zastępców,
10) głównych specjalistów i specjalistów,
11) kierowników zmiany i ich zastępców,
12) naczelników wydziałów, oddziałów, działów, sekcji i innych komórek organizacyjnych wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej i ich zastępców,
13) kierowników laboratoriów,
14) starszych majstrów, majstrów; starszych majstrów (majstrów) oraz pracowników na stanowiskach równorzędnych traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany,
15) starszych projektantów, starszych kalkulatorów, projektantów, kalkulatorów,
16) radców prawnych,
17) rzeczników patentowych,
18) rzeczoznawców,
19) innych pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz pracowników, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegających bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy, a także pracowników, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze,
20) starszych magazynierów, magazynierów; starszych magazynierów (magazynierów) zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie przyjmowania i zdawania magazynu.

Załącznik nr 13
do Układu Zbiorowego Pracy
dla Budownictwa

ZAKRES OBOWIĄZYWANIA POSTANOWIEŃ UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY DLA BUDOWNICTWA

§ 1

Układ Zbiorowy Pracy dla Budownictwa — z zastrzeżeniem wynikającym z § 2 — obowiązuje w podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych:

1) przedsiębiorstwach (kominatach) budowlano-montażowych,
2) przedsiębiorstwach eksploatacji sprzętu budowlanego,
3) biurach projektów,
4) przedsiębiorstwach produkcji pomocniczej i zaopatrzenia budownictwa określonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, zgrupowanych w zjednoczeniach budowlano-montażowych,
5) przedsiębiorstwach transportowych, transportowo-sprzętowych i transportowo-spedycyjnych,
6) przedsiębiorstwach usług socjalnych budownictwa,
7) centralach zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa (kombinaty) budowlano-montażowe oraz jednostkach organizacyjnych działających przy zjednoczeniach w ramach wspólnych przedsięwzięć gospodarczych,
8) centrali Zjednoczenia Przedsiębiorstw Transportowo-Sprzętowych Budownictwa „Transbud".

§ 2

W przedsiębiorstwach (kombinatach) i centralach zjednoczeń, o których mowa w § 1, obowiązują postanowienia części ogólnej układu oraz następujące załączniki:

1) w przedsiębiorstwach (kombinatach) budowlano-montażowych — załączniki nr nr 1 — 8, 12
2) w przedsiębiorstwach eksploatacji sprzętu budowlanego — załączniki nr nr 1, 3—8, 12
3) biurach projektów — załączniki nr nr 5—8 i 12
4) w przedsiębiorstwach produkcji pomocniczej budownictwa i zaopatrzenia budownictwa określonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w trybie

przewidzianym obowiązującym przepisami załącznik nr nr 1 (z wyjątkiem § 10), 5—8, 10 i 12

5) przedsiębiorstwach transportowych, transportowo-sprzętowych i transportowo-spedycyjnych załączniki nr nr 5—9 i 12

6) przedsiębiorstwach usług socjalnych budownictwa — załącznik nr 11, 12 oraz inne zgodnie z przepisami § 2 tego załącznika,

7) w centralach zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa (kombinaty) budowlano-montażowe oraz jednostkach organizacyjnych działających przy zjednoczeniach w ramach wspólnych przedsięwzięć gospodarczych — załączniki nr nr 1, 5—8 i 12

8) centrali Zjednoczenia Przedsiębiorstw Transportowo-Sprzętowych Budownictwa „Transbud" — załączniki nr nr 5—9 i 12.

SPIS TREŚCI

str.

1. UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA BUDOWNICTWA . . 3

ROZDZIAŁ I
Postanowienia wstępne 3

ROZDZIAŁ II
Szczegółowe warunki wynagradzania pracowników 4

ROZDZIAŁ III
Warunki przyznawania innych świadczeń niż wynagrodzenie za pracę 6

ROZDZIAŁ IV
Warunki pracy związane z właściwościami pracy (zawodu) w budownictwie 9

2. ZAŁĄCZNIK NR 1
Warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeniach 10

Część I
Zasady ogólne 10

Część II
Warunki wynagradzania robotników 11

Część III
Warunki wynagradzania pracowników obsługi oraz pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu 15

Część IV
Warunki wynagradzania pracowników kierownictwa i administracji 16

Część V
Dodatki za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych 35

3. ZAŁĄCZNIK NR 2
Zasady stosowania czterobrygadowej organizacji pracy i warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych w tym systemie . . . 39

4. ZAŁĄCZNIK NR 3
Świadczenia dla pracowników czasowo przeniesionych 42

5. ZAŁĄCZNIK NR 4
Uprawnienia robotników podczas przerw lub ograniczeń w pracy, spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy 45

6. ZAŁĄCZNIK NR 5
Warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach, bufetach, gotowalniach mleka i kawy prowadzonych przez zakład pracy 49

7. ZAŁĄCZNIK NR 6
Warunki wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej 59

8. ZAŁĄCZNIK NR 7
Warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych w domach wczasowych i ośrodkach wczasów zakładowych 67

9. ZAŁĄCZNIK NR 8
Warunki wynagradzania pracowników transportu samochodowego 75

10. ZAŁĄCZNIK NR 9
Warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach transportowych, transportowo-spedycyjnych, transportowo-sprzętowych oraz w Centrali Zjednoczenia Przedsiębiorstw Transportowo-Sprzętowych Budownictwa „Transbud" 93

11. ZAŁĄCZNIK NR 10
Warunki wynagradzania pracowników przedsiębiorstw produkcji pomocniczej i zaopatrzenia budownictwa 117

12. ZAŁĄCZNIK NR 11
Warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach usług socjalnych budownictwa 118

13. ZAŁĄCZNIK NR 12
Wykaz kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy . . 127

14. ZAŁĄCZNIK NR 13
Zakres obowiązywania postanowień Układu Zbiorowego Pracy dla Budownictwa 129