Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego
GBPiZS
1125169

ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
ZARZĄD GŁÓWNY

UKŁAD ZBIOROWY PRACY W BUDOWNICTWIE

Z DNIA 15 MARCA 1958 R.

z wyjaśnieniami i przepisami wykonawczymi
według stanu prawnego na dzień 1 lipca 1964 r.

Warszawa 1964
WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE CRZZ

25169

Redaktor: *Maria Rodkiewicz*

Redaktor techniczny: *Jerzy Trzebiński*

Korektor: *Barbara Lipska*, *Wacław Bembnowicz*

Wydano na zlecenie Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych

Nakład 22 000 + 150 egz. Objętość ark. wyd. 22,3, ark. druk. 21,25. Format A5. Papier druk. sat. kl. V, 65 g. A1. Do składu oddano 26. XI. 63 r. Do druku podpisano 25. IX. 64 r. Druk ukończono w listopadzie 1964 r. Nr prod. RWZ/26/64. Zam. 1197/63 — G-46
Skład: Krakowskie Zakłady Graficzne nr 3, Kraków, ul. Berka Joselewicza 24
Druk: Krakowskie Zakłady Graficzne nr 4, Kraków, J. Sarego 7

WSTĘP

Od września 1958 roku, tj. od czasu ukazania się w formie książkowej *Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie* z dnia 15 marca 1958 r., wprowadzono w życie nowe przepisy normujące zagadnienia pracy i płac w tej branży. Jakkolwiek *Układ*, zwłaszcza w części ogólnej, uległ stosunkowo niewielkim zmianom, to jednak niektóre przepisy, szczególnie wykonawcze, podane w tej książce utraciły moc obowiązującą; w niektórych przypadkach poszczególne zagadnienia dotyczące pracy i płac zostały uregulowane w sposób odmienny w porównaniu do stanu z września 1958 r.

W związku z tym powstała więc potrzeba zaopatrzenia wszystkich zainteresowanych — a przede wszystkim kierownictw zakładów pracy, rad zakładowych (oddziałowych), delegatów związkowych, komisji rozjemczych, a także licznych pracowników budownictwa — w nowe, aktualne wydanie *Układu*.

Wydanie poprzednie obejmowało, oprócz treści *Układu*, również komentarze oraz przepisy wykonawcze. Komentarze wskazywały na intencję stron zawierających *Układ* i miały na celu uniknięcie w praktyce niewłaściwej wykładni jego postanowień. Akty wykonawcze (zarządzenia, okólniki i pisma okólne) określały i wyjaśniały liczne sprawy z zakresu pracy i płac.

Doświadczenie wykazało, że przepisy, wyjaśnienia i komentarze zawarte w książce stanowiły dużą pomoc w stosowaniu przepisów z tej dziedziny.

Obecne wydanie — poprawione i uzupełnione — także zawiera rozszerzony zestaw przepisów, komentarzy i wyjaśnień stanowiących łącznie z treścią *Układu* zbiór ważniejszych dokumentów z dziedziny pracy i płac.

Przy wyborze zagadnień, których podanie, wyjaśnienie bądź opatrzenie komentarzami uznano za niezbędne — starano się uwzględnić liczne uwagi i postulaty zgłoszone przez zarządy okręgowe Związku.

Podanych wyjaśnień i komentarzy do poszczególnych postanowień *Układu*, a także przepisów wykonawczych nie należy utożsamiać z *Układem Zbiorowym Pracy;* stanowią one obowiązujące uzupełnienie tego *Układu* bądź też zawierają wyjaśnienia i wskazówki dotyczące stosowania niektórych przepisów. Książka ujmuje stan prawny na dzień 1 lipca 1964 r.

ZARZĄD GŁÓWNY
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

DZIAŁ I

UKŁAD ZBIOROWY PRACY W BUDOWNICTWIE

Pomiędzy Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, mających siedzibę w Warszawie przy ul. Żurawiej 3/5, działającym w imieniu podległych jemu przedsiębiorstw a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w Polsce, mającym siedzibę w Warszawie przy ul. Mokotowskiej 4/6, zawarty został w dniu 15 marca roku 1958 Układ Zbiorowy Pracy treści następującej:

CZĘŚĆ OGÓLNA UKŁADU

Rozdział I

POSTANOWIENIA WSTĘPNE I CZAS TRWANIA UKŁADU

§ 1

1. Układ niniejszy wraz z załącznikami określa warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, w których stosowany był poprzedni układ zbiorowy pracy z dnia 7 maja 1949 r., oraz wzajemne zobowiązania stron podpisujących Układ.

2. Przez użyte w Układzie określenie „kierownictwo" rozumie się kierownictwo poszczególnego przedsiębiorstwa, zakładu lub budowy, przez „związek" — właściwe organa związku zawodowego, przez „radę zakładową" — radę zakładową danego przedsiębiorstwa, zakładu lub budowy, lub jej upoważnionego przedstawiciela.

3. Pod określeniem „pracownik" przy braku dokładniejszego określenia rozumie się zarówno pracownika fizycznego, jak i umysłowego.

Uwagi.

1) jak wynika z zarządzenia nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wynagra-

dzania pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (str. 211), wydanego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz późniejszych protokołów dodatkowych do Układu — Układ ten obowiązuje w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych podległych prezydium rad narodowych, nad którymi Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych sprawuje zwierzchni nadzór;

2) postanowienia części ogólnej Układu obowiązują we wszystkich przedsiębiorstwach podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, w których był stosowany układ zbiorowy pracy w budownictwie z dnia 7 maja 1949 r., nie wyłączając przedsiębiorstw przemysłowych, transportowych, zaopatrzenia i zbytu, biur projektowych;

3) zgodnie z protokołem dodatkowym z dnia 16 kwietnia 1958 r. do układu (str. 181), postanowienia części ogólnej Układu obowiązują również w zjednoczeniach (zarządach), w których poprzednio stosowany był układ zbiorowy pracy w budownictwie z dnia 7 maja 1949 r.;

4) w przedsiębiorstwach nie objętych Układem, w których zostaną wprowadzone zasady wynagradzania wynikające z uchwały nr 50 Rady Ministrów z dnia 7 marca 1958 r. w sprawie płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych mogą być również wprowadzone postanowienia Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. Postanowienia Układu może zastosować w takich przedsiębiorstwach zainteresowany minister w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego oraz w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych;

5) na podstawie przepisów dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. nr 8, poz. 36 i nr 24/47, poz. 92) pod użytym w układzie określeniem „rada zakładowa" rozumie się również — niezależnie od postanowień § 1 ust. 2 — delegata związkowego w przedsiębiorstwie, w którym nie ma rady zakładowej.

§ 2

Strony zgodnie ustalają, że stałą troską i wspólnym celem umawiających się stron będzie dążenie do realizacji zasady: „równa płaca za równą pracę" oraz do stałej poprawy bytu pracowników na podstawie wzrostu wydajności pracy, poprawy jakości produkcji i obniżenia kosztów własnych.

§ 3

1. Układ niniejszy zawarty został na czas nie oznaczony i obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1958 roku.

2. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące naprzód.

Wypowiedzenie powinno być dokonane na piśmie listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego termin wypowiedzenia.

3. W piśmie zawierającym wypowiedzenie strona wypowiadająca określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego Układu, czy też poszczególnych jego postanowień.

4. W przypadku całkowitego wypowiedzenia Układu strony przystępują niezwłocznie do zawarcia nowego Układu zbiorowego pracy.

W przypadku częściowego wypowiedzenia, strony niezwłocznie ustalą nowe warunki części objętej wypowiedzeniem i w formie protokołu dodatkowego włączą do niniejszego Układu.

5. W przypadku sporu i nie osiągnięcia porozumienia co do określenia nowych warunków Układu, strony odwołują się do Centralnej Rady Związków Zawodowych i Rady Ministrów w celu rozstrzygnięcia sporu.

6. Jeżeli nowy Układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, postanowienia wypowiedzianego Układu powinny być przestrzegane do czasu podpisania nowego Układu.

Uwaga.

Zgodnie z uchwałą nr 50 Rady Ministrów z dnia 7 marca 1958 r. w sprawie płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych zainteresowani ministrowie, wprowadzając w życie w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego układ zbiorowy pracy lub inne przepisy, wydane na podstawie powyższej uchwały, określają równocześnie termin wejścia w życie tych przepisów.

W związku z tym data wejścia w życie Układu od 1 kwietnia 1958 r. obowiązuje jedynie w przedsiębiorstwach, o których mowa w § 1 Układu.

Rozdział II

PRZYJMOWANIE I ZWALNIANIE PRACOWNIKÓW

§ 4

1. Przy przyjmowaniu nowych pracowników, przy równych kwalifikacjach, należy dawać pierwszeństwo członkom Związku Zawodowego. Przyjęcie do pracy pracownika następuje po uzgodnieniu z radą zakładową.

2. Kierownictwo przyjmując pracownika do pracy obowiązane jest wskazać mu miejsce pracy i przydzielić potrzebne narzędzia pracy.

Uwagi.

1) przy zatrudnianiu młodocianych i pracowników pełnoletnich podejmujących pracę, do której wykonywania nie posiadają wymaganych

kwalifikacji zawodowych oraz przy zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych, zasadniczych i średnich szkół zawodowych obowiązują przepisy podane w wykazie w załączniku nr 4 do Układu;

2) przy przyjmowaniu do pracy nowych pracowników należy im podać warunki wynagradzania; warunki te powinny być przedstawione pracownikowi na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu okresu próbnego;

3) tryb przyjmowania do pracy na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną określa zarządzenie nr 385 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 17 listopada 1962 r. (Dz. Urz. MBiPMB nr 18, poz. 77).

§ 5

1. Zwalnianie pracowników należy do kierownictwa po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z radą zakładową.

W przypadku braku zgody między kierownictwem a radą zakładową spór należy przekazać do rozstrzygnięcia władzom nadrzędnym przedsiębiorstwa (zakładu) i rady zakładowej.

2. Postanowienia ust. 1 § 4 i ust. 1 § 5 nie dotyczą osób powołanych na stanowiska: dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców oraz głównych księgowych.

Uwagi.

1) w związku z postanowieniami, stanowiącymi o potrzebie uzgodnienia z radą zakładową zwolnienia pracowników rozumieć należy — zgodnie z § 1 ust. 2 układu — pod określeniem „rada zakładowa" również upoważnionego przedstawiciela rady zakładowej.

Do rozwiązania przez przedsiębiorstwo umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędne jest uprzednie wyrażenie zgody przez radę zakładową (miejscową, oddziałową) lub w przedsiębiorstwach, w których nie ma rady zakładowej — przez delegata związkowego (art. 7 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2 poz. 11, nr 41, poz. 187 i z 1959 r nr 27, poz. 170). Zgoda ta powinna być wyrażona na piśmie w formie uchwały, uwidocznionej w protokole z posiedzenia rady;

2) z przepisu § 5 ust. 1 wynika, że w przypadku braku zgody między kierownictwem a radą zakładową nie należy pracownikowi wypowiadać umowy o pracę przed rozstrzygnięciem sporu przez władze nadrzędne przedsiębiorstwa (zakładu) i rady zakładowej;

3) w stosunku do jedynych żywicieli rodzin uprawnienia przedsiębiorstwa (zakładu) w zakresie wypowiadania umów o pracę są ograniczone stosownie do przepisów pisma okólnego nr 47 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 1960 r. w sprawie jedynych żywicieli rodzin (Monitor Polski nr 36, poz. 180).

§ 6

1. Rozwiązanie umowy, o pracę może nastąpić:

a) po ukończeniu roboty lub upływie czasu, na który była zawarta,

b) po upływie okresu wypowiedzenia, przysługującego każdej ze stron przy umowie na czas nieokreślony,

c) na mocy wzajemnego porozumienia stron,

d) ze skutkiem natychmiastowym przez każdą ze stron, lecz tylko z ważnych przyczyn, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. W przypadku rozwiązania umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony — pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługuje prawo płatnego zwolnienia na poszukiwanie pracy, w ilości do 3 dni roboczych, przy czym w stosunku do pracowników umysłowych 3 dni wolne od pracy przysługują na każdy miesiąc w okresie wypowiedzenia.

Wynagrodzenie za dni wolne od pracy oblicza się tak jak za urlop wypoczynkowy.

Wolne dni od pracy wyznacza na wniosek zainteresowanego pracownika kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową.

Uwagi.

1) rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym (§ 6 ust. 1 lit. d) Układu) może być dokonane tylko w przypadku i w trybie ustalonym w dekrecie z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11), ze zmianami wprowadzonymi ustawą z dnia 10 września 1956 r. w sprawie uchylenia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. nr 41, poz. 187) i ustawą z dnia 22 kwietnia 1959 r. o zwalczaniu gruźlicy (Dz. U. nr 27, poz. 170);

2) obowiązujące przepisy nie nakazują zwalniania pracowników z upływem 3 miesięcy okresu choroby (6 miesięcy albo 12 miesięcy w przypadkach gruźlicy — patrz § 8 układu), lecz uprawniają zakład pracy do rozwiązania stosunku pracy po upływie tych okresów.

Obowiązujące przepisy przewidują, że pracownik umysłowy z chwilą zaprzestania wypłacania mu wynagrodzenia po 3 miesiącach choroby przechodzi na zasiłek chorobowy. Pracownicy fizyczni otrzymują zasiłek chorobowy od pierwszego dnia choroby (J. Zieliński: „Prawo pracy, rok 1959, tom I — str. 114, Wydawnictwo Prawnicze);

3) przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę na mocy wzajemnego porozumienia stron zawarte są w wyjaśnieniu nr 6 Komitetu Pracy i Płac z dnia 4 grudnia 1961 r. w sprawie rozwiązywania umów o pracę na mocy wzajemnego porozumienia stron i skrócenia okresu wypowie-

dzenia na wniosek pracownika (Dz. Urz. Komitetu Pracy i Płac z 1962 r. nr 1, poz. 2). Wyjaśnienie to podane jest w uwagach do § 30 Układu;

4) przepis § 6 ust. 2 Układu dotyczy przypadków wypowiedzenia umowy o pracę przez każdą ze stron;

5) zasady wynagradzania za urlop wypoczynkowy podane są w § 48 Układu.

§ 7

1. Okres próbny dla pracowników fizycznych wynosi 7 dni. W czasie trwania okresu próbnego każdej ze stron przysługuje prawo rozwiązania umowy o pracę bez uprzedniego wypowiedzenia.

2. Po upływie okresu próbnego okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z pracownikiem fizycznym na czas nieoznaczony wynosi dwa tygodnie, przy czym okres wypowiedzenia kończyć się musi w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty.

3. W stosunku do pracowników umysłowych okresy próbne i okresy wypowiedzenia umowy są określone w art. 25 rozporządzenia P. R. z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

4. Wymówienie warunków płacy na mniej korzystne dla pracownika jest równoznaczne z wymówieniem umowy o pracę, dokonanym ze strony kierownictwa.

Uwagi.

1) okresy próbne podane w § 7 Układu są okresami maksymalnymi; w uzasadnionym przypadku zakład pracy, w uzgodnieniu z radą zakładową, może zastosować krótszy okres próbny;

2) uważać należy, że umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony, jeżeli przedsiębiorstwo (zakład) i pracownik wyraźnie lub w sposób dorozumiany nie postanowili, że zawierają umowę na okres próbny, na czas oznaczony albo na czas wykonania określonej roboty;

3) jeżeli — w przypadku wypowiedzenia warunków pracy — pracownik nie akceptuje nowych warunków płacy, umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, przy czym rozwiązanie takie pociąga za sobą wszystkie skutki rozwiązania dokonanego przez zakład pracy;

4) w przypadkach, gdy zakład pracy wypowiada pracownikowi dotychczasowe warunki wynagrodzenia — powinien jednocześnie z wypowiedzeniem powiadomić pracownika o nowych warunkach wynagrodzenia. W razie nie powiadomienia pracownika o nowych warunkach wynagrodzenia jednocześnie z wypowiedzeniem, okres wypowiedzenia biegnie dopiero od daty powiadomienia pracownika o tych nowych warunkach. (Wyjaśnienie nr 6 Komitetu Pracy i Płac z dnia 30 października 1962 r. w sprawie skuteczności wypowiadania przez zakład pracy warunków wynagrodzenia za pracę — Dz. Urz. KPP nr 7, poz. 17).

§ 8

1. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieważne, jeżeli zostało dokonane bez ważnych przyczyn w okresie:

a) oddelegowania służbowego lub do prac społecznych,

b) urlopu,

c) choroby trwającej do 3 miesięcy, a w przypadkach niezdolności do pracy spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, choroby zawodowej lub gruźlicy — do 6 miesięcy,

d) ciąży i urlopu macierzyńskiego — po przepracowaniu przynajmniej 3 miesięcy w danym przedsiębiorstwie,

e) nieobecności spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy z wyjątkiem przypadków, o których mowa w ust. 2,

f) gdy pracownikowi brak do nabycia pełnych praw emerytalnych 2 lat lub mniej,

g) w okresie między powołaniem a odbyciem służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych,

h) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych przez współmałżonka.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pkt e) rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić z wyjątkowych przyczyn, np. z powodu trwałego kalectwa powodującego niezdolność pracownika do podjęcia nawet najlżejszej pracy w przedsiębiorstwie.

3. Pracownik będący członkiem zarządu Związku, rady zakładowej (miejscowej), oddziałowej, jak również zakładowej lub terenowej komisji rozjemczej oraz powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z własnej winy, w każdym przypadku za uprzednią zgodą nadrzędnej instancji Związku wyrażoną na piśmie.

Uwagi.

1) rozwiązanie umowy w przypadkach określonych w § 8 ust. 1 może nastąpić ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli zachodzą okoliczności przewidziane dekretem z dnia 18 stycznia 1956 r. (Dz. U. nr 2, poz. 11, nr 41, poz. 187 i z 1959 r. nr 27, poz. 170);

2) zgodnie z przepisami art. 3 ust. 1 pkt 1) lit. a) dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia — oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 i nr 41, poz. 187) w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 22 kwietnia 1959 r. o zwalczaniu gruźlicy (Dz. U. nr 27, poz. 170) zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby trwającej dłużej

niż 12 m-cy w przypadku gruźlicy, jeżeli pracownik jest leczony w zamkniętym zakładzie przeciwgruźliczym, a przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej przez 12 m-cy.

Rozdział III

PŁACE

§ 9

1. Wysokość wynagrodzenia i zasady (stawki) wynagrodzenia powinny być przez kierownictwo podane do wiadomości pracownika przed przystąpieniem do pracy.

2. a) kierownictwo obowiązane jest dokonać zaszeregowania pracownika fizycznego do określonej grupy kwalifikacyjnej zgodnie z obowiązującymi zasadami i ustalić przysługującą mu stawkę osobistego zaszeregowania,

b) pracownik umysłowy powinien być zaszeregowany stosownie do zajmowanego przez niego stanowiska.

3. Kierownictwo jest obowiązane na każde żądanie pracownika wyjaśnić wątpliwości co do przysługującego mu wynagrodzenia.

Uwaga.

W związku z ustaleniem minimum wynagrodzenia za pracę świadczoną na podstawie umowy o pracę, przy obliczaniu wynagrodzenia dla najniżej zarabiających należy stosować obowiązujące w tym przedmiocie przepisy. Przepisy te podaje zarządzenie nr 94 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 11 maja 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń najniżej zarabiających pracowników (str. 235) oraz pismo okólne nr 22 z dnia 19 lipca 1963 r. w sprawie wykładni niektórych przepisów dotyczących podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników (str. 238).

§ 10

Zasady wynagradzania pracowników określone są w załącznikach.

Uwagi.

1) zasady wynagradzania pracowników fizycznych podaje załącznik nr 1 (str. 45), a zasady zaszeregowania pracowników fizycznych — załącznik nr 10 (str. 141);

2) zasady wynagradzania pracowników umysłowych podaje załącznik nr 2 (str. 52). Wymagania kwalifikacyjne, którym powinien odpowiadać pracownik umysłowy, zajmujący określone stanowisko, zostały ustalone zarządzeniem nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach z późniejszymi zmianami (str. 280);

3) zasady wynagradzania kierowców i ich pomocników podane są w załącznik nr 5 do Układu;

4) zasady wynagradzania pracowników pilnujących mienia zakładów pracy, a zatrudnionych w straży przemysłowej (uzbrojonej lub nieuzbrojonej) oraz pracowników zatrudnionych w straży przeciwpożarowej — podaje załącznik nr 6 (str. 94). Dozorców pilnujących mienia zakładów pracy należy wynagradzać według załącznika nr 7 (str. 110). Określenie pojęcia „nie uzbrojonego strażnika" w odróżnieniu od pojęcia „dozorcy" podaje załącznik nr 6;

5) zasady wynagradzania woźnych, gońców, sprzątaczek, palaczy centralnego ogrzewania i dozorców podaje załącznik nr 7;

6) czas pracy młodocianych reguluje ustawa z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226). Zasady wynagradzania młodocianych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych normuje zarządzenie nr 4 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 5 stycznia 1959 r. w sprawie zatrudnienia młodocianych w przedsiębiorstwach budowlanych i budowlano-montażowych w celu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy (Monitor Polski nr 9, poz. 34).

§ 11

1. Przy stosowaniu wynagrodzenia akordowego należy przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie podać pracownikowi akordowe ceny jednostkowe lub wysokość należnego wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i nie wzbudzający wątpliwości.

2. Dokonywanie przez kierownictwo zmiany ustalonych cen jednostkowych lub wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, w czasie wykonywania lub po zakończeniu przez pracownika danej pracy — może nastąpić tylko za zgodą każdego zainteresowanego pracownika.

W przypadku braku zgody pracownika, zapłata za roboty wykonane do chwili powiadomienia go przez kierownictwo o zmianie cen jednostkowych lub wysokości wynagrodzenia nastąpi według zasad uprzednio ustalonych.

3. Pracownikowi wynagradzanemu w systemie akordowym przysługuje pełne wynagrodzenie za roboty wykonane i przyjęte zgodnie z warunkami technicznymi odbioru.

4. Za wykonane roboty nie odpowiadające warunkom odbioru technicznego (braki) z przyczyn niezawinionych przez

pracownika — pracownik otrzymuje wynagrodzenie według zasad podanych w ust. 3, natomiast w przypadku winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje bądź przysługuje wynagrodzenie stosownie obniżone.

Uwagi.

1) zgodnie z obowiązującymi przepisami kierownictwo ma obowiązek wydawania pracownikom fizycznym przed rozpoczęciem roboty zaleceń roboczych, z podaniem obowiązujących cen akordowych. W szczególności zasada określenia z góry na piśmie wynagrodzenia akordowego obowiązuje w całej rozciągłości w przypadku zapłaty akordowej w sposób zryczałtowany.

Ustalenie z góry zadań brygad roboczych jest ważnym elementem organizacji budowy, zaś określanie z góry zapłaty za wykonanie tych zadań wpływa na zwiększenie zainteresowania robotników w ich szybkim wykonaniu.

Zgodnie z przepisami § 2 ust. 4 protokołu dodatkowego z dnia 24 kwietnia 1962 r. do układu, dotyczącego zasad ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania w nich zmian (str. 199) a ponadto § 13 ust. 1 zarządzenia nr 213 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 kwietnia 1962 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy (str. 259) — robotnik przed przystąpieniem do pracy powinien być zapoznany z normami pracy i cenami akordowymi, obowiązującymi przy wykonywaniu danej pracy;

2) przy ustalaniu czasu pracy, ilości i jakości wykonywanej pracy, należności za pracę itp. należy stosować określone druki, a także określony sposób ich wypełniania, obiegu, rejestracji i potwierdzania wpisów. Przepisy w tym przedmiocie ustalone są w zarządzeniu nr 73 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23 marca 1960 r. w sprawie dokumentacji pierwotnej w zakresie zatrudnienia, płac, normowania pracy i spraw socjalnych (Dz. Urz. MBiPMB nr 5, poz. 26);

3) sposób zmiany cen jednostkowych lub ustalonej wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, § 11 dotyczy przypadków, w których pracownikowi podano omyłkowo inne ceny niż obowiązujące albo też ceny jednostkowe ustalono w sposób oczywiście nieprawidłowy, nieprawidłowo obliczono należność zryczałtowaną itp. Podany sposób postępowania jest obecnie nieaktualny. Zarówno w tych przypadkach, jak i w przypadkach, w których chodzi o zmianę prawidłowo ustalonej, obowiązującej ceny jednostkowej (akordowej) obowiązują — począwszy od dnia 1 maja 1962 r. przepisy protokołu dodatkowego z dnia 24 kwietnia 1962 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie dotyczącego zasad ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania w nich zmian (str. 199);

4) zapis dokonany w zleceniu roboczym dotyczący zmniejszenia lub przepadku wynagrodzenia w przypadkach, o których mowa w § 11, ust. 4 powinien być uzgodniony z radą zakładową.

§ 12 *

. . . . . .

§ 13

1. Za czas stracony z powodu przestoju niezależnego od pracownika, pracownik powinien otrzymać zapłatę za ilość godzin przestoju, obliczoną według stawki osobistego zaszeregowania.

2. Wynagrodzenie za czas przestojów niezależnych od pracownika wypłaca się pod warunkiem bezzwłocznego zgłoszenia przestoju przez pracownika — bezpośredniemu przełożonemu.

3. Za czas przestojów, spowodowanych warunkami atmosferycznymi lub działaniem siły wyższej, wynagrodzenie nie przysługuje. Przyjęta w praktyce prawnej interpretacja pojęcia „siły wyższej" nie może być rozszerzana.

Uwagi.

1) w celu zabezpieczenia podstaw dla prawidłowego obliczania zapłaty za okres rozliczeniowy, podczas którego w zakładzie był przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi — początek i zakończenie takiego przestoju (przerwy w pracy) powinny być wyraźnie ustalone. W związku z tym stosować należy zasadę, że przestój (przerwa w pracy) spowodowany warunkami atmosferycznymi, za który wynagrodzenie nie przysługuje zarządza kierownictwo, informując o tym jednocześnie pracowników zakładu;

2) pod określeniem „siła wyższa" rozumie się przykładowo powódź, wielkie pożary, katastrofy itp. Przyjęta w praktyce prawnej interpretacja pojęcia „siły wyższej" nie może być rozszerzana — między innymi — na ciężkie warunki atmosferyczne w okresie zimy, ulewne deszcze itp.;

3) w określonych przypadkach ograniczenia lub przerw w pracy spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy (silne mrozy, zawieje śnieżne itp.) obowiązują przepisy zarządzenia nr 5 Przewodniczącego Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury z dnia 8 lutego 1962 r. w sprawie przerw w pracy spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy (str. 275);

* § 12 nie obowiązuje na podstawie przepisu § 11 protokołu dodatkowego z dnia 24 kwietnia 1962 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie dotyczącego zasad ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania w nich zmian (str. 199).

4) dni przerw w pracy lub dni przestojów spowodowanych warunkami atmosferycznymi, za które pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia zalicza się do dni pracy w rozumieniu § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1959 r. w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. Urz. nr 64, poz. 379). Sprawy te reguluje zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 grudnia 1959 r. w sprawie zaliczania do dni przepracowanych przerw pracy w budownictwie spowodowanych warunkami atmosferycznymi (Monitor Polski z 1960 r. nr 2, poz. 9).

§ 14

1. Brygadziści pracują wspólnie z pozostałymi członkami brygady i otrzymują wynagrodzenie w zależności od wyników własnej pracy, na podstawie zasad określonych w Układzie, oraz dodatek za prowadzenie brygady w wysokości od 10 do 15% stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania brygadzisty. Dodatek ten włącza się do podstawy obliczenia należności za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, w niedziele i święta.

2. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku może wprowadzić wyższe dodatki dla brygadzistów kierujących dużymi brygadami wykonującymi roboty o złożonym charakterze.

Uwagi.

1) wysokość dodatku dla brygadzistów nie jest określona jednolitym procentem stawki. Daje to możliwość ustalenia dodatku w kwotach zaokrąglonych, w złotych, i zróżnicowania go w zależności od stopnia usamodzielnienia brygadzisty, jego kwalifikacji osobistych oraz wykonywanych zadań itp.;

2) ilościowy skład brygady przy poszczególnych rodzajach robót ustala kierownictwo w zależności od potrzeb produkcyjnych;

3) w przypadkach, gdy brygadziście powierzono dodatkowe prowadzenie magazynu podręcznego (przechowalni) na budowie — wysokość dodatku za prowadzenie brygady może być podwyższona według ustaleń pisma okólnego nr 41 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30 listopada 1962 r. w sprawie dodatków dla brygadzistów, wyjaśniającego zgodnie z poniższym wyciągiem, co następuje:

„1. Dodatek za prowadzenie brygady, o którym mowa w § 14 Części ogólnej Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r., może być podwyższony w granicach do 10% stawki osobistego zaszeregowania w przypadku, gdy brygadzistom dodatkowo powierzono prowadzenie magazynu podręcznego (przechowalni) na budowie.

2. Wysokość dodatku — za prowadzenie brygady i prowadzenie magazynu podręcznego (przechowalni) na budowie — nie może przekroczyć 20% stawki osobistego zaszeregowania brygadzisty.

3. Podwyższony, zgodnie z ust. 1, dodatek może być przyznany tylko na czas prowadzenia magazynu podręcznego (przechowalni) na budowie.

4. Wysokość podwyższonego — w granicach do 20% stawki osobistego zaszeregowania brygadzisty — dodatku ustala dla poszczególnego brygadzisty dyrektor przedsiębiorstwa, stosownie do nakładu pracy w zakresie prowadzonej gospodarki materiałowej.

5. Podwyższenie dodatku nie może spowodować przekroczenia funduszu płac przedsiębiorstwa".

4) uprawnienia brygadzisty do otrzymywania dodatku, w ustalonej wysokości na podstawie § 14 Układu, powinno być określone w umowie o pracę zawartej z tym brygadzistą.

§ 15

1. Podjęcie wynagrodzenia przez pracownika nie może odbywać się w czasie jego pracy.

2. Wypłata powinna odbywać się w taki sposób, aby została zakończona najpóźniej w ciągu 2 godzin od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

W przypadku przedłużenia wypłaty ponad 2 godziny, czas stracony przez tych pracowników powinien być opłacony według stawek osobistego zaszeregowania.

3. Wypłaty z tytułu wynagrodzenia dla pracowników fizycznych powinny być dokonywane w zasadzie w soboty lub dni przedświąteczne; wypłaty te powinny być dokonywane w ten sposób, aby zaliczka w wysokości około 80% wynagrodzenia za czas przepracowany od 1 dnia do 15 dnia każdego miesiąca przypadała najbliżej 27 dnia miesiąca, rozliczenie za miesiąc poprzedni — najbliżej 12 dnia następnego miesiąca.

Wypłaty z tytułu wynagrodzenia dla pracowników fizycznych mogą być dokonywane w innych terminach w związku z ustawowymi świętami.

Przesunięcie terminu wypłaty w granicach do 6 dni ustala kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową i oddziałem banku finansującego.

4. Wypłata wynagrodzenia pracownikom umysłowym następuje z dołu w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego.

5. Pracownikowi otrzymującemu urlop wypoczynkowy przysługuje prawo do otrzymania zaliczki w wysokości do 75% wynagrodzenia przypadającego za okres urlopu.

§ 16

1. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania.

2. Premiowanie pracowników umysłowych odbywa się zgodnie z zasadami określonymi w regulaminach premiowania uzgodnionych ze Związkiem.

3. Podział funduszu nagród i premii na poszczególne jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa oraz przyznawanie nagród poszczególnym pracownikom, tak fizycznym, jak i umysłowym, powinno być dokonywane przez kierownictwo z udziałem rady zakładowej.

Podział funduszu zakładowego powinien być dokonany w uzgodnieniu z radą zakładową.

4. Tabele płac i zasady wynagradzania pracowników umysłowych określa załącznik nr 2 do niniejszego Układu.

Uwagi.

1) zagadnienia związane z wynagrodzeniem pracowników umysłowych regulują również:

— zarządzenie nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych z późniejszymi zmianami (str. 211),

— zarządzenie nr 43 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zabezpieczenia dyscypliny wypłat i nieprzekraczania funduszu płac w budownictwie z późniejszymi zmianami (str. 217),

— zarządzenie nr 111 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (str. 290);

2) zgodnie z ustawą z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397) sprawy związane z podziałem funduszu zakładowego należą do uprawnień konferencji samorządu robotniczego;

3) wypłaty wszelkich premii i nagród dokonywane na podstawie decyzji kierownictwa zakładu powinny być podawane do ogólnej wiadomości pracowników zakładu.

§ 17

Pracownicy pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania, otrzymują zapłatę obliczoną według tej stawki.

Uwaga.

Powyższy przepis odnosi się do przypadków, w których pracownik nie osiągnął zarobku odpowiadającego stawce godzinowej, wynikającej z jego osobistego zaszeregowania z przyczyn od niego niezależnych pomimo przedsięwzięcia z jego strony wszystkich należnych starań.

Zasada ta odnosi się do robót wykonywanych w normalnym toku pracy, jak też i do robót zastępczych bez względu na porę roku.

Podstawą do ustalenia wynagrodzenia są poszczególne zlecenia robocze, a nie rozliczenie zarobku w skali miesięcznej. Jak wynika z powyższego, na przedsiębiorstwach ciąży obowiązek prowadzenia ścisłej kontroli czasu pracy ustalonego w zleceniach roboczych.

§ 18

1. Za normalną pracę w nocy przysługuje pracownikom fizycznym i umysłowym dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną godzinę 10% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania.

2. Za pracę nocną uważa się czas przepracowany pomiędzy godziną dwudziestą drugą a szóstą dnia następnego.

§ 19

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki liczone od stawki godzinowej osobistego zaszeregowania:

a) 50% — za pracę w ciągu dwóch pierwszych godzin nadliczbowych,

b) 100% — za pracę w ciągu trzeciej i następnych godzin nadliczbowych,

c) 100% — za każdą godzinę pracy nadliczbowej w godzinach nocnych, powiększone o 10% dodatek za pracę w godzinach nocnych.

§ 20

1. Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania.

2. Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną między godziną szóstą w niedzielę lub święto i godziną szóstą dnia następnego.

3. Dodatki określone w §§ 18, 19 i 20 Układu oblicza się dla pracowników umysłowych i pracowników fizycznych płatnych miesięcznie od 1/200 wynagrodzenia zasadniczego, o ile przepisy szczegółowe nie stanowią inaczej.

Uwagi.

1) z wyjątkiem określonych przypadków, pracownikom umysłowym zajmującym kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy. Sprawy te reguluje protokół dodatkowy z dnia 27 stycznia 1960 r. dotyczący zatrudnienia poza normalnymi go-

dzinami pracy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy (str. 191);

2) przepisy powołane w uwadze 1) nie odnoszą się do przypadków nadzorowania pracy na budowie na drugiej względnie trzeciej zmianie zgodnie z ustaleniami zawartymi w części IV załącznika nr 2 do Układu (str. 52).

§ 21

Do podstawy do wyliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta nie wlicza się żadnych premii lub dodatków poza wspomnianymi w §§ 14 i 18 niniejszego Układu.

§ 22

Przy pracach w warunkach niebezpiecznych, uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, pracownicy otrzymywać będą dodatkową zapłatę za każdą godzinę pracy w tych warunkach.

Wykaz tych prac i wysokość dodatków określa załącznik nr 8 do niniejszego Układu.

§ 23

Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać tylko następujące należności:

a) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego uprawnienia kierownictwa do ich potrącania,
b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych,
c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia,
d) kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy,
e) inne potrącenia za uprzednią pisemną zgodą pracownika.

§ 24

Uprawnienia pracowników i zobowiązania zakładów pracy wynikające z powszechnego obowiązku służby wojskowej określają ogólnie obowiązujące przepisy.

Uwaga.

Przepisy, o których mowa w § 24, określone są w ustawie z nia 30 stycznia 1959 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (jednolity tekst — Dz. U. z 1963 r. nr 20, poz. 108).

Rozdział IV

CZAS PRACY

§ 25

1. Normalny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie, w sobotę 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo, płatne za 46 godzin. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu i w strażach przeciwpożarowych regulowany jest w sposób podany w załącznikach.

2. Dla pracowników wykonujących pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, czas pracy może być ustalony krótszy niż określono w ust. 1.

Wykaz prac i zakłady pracy, w których będzie stosowany skrócony czas pracy, każdorazowo ustali na podstawie obowiązujących przepisów Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku. Stawki płac powinny być w takich przypadkach podwyższone w takim stopniu, w jakim uległ zmniejszeniu czas pracy.

Przepisy już obowiązujące w tej mierze pozostają bez zmian.

Przedłużanie czasu pracy, skróconego ze względu na szkodliwe dla zdrowia warunki pracy, jest zakazane.

3. Czas pracy młodocianych oraz zasady wynagradzania młodocianych regulują ogólne obowiązujące w tym względzie przepisy.

4. W przypadkach, gdy pracownik nie ma pełnego zatrudnienia w czasie pracy, kierownictwo ma prawo dać mu pracę dodatkową możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych — za zgodą rady zakładowej — i inną pracę z zagwarantowaniem jego płacy wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania.

5. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez kierownictwo w porozumieniu z radą zakładową. Przerw wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut, nie wlicza się do pracy.

Przepis o niewliczaniu przerw wypoczynkowych nie dotyczy przypadków, w których przerwy wypoczynkowe zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

Uwagi.

1) jeżeli praca w warunkach szkodliwych dla zdrowia wykonywana jest na akord, a czas pracy został skrócony zgodnie z § 25 ust. 2 Układu,

wówczas ceny akordowe (jednostkowe) powinny być podniesione w takim stosunku, w jakim został ograniczony czas pracy;

2) czas pracy kierowników i pomocników kierowców regulują przepisy podane w załączniku nr 5 do układu;

3) zatrudnienie kobiet, które ze względu na warunki rodzinne (trudności związane z wychowaniem dzieci i prowadzeniem gospodarstwa) nie mogą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy oraz inwalidów, którzy ze względu na stan zdrowia nie mogą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy reguluje okólnik nr 15 Ministra Budownictwa z dnia 3 grudnia 1956 r. w sprawie zatrudnienia kobiet i inwalidów w jednostkach organizacyjnych resortu Ministra Budownictwa (Dz. Urz. Min. Bud. nr 6, poz. 70) oraz zarządzenie nr 182 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 29 sierpnia 1963 r. w sprawie zatrudniania inwalidów (Dz. Urz. MBiPMB nr 14, poz. 60);

4) w stosunku do pracowników płatnych miesięcznie, opuszczających pracę bez usprawiedliwienia, obowiązują przepisy okólnika nr 34 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 czerwca 1960 r. w sprawie niewypłacania wynagrodzenia pracownikom resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych za czas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy (Dz. Urz. MBiPMB nr 10, poz. 55).

§ 26

1. Wszelkie godziny pracy ponad ilości określone zgodnie z § 25 traktowane są jako godziny nadliczbowe i opłacane będą według zasad określonych w rozdziale III niniejszego Układu.

2. W przypadkach, gdy warunki wymagają przedłużenia czasu pracy lub wykonywania pracy w niedzielę lub w dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwolenia właściwych władz — powinno nastąpić uzgodnienie tej sprawy z radą zakładową.

Uwaga.

Przez użycie wyrazów „właściwych władz" należy również rozumieć konieczność uzyskania zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych we właściwym zarządzie okręgowym związku zgodnie z przepisami uchwały Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie przejęcia przez instancje związkowe uprawnień terenowej inspekcji pracy (Biuletyn CRZZ z 1934 r. nr 1, poz. 4 albo „Zbiór przepisów BHP" — str. 1034, Wydawnictwo Związkowe, Warszawa 1960 r.).

§ 27

1. W przedsiębiorstwach lub budowach (zakładach) o ruchu ciągłym dozwolona jest w soboty stała ciągła praca 8-godzinna

na zmianę, jednak w tym przypadku pracownicy muszą otrzymać osobną zapłatę za 2 godziny pracy w sobotę jako nadliczbowe.

2. W przedsiębiorstwach (zakładach) o ruchu ciągłym kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową ustali harmonogram i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni.

W każdym razie dzień wypoczynkowy powinien co 3 tygodnie przypadać w niedzielę.

3. Kierownictwo obowiązane jest — na podstawie zaświadczenia lekarskiego — zwolnić pracownicę karmiącą dziecko do jednego roku — dwa razy dziennie na pół godziny, względnie raz dziennie na jedną godzinę na każde dziecko.

4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych, kobiet ciężarnych lub posiadających dzieci do lat 14 jest zakazane.

5. Zatrudnianie w godzinach nocnych pracowników młodocianych, kobiet ciężarnych i posiadających dzieci do 1 roku jest zakazane, a jeśli charakter produkcji zakładu nie wymaga uruchomienia pełnej trzeciej zmiany — zasadę tę należy stosować również w stosunku do kobiet posiadających dzieci do lat 14.

Uwagi.

1) w przedsiębiorstwach (zakładach) o ruchu ciągłym pracownicy powinni w zamian za pracę w niedzielę otrzymywać wolny dzień w tygodniu z tym, że wolny dzień powinien co trzeci tydzień przypadać w niedzielę. W tych przedsiębiorstwach (zakładach) nie przysługuje pracownikowi za pracę w niedziele wynagrodzenie z dodatkiem 100%. Wynagrodzenie ze 100% dodatkiem należy się tylko w przypadku, gdy pracownik nie otrzymuje wolnego dnia w tygodniu w zamian za pracę w niedzielę;

2) za przepracowany dzień świąteczny nie będący niedzielą przedsiębiorstwo (zakład) o ruchu ciągłym nie ma obowiązku udzielania wolnego dnia w tygodniu, a obowiązane jest wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za ten dzień ze 100% dodatkiem, chyba że za zgodą obu stron pracownik otrzyma wolny dzień w tygodniu;

3) w przypadku wykonywania pracy w trzecią niedzielę, która na podstawie § 27 ust. 2 powinna być wolna od pracy — pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w tę niedzielę ze 100% dodatkiem niezależnie od udzielonego w zamian wolnego dnia w tygodniu.

§ 28

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy, a w szczególności do punktualnego rozpoczynania

i kończenia pracy, jak również do nie opuszczania pracy bez uprzedniego zezwolenia przełożonego, upoważnionego przez kierownictwo do podejmowania takich decyzji.

Rozdział V

CIĄGŁOŚĆ PRACY

§ 29

1. Rozwiązanie umowy o pracę w danym przedsiębiorstwie przez kierownictwo lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych 3 miesięcy nie uważa się za przerwę w pracy pozbawiającą pracownika prawa do korzystania z urlopu lub innych świadczeń z tytułu ciągłości pracy.

2. Ciągłość pracy przysługuje również bezprawnie zwolnionemu z pracy przez kierownictwo pracownikowi (bez względu na długotrwałość przerwy), którego przywrócono do pracy na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego.

Przepis ten obowiązuje w przypadku, jeżeli pracownik w terminie określonym dekretem o zakładowych komisjach rozjemczych zgłosił swe roszczenia do zakładowej komisji rozjemczej.

Uwaga.

Zgodnie z brzmieniem § 29 ust. 1 rozwiązanie umowy o pracę w danym przedsiębiorstwie przez kierownictwo lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w tym samym przedsiębiorstwie w ciągu najbliższych trzech miesięcy w każdym przypadku nie uważa się za przerwę pozbawiającą pracownika prawa do korzystania z urlopu lub innych świadczeń z tytułu ciągłości pracy.

§ 30

1. Pracownik, który przechodzi do innego przedsiębiorstwa w ciągu trzech miesięcy od dnia ustania poprzedniego zatrudnienia, zachowuje ciągłość pracy wymaganą prawem do nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu, chyba że rozwiązanie umowy o pracę w poprzednim miejscu zatrudnienia nastąpiło z winy pracownika lub na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.

2. Przewidywany w ust. 1 okres trzech miesięcy liczy się w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby pracownika — od dnia ustania jego niezdolności do pracy, w razie zaś wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania pracownika — od dnia zwolnienia go z tymczasowego aresztu.

Uwaga.

W przypadkach rozwiązania umowy o pracę na mocy wzajemnego porozumienia stron zasady postępowania oraz uprawnienia pracownika określa wyjaśnienie nr 6 Komitetu Pracy i Płac powołane w uwadze 3) do § 6 Układu.

Przepisy te stanowią co następuje:

„1. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy wzajemnego porozumienia zachodzi wtedy, gdy zakład pracy i pracownik wyrazili zgodnie wolę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania wymaganych przez przepisy prawa terminów wypowiedzenia.

2. W przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron pracownik zachowuje ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych do świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego bez względu na to, z czyjej inicjatywy (pracownika lub zakładu pracy) nastąpiło to rozwiązanie; pracownik jednak traci prawo do urlopu za ten rok kalendarzowy, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę, jeżeli umowa o pracę na mocy porozumienia stron została rozwiązana na wyraźny wniosek pracownika art. 16, ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. oraz § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. 13, poz. 54).

3. W przypadku, gdy jedna ze stron stosunku pracy wypowiedziała umowę o pracę, a umowa o pracę została rozwiązana przed upływem okresu wypowiedzenia przez skrócenie za zgodą stron terminu wypowiedzenia, to:

a) jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana przez zakład pracy, pracownik zachowuje ciągłość pracy w zakresie uprawnień do urlopu, świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego chociażby wcześniejsze rozwiązanie tej umowy przez skrócenie terminu wypowiedzenia za zgodą stron zostało dokonane na wniosek pracownika,

b) jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana przez pracownika, to rozwiązanie tej umowy w okresie wypowiedzenia przez skrócenie terminu wypowiedzenia za zgodą stron nie zmienia sytuacji prawnej pracownika, który wskutek wypowiedzenia umowy o pracę stracił ciągłość pracy w zakresie uprawnień do urlopu, świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego; pracownik ten nie traci jednak ciągłości pracy w wymienionym zakresie, jeżeli podjął pracę w tym samym zakładzie pracy w ciągu trzech miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę."

Rozdział VI

SPRAWY BYTOWO-SOCJALNE I KULTURALNO-OŚWIATOWE

§ 31

W przypadkach kwalifikujących pracowników do renty inwalidzkiej lub starczej kierownictwo na wniosek rady zakładowej obowiązane jest do załatwienia formalności potrzebnych dla uzyskania należnych im świadczeń.

Uwaga.

Uprawnienia dla rencistów i inwalidów oraz członków ich rodzin w zakresie świadczeń leczniczych reguluje rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 22 marca 1961 r. w sprawie świadczeń leczniczych dla rencistów i inwalidów oraz członków ich rodzin (Dz. U. nr 20, poz. 103).

§ 32

1. Pracownicy mają prawo do korzystania z bezpłatnego leczenia sanatoryjnego, a członkowie związku zawodowego mają ponadto prawo do korzystania z ulgowych wczasów pracowniczych.

2. Pobyt w sanatorium przyznany na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej w wyniku wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub gruźlicy nie może być zaliczony na poczet ustawowego urlopu wypoczynkowego.

§ 33

Pracownicy, których dzieci korzystają z opieki w placówkach socjalnych, obowiązani są do uiszczenia opłat w myśl obowiązujących przepisów.

Pracownik ma prawo w uzasadnionych przypadkach korzystać z czasowego lub całkowitego zwolnienia od opłat z tytułu korzystania z usług placówek socjalnych.

Decyzja o stosowaniu ulgi podejmowana jest przez kierownictwo przedsiębiorstwa i radę zakładową.

Uwagi.

1) przepisy w sprawie opłat rodziców za korzystanie przez ich dzieci z opieki w placówkach socjalnych zawiera zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego nr 57 z dnia 21 lutego 1951 r. w sprawie korzystania z urządzeń opieki nad dzieckiem (Biuletyn PKPG nr 6, poz. 66) oraz zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego nr 78 z dnia 21 marca 1953 zmieniające zarządzenie w sprawie zasad korzystania z urządzeń opieki nad dzieckiem (Biuletyn PKPG nr 9, poz. 48);

2) jednostki organizacyjne podległe Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzorowane mogą organizować i prowadzić wczasy rodzinne. Przepisy w tej sprawie zawiera okólnik nr 10 Ministrów Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 lutego 1959 r. w sprawie organizowania i prowadzenia wczasów rodzinnych.

§ 34

1. W przypadku zgonu pracownika kierownictwo obowiązane jest do wypłacenia rodzinie pozostającej na jego utrzymaniu odprawy pośmiertnej w następującej wysokości:

1) dla pracownków fizycznych:

a) czterotygodniowego pełnego wynagrodzenia po 10 latach pracy w tym samym przedsiębiorstwie,

b) ośmiotygodniowego pełnego wynagrodzenia po 20 latach pracy w tym samym przedsiębiorstwie;

2) dla pracowników umysłowych — w wysokości określonej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Odprawy oblicza się tak, jak wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

2. Do obliczenia okresu uprawniającego do wypłacenia odprawy pośmiertnej mają zastosowanie przepisy o ciągłości pracy.

3. Kierownictwo jest zobowiązane na koszt zakładu pracy ubezpieczyć pracownika od nieszczęśliwych wypadków przy pracy.

Uwagi.

1) przepisy w sprawie wypłaty odpraw pośmiertnych dla pracowników umysłowych podaje rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych — z późniejszymi zmianami (J. Zieliński: „Prawo pracy" tom I, str. 98, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1959 r.);

2) zasady ubezpieczenia pracowników od nieszczęśliwych wypadków przy pracy określa zarządzenie nr 334 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30 grudnia 1961 r. w sprawie ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków pracowników resortu (Dz. Urz. MBiPMB z 1962 r. nr 1, poz. 3).

Dodatkowe wyjaśnienie w tym zakresie zawiera pismo okólne nr 3 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 stycznia 1963 r. w sprawie ubezpieczeń majątkowych i osobowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 1, poz. 7),

3) przy ustalaniu ciągłości pracy, o której mowa w § 34 ust. 2, obowiązują od dnia 25 stycznia 1956 r. przepisy art. 16 dekretu z dnia 18 stycz-

nia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11).

§ 35

1. W razie śmierci pracownika spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy kierownictwo pokrywa całkowity koszt pogrzebu, lecz nie wyżej jak 3 tysiące zł, oraz wypłaci rodzinie pracownika, będącej na jego utrzymaniu, zasiłek w wysokości 3-miesięcznych zarobków niezależnie od świadczeń, o których mowa w § 34. W przypadku gdy pracownik przepracował w danym przedsiębiorstwie dłużej niż 3 lata, kierownictwo wypłaci dodatkowo za każdy przepracowany rok zasiłek w wysokości połowy miesięcznych zarobków. Przepis niniejszy nie ogranicza ewentualnej odpowiedzialności cywilnej przedsiębiorstwa za szkody i straty, spowodowane wypadkiem przy pracy.

2. W przypadku gdy pracownik wskutek choroby zawodowej nabytej w danym zakładzie pracy stracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy i został czasowo przesunięty do innej pracy, należy mu się wynagrodzenie w wysokości wynikającej z jego zaszeregowania z okresu bezpośrednio poprzedzającego chorobę.

Wynagrodzenie to zachowuje pracownik na czas trwania zmniejszonej zdolności do pracy, spowodowanej chorobą, nie dłużej jednak niż w okresie 6 miesięcy.

3. Kierownictwo zobowiązane jest pomóc w uzyskaniu pracy członkowi rodziny lub opiekunowi rodziny pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.

Uwagi.

1) przy udzielaniu pomocy w uzyskaniu pracy dla członka rodziny lub opiekuna rodziny pracownika, do której zobowiązane jest kierownictwo zgodnie z § 35 ust. 3, należy w pierwszym rzędzie rozważyć możliwości zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie (zakładzie);

2) zasady postępowania przy załatwianiu roszczeń pracowniczych o odszkodowania za wypadki w zatrudnieniu normuje okólnik nr 22 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 sierpnia 1961 r. w sprawie sposobu załatwiania roszczeń pracowniczych o odszkodowanie za wypadki w zatrudnieniu w przedsiębiorstwach (zakładach) podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (Dz. Urz. MBiPMB nr 14, poz. 68);

3) w przypadku, gdy pracownik przepracował w danym przedsiębiorstwie dłużej niż 3 lata dodatkowo wypłacany za każdy przepracowany rok zasiłek w wysokości połowy miesięcznych zarobków, o którym mowa w ust. 1, przysługuje za każdy rok pracy w danym przedsiębiorstwie (w tym także za pierwsze 3 lata pracy);

4) przepisy określające wypadek w zatrudnieniu zawarte są w dekrecie z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. 23, poz. 97 z 1958 r.) a także w rozporządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 lipca 1954 r., (Dz. U. nr 35, poz. 149, nr 31/58, poz. 141 i nr 55/61, poz. 312).

§ 36

1. Kierownictwo obowiązane jest na żądanie pracowników do uruchomienia wspólnie z radą zakładową kasy zapomogowo-pożyczkowej. Do prowadzenia kasy kierownictwo wyznaczy odpowiedni personel, pokrywając koszty jego wynagrodzenia.

2. Kierownictwo pokrywa również koszty związane z prowadzeniem i działalnością kasy, jak również koszty jej likwidacji w przypadku likwidacji przedsiębiorstwa lub kasy — przez okres czasu uzgodniony z okręgowym zarządem Związku.

3. Kierownictwo obowiązane jest do potrącania w listach płacy z wynagrodzeń członków kasy zapomogowo-pożyczkowej zadeklarowanych składek z ich wynagrodzeń, sum należnych z tytułu wpisowego, wkładów członkowskich, udzielanych pożyczek i zaliczek, oraz do wpłacania tych sum na rachunek bankowy kasy.

Uwaga.

Sprawy ustalania wymiaru pracy potrzebnego do prowadzenia rachunkowości pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej oraz zasad wynagradzania pracowników prowadzących tę rachunkowość reguluje zarządzenie nr 231 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 20 sierpnia 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników prowadzących rachunkowość pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych związków zawodowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 16, poz. 84).

§ 37

Zakład pracy powinien przeprowadzić badania zdrowia pracowników przy przyjęciu do pracy oraz okresowe badania raz na 6 miesięcy. Utracony zarobek za czas badania okresowego pokrywa zakład pracy, biorąc za podstawę średnią zarobku — jak za czas urlopu wypoczynkowego.

§ 38

1. Jeżeli przynajmniej 50 pracowników zakładu wyraża chęć korzystania ze stołówki, kierownictwo obowiązane jest przeznaczyć na stołówkę odpowiednio urządzony lokal oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe — w granicach obowiązujących przepisów.

2. Kierownictwo zobowiązane jest w miarę potrzeby do utrzymywania odpowiednio wyposażonych hoteli i kwater robotniczych — zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Kierownictwo obowiązane jest zorganizować lub spowodować zorganizowanie bufetów lub kiosków z artykułami pierwszej potrzeby przy zakładach oddalonych od odpowiednich punktów handlu uspołecznionego.

4. Kierownictwo zobowiązane jest do urządzenia pracownikom pomieszczeń dla spożycia posiłków.

Uwagi.

1) pokrywanie administracyjnych i rzeczowych kosztów stołówek pracowniczych uregulowane jest uchwałą nr 244 Rady Ministrów z dnia 11 maja 1956 r. w sprawie zmian organizacji i działalności oddziałów zaopatrzenia robotniczego (Monitor Polski nr 57 poz. 620);

2) przepisy w sprawie utrzymywania i wyposażenia hoteli i kwater robotniczych zawiera zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 7 maja 1951 r. w sprawie norm powierzchni użytkowej i wyposażenia wewnętrznego oraz zasad i warunków użytkowania hoteli robotniczych dla zatrudnionych w przemyśle i budownictwie (Monitor Polski nr A-52, poz. 688), zarządzenie nr 8 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 27 stycznia 1961 r. w sprawie norm wyposażenia hoteli robotniczych (Dz. Urz. MB i PMB nr 1, poz. 3) oraz okólnik nr 49 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23 sierpnia 1960 r. w sprawie przygotowania hoteli robotniczych na okres zimy (Dz. Urz. MB i PMB nr 13, poz. 74);

3) wysokość opłat za zajmowanie miejsc w hotelach robotniczych reguluje zarządzenie nr 310 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 grudnia 1961 r. w sprawie opłat za zajmowanie miejsc w hotelach robotniczych prowadzonych przez przedsiębiorstwa podległe i nadzorowane przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (Dz. Urz. MB i PMB z 1962 r. nr 1, poz. 1).

§ 39

Dla zapewnienia należytej pracy kulturalnej i oświatowej w przedsiębiorstwach i zakładach, kierownictwo obowiązane jest do przestrzegania obowiązujących przepisów w zakresie zasad urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy.

Uwagi.

1) sprawy powyższe oraz zasady płac pracowników kulturalno-oświatowych reguluje zarządzenie nr 205 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23 lipca 1959 r. w sprawie zasad urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz w sprawie płac pracowników kulturalno-oświatowych (Dz. Urz. MB i PMB nr 13, poz. 68);

2) pracownicy służby bibliotecznej zatrudnieni w bibliotekach zakładowych prowadzonych przez związki zawodowe powinni być wynagradzani według zarządzenia nr 203 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 18 lipca 1959 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach zakładowych (Dz. Urz. MB i PMB nr 13, poz. 67).

Rozdział VII

URLOPY WYPOCZYNKOWE I OKOLICZNOŚCIOWE

§ 40

1. Pracownicy mają prawo do korzystania co rok z płatnego urlopu wypoczynkowego.

2. Pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze po roku nieprzerwanej pracy.

3. Wszystkim pracownikom fizycznym przysługuje prawo do corocznego nieprzerwanego urlopu w następującym wymiarze:

a) 12 dni roboczych — po roku pracy,

b) 15 dni roboczych — po trzech latach pracy,

c) 30 dni kalendarzowych — po dziesięciu latach pracy.

4. Pracownikom młodocianym — od 14 lat do ukończenia 16 lat życia przysługuje w pierwszym roku pracy prawo po półrocznej nieprzerwanej pracy — do dwutygodniowego urlopu, a niezależnie od tego po przepracowaniu roku przysługuje im urlop miesięczny. W każdym następnym roku kalendarzowym pracownikom tym przysługuje urlop miesięczny.

5. Pracownikom młodocianym fizycznym — od 16 roku życia do ukończenia 18 lat życia — przysługuje w pierwszym roku prawo po półrocznej nieprzerwanej pracy — do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 7 dni roboczych, a niezależnie od tego po przepracowaniu roku i w następnych latach — urlopy wypoczynkowe w wymiarze 14 dni roboczych.

6. Pracownikom umysłowym po rocznej nieprzerwanej pracy i w latach następnych przysługuje urlop w wysokości 30 dni kalendarzowych.

Pracownik umysłowy ma prawo — na poczet urlopu rocznego — do dwutygodniowego urlopu po upływie sześciu miesięcy od dnia rozpoczęcia pracy.

7. W okresie wypowiedzenia pracy oraz w miesiącach marcu i listopadzie nie można udzielić urlopu wypoczynkowego bez wyraźnej zgody pracownika.

8. Pracownicy zwolnieni z powodu długotrwałej choroby nie tracą prawa do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy za dany rok kalendarzowy.

Uwaga.

Przepis ust. 7 § 40 jest korzystniejszy od przepisu ogólnie obowiązującego, nakazującego wykorzystać urlop pracownikowi umysłowemu w okresie wypowiedzenia pracy. W związku z tym odmienne postanowienia przepisów ogólnie obowiązujących mogą być traktowane jedynie jako podstawa do zaproponowania pracownikowi wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia, o ile leży to w interesie przedsiębiorstwa. Takie załatwienie sprawy może okazać się również korzystne dla pracownika. W przypadku jednak, jeżeli pracownik na taką propozycję nie wyrazi zgody, należy mu wypłacić ekwiwalent za nie wykorzystany urlop.

§ 41

Pracownicy młodociani i inni uczący się w szkołach, oraz co najmniej jeden ze współmałżonków w przypadkach, gdy oboje pracują w tym samym przedsiębiorstwie i posiadają dzieci do lat 14 — powinni otrzymywać urlop w okresie wakacji szkolnych.

Uwaga.

Przepisy dotyczące umożliwienia młodocianym pracownikom wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie letnich ferii szkolnych normuje okólnik nr 46 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 11 sierpnia 1960 r. w sprawie udzielania młodocianym pracownikom urlopów wypoczynkowych.

§ 42

Plan urlopów powinien być uzgodniony z radą zakładową.

§ 43

Pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa (w pierwszym roku pracy) do urlopu na podstawie § 40 niniejszego Układu, otrzymują w razie zwolnienia z pracy urlop płatny w wymiarze jednego dnia za każdy miesiąc przepracowany w danym przedsiębiorstwie.

Pracownik traci prawo do takiego urlopu, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na wniosek pracownika lub z ważnych przyczyn powstałych z winy pracownika.

§ 44

Odwołanie pracownika z urlopu może nastąpić tylko z ważnych przyczyn i za zgodą rady zakładowej. Pracownikowi odwołanemu z urlopu wypoczynkowego przysługuje zwrot rzeczywistych kosztów poniesionych przez niego w związku z odwołaniem z urlopu.

Zwrot kosztów obejmuje koszty podróży do miejsca urlopu i z powrotem wg norm ustalonych dla podróży służbowych oraz uiszczone a nie zwrócone opłaty za pobyt w domach wypoczynkowych, kuracyjnych, sanatoryjnych.

Uwagi.

1) zwroty należności za nie wykorzystany pobyt w domach wypoczynkowych nie mogą być honorowane jeśli dokumenty (rachunki) wskazują na korzystanie z prywatnych domów wypoczynkowych, spędzanie urlopu u osób prywatnych itp., jak również wtedy, gdy okres, za który żąda się zwrotu — przekraczał terminy ustalone okresem urlopu;

2) członkom związku zawodowego przysługuje bezpłatny bilet kolejowy w drodze powrotnej z urlopu wypoczynkowego. Wydanie zlecenia na te przejazdy odbywa się zgodnie z instrukcją CRZZ z 14 czerwca 1956 r. (Biuletyn CRZZ nr 3, poz. 3).

§ 45

Urlop nie może być dzielony bez zgody pracownika i powinien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym.

§ 46

Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet wówczas, gdy nie upomniał się o urlop.

§ 47

1. Pracownik nie może zrzec się nabytego prawa do korzystania z urlopu w zamian za dodatkowe wynagrodzenie.

2. W razie rozwiązania umowy o pracę w związku z nabyciem przez pracownika praw do renty lub emerytury kierownictwo wypłaca pracownikowi ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy za dany rok kalendarzowy.

Uwaga.

Wypłata ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy za dany rok kalendarzowy obowiązuje również, zgodnie z § 40 Układu w przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu długotrwałej choroby; ekwiwalent ten nie przysługuje jednak, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek śmierci pracownika; w tym ostatnim przypadku przysługuje jedynie ekwiwalent za ewentualnie nie wykorzystane urlopy wypoczynkowe za ubiegłe lata kalendarzowe.

Przepisy dotyczące wypłacania ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop zawarte są w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1959 r.

w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. nr 42, poz. 264).

§ 48

1. Wynagrodzenie za dzień urlopowy dla pracownika fizycznego oblicza się przez podzielenie jego rzeczywistego pełnego zarobku z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających urlop (bez nagród, premii specjalnych i innych świadczeń, które nie podlegają opodatkowaniu) przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

2. Wynagrodzenie za urlop pracownika umysłowego oblicza się według średniego pełnego zarobku wyliczonego z ostatnich trzech miesięcy bezpośrednio poprzedzających urlop (bez nagród, premii specjalnych i innych świadczeń, które nie podlegają opodatkowaniu).

Uwagi.

1) wynagrodzenie za określony w dniach kalendarzowych urlop wypoczynkowy dla pracownika fizycznego oblicza się przez podzielenie jego rzeczywistego pełnego zarobku z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających urlop (bez nagród, premii specjalnych i innych świadczeń, które nie podlegają opodatkowaniu) przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych i pomnożenie otrzymanej kwoty przez ilość dni roboczych w okresie urlopowym;

2) w przypadkach zarządzenia, zgodnie z obowiązującymi przepisami w przedsiębiorstwie budowlano-montażowym lub w jednostce organizacyjnej wchodzącej w skład tego przedsiębiorstwa, przerwy w pracy z powodu ciężkich warunków atmosferycznych w okresie zimy — przy obliczaniu wynagrodzenia za dzień urlopowy dla pracownika fizycznego odlicza się dni przerw w pracy i przysługujące za te dni wynagrodzenie (50% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania);

3) pracownicy umysłowi zatrudnieni przy projektowaniu w biurach (pracowniach) projektów stosujących zaliczkowo-rozliczeniowy bądź czasowo-premiowy system płac otrzymują wynagrodzenie za czas urlopu w części zmiennej wynagrodzenia według zasad określonych w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 kwietnia 1960 r. w sprawie zasad obliczania wynagrodzenia za urlop, dla pracowników zatrudnionych w biurach (pracowniach) projektów (Monitor Polski nr 33, poz. 165).

§ 49

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

a) ślubu pracownika — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, rodzeństwa, rodziców, teściów — 2 dni urlopu,
d) zgonu i pogrzebu dziadków — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed komisją wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa wojskowej komisji lekarskiej, w razie potrzeby — na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych — na podstawie przedłożonego zaświadczenia dyrekcji szkoły według obowiązujących w tym zakresie przepisów.

2. Pracownicy kształcący się w szkołach mogą otrzymać płatne urlopy okolicznościowe dla przygotowania się i przystąpienia do egzaminów — w wymiarach określonych w obowiązujących przepisach.

3. W przypadku zaistnienia okoliczności potrzebnych do uzyskania urlopu okolicznościowego podczas trwania urlopu wypoczynkowego — należy urlop wypoczynkowy odpowiednio przedłużyć.

Uwagi.

1) zgodnie z przepisami uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski nr 70, poz. 432) pracownik otrzymuje jednodniowy urlop okolicznościowy płatny wg zasad § 49 ust. 1 Układu także w przypadku ślubu dziecka; przepisy tej uchwały stanowią również, że pracownicom wychowującym dzieci do lat 14 przysługuje dwukrotnie w ciągu roku zwolnienie z pracy na jeden dzień;

2) w razie choroby pracownika uniemożliwiającej mu rozpoczęcie korzystania z przyznanego urlopu — urlop na żądanie chorego należy przesunąć na jeden z następnych 3 miesięcy. Choroba w czasie urlopu dłuższa niż 3 dni uprawnia pracownika do żądania przerwania urlopu.

Rozdział VIII

DELEGACJE, CZASOWE PRZENIESIENIA

§ 50

Pracownikom delegowanym służbowo przysługują świadczenia według ogólnie obowiązujących przepisów.

§ 51

Pracownikom czasowo przeniesionym i zwerbowanym przysługuja świadczenia według przepisów określonych w załączniku nr 3 do niniejszego Układu.

§ 52

1. Kierownictwo obowiązane jest na wniosek rady zakładowej zwolnić od pracy zawodowej pracownika powołanego:

a) do pełnienia funkcji w związkach zawodowych, radach narodowych, organizacjach politycznych i społecznych,

b) na szkolenie,

c) w innych przypadkach — zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. Kierownictwo obowiązane jest przyjąć z powrotem do pracy pracownika zwolnionego zgodnie z ust. 1 — na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub równorzędne z zachowaniem wynagrodzenia (stawki płac) nie niższego od wynagrodzenia (stawki płac) na poprzednim stanowisku, oraz zaliczyć mu ciągłość pracy z tytułu tego zwolnienia jeżeli pracownik zgłosił się do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności, które uzasadniały zwolnienie.

3. Członkowie rady zakładowej zwolnieni od czynności zawodowych otrzymują pełne wynagrodzenie należne z umowy o pracę obliczone według zasad jak za urlop wypoczynkowy; wymiar ulopu wypoczynkowego ustala się w zależności od rodzaju pracy.

4. W zakresie trybu postępowania przy zwalnianiu pracowników, wymienionych w ust. 1, jak i sposobu ich wynagradzania w przypadkach nie uregulowanych niniejszym Układem — mają zastosowanie obowiązujące przepisy ogólne.

Uwaga.

Przepisy obowiązujące w sprawie zasad wynagradzania członków rad zakładowych zwolnionych od pracy zawodowej ustala pismo okólne nr 34 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 czerwca 1959 r. (Dz. Urz. MBiPMB nr 11, poz. 63). Pismo to stanowi, że:

1. Pismo okólne obowiązuje w przedsiębiorstwach i biurach projektów podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz przez niego nadzorowanych, w których stosowany jest Układ Zbiorowy Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.
2. Przy ustalaniu wynagrodzeń członków rad zakładowych zwolnionych od pracy zawodowej obowiązują przepisy § 52 Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.
3. W przypadku zmiany obowiązujących w przedsiębiorstwie zasad wynagradzania, określone zgodnie z pkt 2 wynagrodzenie należy ustalić tak, aby w kwocie przeliczonego wynagrodzenia uwzględnić skutki dokonanej zmiany płac:

a) w przypadku, jeżeli zmiana zasad wynagradzania stanowi jednoznacznie o podwyżce wynagrodzeń dla określonej grupy pracowników, do której faktycznie należał przed zwolnieniem od pracy zawodowej członek rady zakładowej — wówczas należy ustalić dla niego wynagrodzenie w tej wysokości jaka przypada dla pracownika o tym samym zaszeregowaniu osobistym, zatrudnionego na tym samym stanowisku i w tej samej jednostce organizacyjnej, w której pracował członek rady przed zwolnieniem od pracy zawodowej,

b) w przypadku, jeżeli zmiana zasad wynagrodzenia nie określa jednoznacznie stawek płac, a tylko ich dolne i górne granice (tabele widełkowe) — wówczas należy ustalić dla członka rady zakładowej zwolnionego od pracy zawodowej nowe wynagrodzenie wg nowych stawek płac, równe średniemu wynagrodzeniu jakie otrzymali w ciągu trzech miesięcy obowiązywania nowych zasad płac pracownicy o tych samych kwalifikacjach zawodowych, zatrudnieni na tym samym stanowisku i w tej samej jednostce organizacyjnej, w której członek rady pracował przed zwolnieniem od pracy zawodowej,

c) członek rady zakładowej zachowuje poprzednio ustalone wynagrodzenie, w przypadku gdy ustalone wg pkt a) i b) wynagrodzenie byłoby niższe od wynagrodzenia obowiązującego przed zmianą.

4. W przypadku, gdy wykonywanie funkcji związkowych połączone ze zwolnieniem od pracy zawodowej, przedłuża się na okres drugiej kadencji, członek rady zakładowej zwolniony od pracy zawodowej otrzymuje wynagrodzenie wyliczone wg średniej dla pracowników o tym samym zaszeregowaniu osobistym, zatrudnionych na stanowiskach i w komórce organizacyjnej, w której członek rady zakładowej pracował przed zwolnieniem od pracy zawodowej. Wynagrodzenie członka rady zakładowej, zwolnionego od pracy zawodowej, nie może być w czasie drugiej kadencji niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w czasie pierwszej kadencji.
5. Wysokość wynagrodzenia ustalonego według wyżej podanych zasad zatwierdza dyrektor predsiębiorstwa.

§ 53

Pracownikowi delegowanemu poza zakład pracy lub w obrębie tego samego zakładu pracy, któremu kierownictwo wyjątkowo zleci pełnienie czynności zawodowych w innym charakterze niż praca umowna (na przykład polecenie pracownikowi zatrudnionemu w akordzie, aby uczestniczył w komisjach przyjmowania dla potrzeb przedsiębiorstwa maszyn lub narzędzi) przysługuje — niezależnie od świadczeń związanych z delegowaniem — wynagrodzenie za cały okres delegowania, obliczone według zasad jak za urlop wypoczynkowy.

Rozdział IX

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

§ 54

Funduszy przeznaczonych na bezpieczeństwo i higienę pracy kierownictwo nie może przeznaczyć na inne cele. Dysponowanie funduszami na ten cel powinno być dokonywane po uzgodnieniu z radą zakładową.

W przypadku sporu sprawę rozstrzyga właściwy techniczny inspektor pracy.

§ 55

Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest do bezpłatnego zaopatrzenia pracowników w ubrania robocze lub ochronne. Kategorie pracowników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych, okres czasu na jaki będą wydawane — określa załącznik nr 9 do niniejszego Układu.

§ 56

Nowo przyjęci pracownicy powinni przejść wstępny instruktaż w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiednie przeszkolenie w tym zakresie bezpośrednio na stanowisku roboczym, na którym pracownik będzie zatrudniony.

§ 57

1. Kierownictwo jest zobowiązane do prania i reperacji na własny koszt odzieży roboczej i ochronnej.

2. W przypadkach, gdy kierownictwo nie może zorganizować prania i reperacji odzieży roboczej pracownik otrzymuje za pranie i reperację odzieży roboczej ekwiwalent w wysokości 15 zł miesięcznie.

Uwagi.

1) zamiast wypłaty ekwiwalentu za pranie i reperację odzieży roboczej, zakład pracy w uzgodnieniu z radą zakładową i poszczególnym pracownikiem może przydzielać pracownikowi środki do prania i reperacji odzieży o wartości 15 zł miesięcznie; uzgodnienie w tym przedmiocie powinno być dokonane na piśmie;

2) na czas prania i reperacji odzieży roboczej zorganizowanej przez zakład pracy — robotnikowi przysługuje zastępcza odzież robocza.

§ 58

1. Kierownictwo powinno urządzić na swoim terenie natryski lub łaźnie z zimną i ciepłą wodą; w przypadku braku własnej łaźni kierownictwo zobowiązane jest wydać pracownikowi bezpłatnie co najmniej raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

2. Kierownictwo wyda każdemu pracownikowi odpowiednią ilość mydła twardego, mazistego lub proszku.

3. We wszystkich zakładach pracy powinny być urządzone umywalnie zaopatrzone w środki do mycia.

4. Kierownictwo jest zobowiązane przydzielić do użytkowania pracownikowi dwa ręczniki w ciągu roku. Pranie tych ręczników powinno się odbywać raz na dwa tygodnie na koszt zakładu.

Uwaga.

Sprawy ustalania ilości mydła twardego, mazistego lub proszku dla poszczególnych grup pracowników reguluje zarządzenie nr 71 Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 17 marca 1953 r. (Biuletyn PKPG nr 8).

§ 59

Kierownictwo jest obowiązane zapewnić wszystkim pracownikom odpowiednią ilość przegotowanych napojów (kawa, mięta itp.), a przy pracach w temperaturze sztucznie podwyższonej ponad 35 stopni C, powinna być wydawana woda gazowana, przy czym należy zapewnić pracownikom odpowiednią ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

§ 60

Kierownictwo zobowiązane jest wydawać pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia mleko przegotowane w ilości pół litra względnie jednego litra w każdym dniu pracy; mleko to pracownik powinien spożyć na miejscu. Kategorie pracowników, którym należy wydawać mleko, oraz zasady obowiązujące w tym zakresie określają postanowienia załącznika nr 8 do niniejszego Układu.

§ 61

1. Kierownictwo obowiązane jest w każdym większym zakładzie pracy zatrudnić na każdej zmianie co najmniej dwóch odpowiednio przeszkolonych pracowników, którzy w razie nagłego wypadku przy pracy udzielą pierwszej pomocy. Określeni wyżej pracownicy wykonują swoje obowiązki służbowe według posiadanych kwalifikacji, a czas zużyty na niesienie pierwszej

pomocy wlicza się im do czasu pracy, wynagrodzenie zaś za ten czas oblicza się jak za urlop wypoczynkowy.

Przy pracy poszczególnych pracowników lub brygad roboczych na małych budowach, z dala od siebie położonych, sposób organizacji pierwszej pomocy ustali kierownictwo w porozumieniu z radą zakładową.

2. W każdym zakładzie pracy (na budowie) kierownictwo obowiązane jest urządzić podręczną apteczkę doraźnej pomocy, stale wyposażoną w niezbędne leki oraz niezbędny sprzęt do udzielenia pierwszej pomocy.

3. Kierownictwo obowiązane jest przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie ubrania roboczego, ubrania wierzchniego, narzędzi i własnych środków lokomocji.

§ 62

1. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i powinien zwrócić ich koszt, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa.

Koszt tych narzędzi ustala kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia narzędzi.

2. Narzędzia przydzielone pracownikowi, a zużyte przez właściwe ich używanie — kierownictwo powinno zamienić na nowe za zwrotem narzędzi zużytych.

3. Jeżeli pracownik wykonuje pracę własnymi narzędziami — należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie. Wysokość wynagrodzenia za zużywanie własnych narzędzi ustala w stosunku miesięcznym kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 63

1. Ubrania robocze pozostają własnością zakładu pracy przez określony czas zużycia, a po tym czasie przechodzą na własność pracownika.

2. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu ubrań roboczych i ochronnych i powinien zwrócić ich koszt, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy. Koszt ten ustali kierownictwo z radą zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia tych przedmiotów.

3. Kierownictwo na wniosek rady zakładowej powinno przyznać pracownikowi dodatkową odzież ochronną lub roboczą, jeżeli otrzymana przez niego odzież nie ochroni go przed niebezpieczeństwem utraty zdrowia lub życia.

W przypadku przedwczesnego zużycia odzieży ochronnej lub

roboczej nie z winy pracownika — kierownictwo jest zobowiązane wydać pracownikowi nową odzież za zwrotem zniszczonej.

Uwaga.

W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę — przed zakończeniem okresu zużycia dostarczonego mu przez zakład pracy ubrania roboczego — zakład pracy przyjmuje od pracownika ubranie robocze albo za zgodą pracownika — pozostawia mu to ubranie na własność za zwrotem kosztu ubrania. Koszt ubrania roboczego ustala kierownictwo z radą zakładową biorąc pod uwagę koszt nowego ubrania roboczego i czas jego użytkowania. W każdym przypadku uszkodzenia ubrania roboczego z winy pracownika stosuje się przepis ust. 2 § 63 Układu.

§ 64

W przypadku kradzieży przedmiotów wymienionych w § 61 ust. 3 przechowywanych we właściwy sposób w wyznaczonych przez kierownictwo miejscach, kierownictwo obowiązane jest zwrócić pracownikowi równowartość skradzionych rzeczy, stanowiących własność pracownika.

Pracownik nie odpowiada za skradzione mu przedmioty stanowiące własność przedsiębiorstwa, jeżeli przechowywał je w wyznaczonych przez kierownictwo przedsiębiorstwa miejscach.

Odpowiedzialność przedsiębiorstwa nie dotyczy przedmiotów nie wymienionych w § 61 ust. 3, a stanowiących własność pracownika, jak np. zegarków, biżuterii itp.

Rozdział X

POSTANOWIENIA DODATKOWE

§ 65

1. Zawierające Układ strony otoczą szczególną opieką pracowników biorących udział we współzawodnictwie pracy.

2. Kierownictwo przedsiębiorstwa (zakładu, budowy) jest obowiązane otoczyć szczególną opieką pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne, udzielać im wszelkiej pomocy i rad potrzebnych do technicznego opracowania zgłoszonych wynalazków i ulepszeń, oraz zapewnić w każdym przypadku szybkie wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

3. Za dokonane wynalazki techniczne kierownictwo przedsiębiorstwa (zakładu, budowy) powinno przyznać pracownikowi należne wynagrodzenie lub nagrodę według zasad powszechnie obowiązujących w tym zakresie.

Uwaga.

Zasady, kierunki i formy rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy określa uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 1 czerwca 1962 r. w sprawie zapewnienia warunków dalszego rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy (Mon. Pol. nr 52, poz. 253) oraz uchwała Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych i Prezydium Komitetu Centralnego Związku Młodzieży Socjalistycznej z dnia 22 marca 1962 r. w sprawie rozwoju współzawodnictwa pracy oraz jego wyższej formy — współzawodnictwa brygad i oddziałów produkcyjnych o tytuł Brygady, Oddziału i Przodownika Pracy Socjalistycznej.

§ 66

Szczegółowe zasady prowadzenia szkolenia zawodowego określa załącznik nr 4 do Układu.

§ 67

Pracownicy przyzakładowych placówek socjalnych i kulturalnych korzystają z nagród, usług w zakresie zaopatrzenia, wczasów, sanatoriów i przydziałów mieszkań — na równi z innymi pracownikami przedsiębiorstwa.

§ 68

1. Dla każdego zakładu pracy, zatrudniającego ponad dwudziestu robotników, kierownictwo obowiązane jest opracować regulamin pracy według obowiązujących w tym zakresie przepisów, uzgodnić go z radą zakładową i wprowadzić w życie w ciągu czterech tygodni od otwarcia zakładu.

2. Regulamin pracy wchodzi w życie po zatwierdzeniu go przez okręgowy zarząd Związku — pod względem zgodności z przepisami prawa i upływie dwóch tygodni od dnia wywieszenia regulaminu w widocznych miejscach w zakładzie pracy.

3. Regulaminy pracy powinny być przystosowane do potrzeb danego zakładu pracy, przy czym dla poszczególnych jednostek organizacyjnych zakładu pracy można w razie potrzeby wprowadzić odrębne regulaminy pracy.

Uwaga.

Sprawy dotyczące regulaminu pracy są uregulowane pismem okólnym nr 25 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30 września 1957 r. zmienionym pismem okólnym nr 15 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 marca 1960 r. w sprawie zmian wzorcowego regulaminu pracy w brzmieniu nadanym pismem okólnym nr 3 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 18 stycznia 1964 r. (str. 223).

Rozdział XI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 69

Spory między kierownictwem a pracownikami, wynikające ze stosowania niniejszego Układu, rozstrzyga w zakresie przewidzianym obowiązującymi przepisami właściwa dla danego przedsiębiorstwa zakładowa komisja rozjemcza, a w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze — właściwe sądy.

Nie pozbawia to stron prawa do dochodzenia swych roszczeń w drodze interwencji u swych władz zwierzchnich.

Uwagi.

1) dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych stanowi, że jednym z zadań rady zakładowej jest pośredniczenie w zatargach pomiędzy pracownikiem a kierownictwem zakładu pracy. Pośrednictwo rady zakładowej nie zastępuje działalności komisji rozjemczej; ma ono jedynie zmierzać do rozwiązania sporu bez wnoszenia tego sporu do komisji rozjemczej, czy sądu. Rada zakładowa może wyrazić stanowisko w formie propozycji skierowanej pod adresem stron co do sposobu rozwiązania sporu z tym jednak, że stanowisko rady nie ma charakteru wiążącego.

W przypadkach, gdy kierownik zakładu pracy lub pracownik odmówi uwzględnienia stanowiska rady zakładowej, spór może być rozstrzygnięty tylko w drodze postępowania przed komisją rozjemczą lub — jeżeli sprawa podlega właściwości sądu — przed sądem;

2) dekret z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych został ogłoszony w Dz. U. nr 10, poz. 35, a rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych, oraz trybu postępowania odwoławczego — w Dz. U. nr 18, poz. 68. Spod właściwości zakładowych komisji rozjemczych zostały wyłączone osoby zajmujące stanowiska kierownicze określone uchwałą nr 201 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. (Mon. Pol. nr A-37, poz. 507).

§ 70

1. Ogólnie obowiązującą wykładnię postanowień niniejszego Układu ustalają we wzajemnym porozumieniu strony podpisujące Układ.

2. Strony zobowiązują się do:

— nie wydawania przepisów i zarządzeń sprzecznych z postanowieniami niniejszego Układu,

— pociągania do odpowiedzialności winnych łamania praw określonych niniejszym Układem.

§ 71

Kierownictwo jest obowiązane do zaopatrzenia rady zakładowej (oddziałowej) lub delegata w egzemplarze niniejszego Układu w ilości co najmniej 1 egz. dla każdych 50 zatrudnionych, w żadnym przypadku jednak nie mniej niż 3 egz. na każdy zakład.

§ 72

We wszystkich sprawach nieuregulowanych niniejszym Układem mają zastosowanie obowiązujące przepisy prawa.

§ 73

Z chwilą wejścia w życie niniejszego Układu przestaje obowiązywać w przedsiębiorstwach podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych Układ Zbiorowy Pracy w Budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. oraz wszelkie protokoły dodatkowe do tego Układu, z wyjątkiem:

a) protokołu — o którym mowa w załączniku nr 5 do niniejszego Układu — w sprawie wynagradzania kierowców samochodowych i ich pomocników.

b) przypadków omówionych szczegółowo w załączniku nr 11 do niniejszego Układu.

Uwaga.

Przepisy powołane w załączniku nr 5 do Układu w wydaniu z 1958 r. uległy zmianie. W niniejszej edycji Układu załącznik nr 5 podaje przepisy aktualne obowiązujące w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych.

ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

MINISTER BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

Załącznik nr 1 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH (ROBOTNIKÓW)

§ 1

1. Robotnicy mogą być wynagradzani według:

a) systemu płac czasowego (dniówkowo-godzinowego), zgodnie z godzinową stawką płac osobistego zaszeregowania robotników,

b) systemu płac akordowych.

2. Decyzję co do zastosowania jednego z systemów płac, o których mowa w ust. 1, dla wykonania określonych robót podejmuje kierownictwo.

Uwagi.

1) zgodnie z protokołem dodatkowym z dnia 24 kwietnia 1962 r. do Układu, dotyczącym zasad ustalania norm pracy i cen jednostkowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania w nich zmian (str. 199) akordowy system zapłaty za pracę powinien być stosowany wyłączne dla robót łatwowymiernych i powtarzalnych. Protokół ten stanowi, że o stosowaniu systemu zapłaty, odpowiedniego do warunków wykonywanej pracy, decyduje dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie ramowych przepisów Układu;

2) w celu przeciwdziałania ewentualnym tendencjom do zbyt szerokiego stosowania czasowego systemu płac przyjęto zasadę, że takie ewentualne tendencje są niesłuszne i szkodliwe zarówno z punktu widzenia interesów robotników, jak i przedsiębiorstwa. Dominującym systemem powinien być prawidłowo obliczony akord ryczałtowy lub akord zwykły oparty o ceny jednostkowe. Dniówkowy system zapłaty powinien być stosowany tylko dla robót drobnych, niebezpiecznych, pomocniczych, niektórych robót szczególnie precyzyjnych itp., tj. tam, gdzie zastosowanie akordowego systemu zapłaty jest niewskazane ze względów technicznych lub względów bezpieczeństwa i ochrony pracy. Tak np. w budownictwie ogólnym przy pracach produkcyjnych ilość robót objętych akordem zryczałtowanym bądź zwykłym może sięgać a niejednokrotnie przekraczać 90% ogółu robót. Nie negując prawa swobody wyboru przez przedsiębiorstwo najbardziej właściwego sposobu zapłaty, należy zwracać

uwagę na konieczność popierania akordowego systemu zapłaty za pracę, wyjaśniania robotnikom korzyści płynących z jego stosowania i przeciwdziałania nieuzasadnionym tendencjom do jego ograniczania.

§ 2

Godzinowe stawki płac dla robotników ustala się w granicach określonych w następującej tabeli:

Lp.	Grupy kwalifikacyjne robotników	Stawka za 1 godz. w zł od—do
1	rzemieślnik I kategorii, robotnik wysoko kwalifikowany	8,00—11,00
2	rzemieślnik II kategorii, robotnik wykwalifikowany	6,50—8,00
3	robotnik przyuczony, pomoc fachowa i robotnik stale zatrudniony przy ciężkim transporcie i kopaniu ziemi	5,20—6,50
4	robotnik niewykwalifikowany, robotnik przy prostych i doraźnych robotach transportowych i przy robotach placowych	3,00—5,20

Rzemieślnicy o najwyższych kwalifikacjach specjalnych mogą otrzymywać stawki specjalne w wysokości do 13,00 zł/godz.

§ 3

1. Zaszeregowania robotnika do jednej z grup kwalifikacyjnych dokonuje kierownictwo na podstawie obowiązujących zasad zaszeregowania, ustalonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku.

2. Ustalenia godzinowej stawki płac robotnika w granicach przewidzianych w § 2 dla określonej grupy kwalifikacyjnej dokonuje kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową.

Uwagi.

1) zasady zaszeregowania, o których mowa w ust. 1 § 3, zostały ustalone w załącznikach do Układu; w szczególności zasady zaszeregowania robotników podaje załącznik nr 10 (str. 141);

2) szczegółowe przepisy dotyczące zaszeregowania robotników i ustalania dla nich stawek płac zawiera zarządzenie nr 43 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zabezpieczenia dyscypliny wypłat i nieprzekraczania funduszu płac w budownictwie (str. 217).

§ 4

1. Akordowy system zapłaty powinien być stosowany tylko dla robotników (brygad) zatrudnionych przy wykonywaniu podstawowych robót o prostym sposobie obmiaru.

2. Podstawą do obliczania wynagrodzenia za pracę wykonywaną w akordowym systemie zapłaty, mogą być akordowe ceny jednostkowe lub w sposób z góry określony w umowie między kierownictwem a robotnikiem lub grupą robotników zryczałtowana zapłata za wyraźnie określoną robotę.

Uwaga.

W wielu działach robót Jednolitego Cennika Robót Akordowych (CRA) (np. roboty ciesielskie, zbrojarskie, betoniarskie, posadzkarskie i inne) transport wewnętrzny jest włączony do obowiązków wykonawców robót i odpowiednio uwzględniony w cenach akordowych. Warunki umowne każdego z działów robót określają przy tym zarówno odległość transportu, jak również i sposób transportu (np. przenoszenie, przewożenie taczkami itp.). W przypadku, gdy faktyczne odległości transportu są większe — należy stosować odpowiednie dopłaty.

Dopłaty należy ustalać wg cennika robót akordowych na roboty ogólno-budowlane — dział: roboty transportowe wewnętrzne — wprowadzonego w życie zarządzeniem nr 71 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 marca 1960 r. w sprawie ustalenia jednolitych cenników robót akordowych (Mon. Pol. nr 28, poz. 131) ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniem nr 62 Przewodniczącego Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury z dnia 10 listopada 1961 r. (Dz. Bud. nr 3, poz. 11); w przypadku braku cen w tych cennikach dopłaty należy ustalać wg zakładowych cen na roboty akordowe.

Dla konkretnych warunków transportu występujących na danej budowie lub przy wykonywaniu określonych robót — wskazane jest zryczałtowanie należności za transport z włączeniem odpowiednich kwot bądź do ceny akordowej za jednostkę produkcji, bądź do zryczałtowanej ceny za całość wykonania robót.

W niektórych działach robót — np. roboty murarskie — ceny akordowe nie obejmują transportu materiałów. Transport ten można jednak również akordować na podstawie odpowiednich cen jednostkowych lub ryczałtowych.

W zależności od organizacji pracy (brygady transportowe oddzielne lub też połączone z brygadami bezpośrednio wykonującymi prace rzemieślnicze) tak ustalone ceny stanowią następnie podstawę bądź dla odrębnego rozliczenia brygady transportowej, bądź też dla rozliczenia brygady połączonej, transportowo-rzemieślniczej.

W pewnych przypadkach (roboty tynkarskie wewnętrzne) podane są w CRA zarówno ceny bez transportu, jak również i ceny scalone łącznie z transportem i innymi robotami pomocniczymi.

§ 5 *

. . . . . .

4. Branżowe i zakładowe cenniki robót akordowych ustala się na podstawie czasu, niezbędnego do wykonania jednostki danej roboty, kwalifikacji niezbędnych dla jej wykonania oraz stawki godzinowej według poniższej tabeli:

Grupa kwalifikacyjna IV roboty nie wymagające kwalifikacji	4,60 zł/godz
Grupa kwalifikacyjna III roboty wymagające przyuczenia	6,00 zł/godz
Grupa kwalifikacyjna II roboty, których wykonanie wymaga kwalifikacji rzemieślnika II kat. lub robotnika wykwalifikowanego	7,30 zł/godz
Grupa kwalifikacyjna I roboty, których wykonanie wymaga kwalifikacji rzemieślnika I kat. lub robotnika wysoko kwalifikowanego	9,50 zł/godz
Roboty, których wykonanie wymaga rzemieślnika o najwyższych kwalifikacjach specjalnych nie powinny być wykonywane w akordowym systemie płac; w przypadkach wyjątkowych, technicznie uzasadnionych, za podstawę dla ustalenia akordowej ceny jednostkowej dla powyższych robót przyjmować można stawkę	11,00 zł/godz

5. Kwalifikacje niezbędne dla wykonania roboty ustala się na podstawie ramowych zasad zaszeregowania lub odpowiednich branżowych uzupełnień.

Uwagi.

1) sprawy ustalania i zmian norm pracy i cen akordowych regulują:
— protokół dodatkowy z dnia 24 kwietnia 1962 r. do Układu dotyczący zasad ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania w nich zmian (str. 199), oraz
— zarządzenie nr 213 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 kwietnia 1962 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy (str. 259);

* Przepisy ust. 1—3 § 5 nie obowiązują na podstawie protokołu dodatkowego z dnia 24 kwietnia 1962 r. do Układu dotyczącego zasad ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania ich zmian (str. 199).

2) zasady koordynacji normowania pracy, cen akordowych, taryfikatorów robót i taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników ustala zarządzenie nr 20 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 stycznia 1960 r. w sprawie powołania wojewódzkich komisji koordynacji i wojewódzkich komisji norm pracy oraz branżowych komisji norm pracy (str. 269) oraz powołane w uwadze 1) zarządzenie nr 213.

§ 6

1. Kierownictwo i rady zakładowe powinny dołożyć starań dla szerokiego stosowania zryczałtowanych wynagrodzeń akordowych za wykonanie wyraźnie określonych partii robót.

2. Zryczałtowane wynagrodzenie akordowe za wykonanie robót określa się w umowie pomiędzy kierownictwem a brygadami lub poszczególnymi robotnikami, ustalając terminy i warunki wykonania robót; kwotę wynagrodzenia ustala się na podstawie akordowych cen jednostkowych albo na podstawie kalkulacji dokonanej przez przedsiębiorstwo.

3. W przypadku niedotrzymania terminu zakończenia robót z winy robotników, albo wykonania robót z winy robotników gorzej niż to przewidują warunki odbioru robót, należy zryczałtowane wynagrodzenie akordowe obniżyć w sposób ustalony w umowie, o której mowa w ust. 2.

Uwaga.

Zgodnie z przepisami ust. 2 § 13 zarządzenia nr 213 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 kwietnia 1962 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy (str. 259) przy stosowaniu systemu akordu zryczałtowanego w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych dyrektorzy tych przedsiębiorstw mogą stosować doraźnie kalkulowane ceny zryczałtowane na roboty nie objęte jednolitymi, branżowymi i zakładowymi cenami robót akordowych, jeżeli kwota akordu zryczałtowanego w podstawowych pozycjach jest kalkulowana na podstawie norm pracy i cen akordowych zatwierdzonych zgodnie z przepisami tego zarządzenia.

Szczegółowe zasady stosowania systemu akordu zryczałtowanego, zawierania umów oraz obliczania zarobku podaje pismo okólne nr 22 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 maja 1958 r. dotyczące wytycznych w sprawie zawierania umów o wykonanie robót w akordowo-ryczałtowym systemie płac (str. 243).

§ 7

1. Pełne wynagrodzenie akordowe przysługuje jedynie za roboty wykonane prawidłowo.

2. Poprawki i przeróbki robót źle wykonanych z winy robotników, pracujących w akordowym systemie zapłaty, powinny być przez nich wykonane bezpłatnie.

3. Za roboty źle wykonane z winy robotników, pracujących w akordowym systemie zapłaty, a nie poprawione przez nich zgodnie z ust. 2, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 8

1. Kierownictwo, w granicach posiadanych środków, może ustalić fundusz premiowy robotników i w jego granicach przyznawać robotnikom — niezależnie od systemu ich zapłaty za pracę — premie za wykonanie określonych zadań, zwłaszcza w zakresie terminowości wykonania, jakości robót i oszczędności materiałów.

2. Szczegółowe zasady tworzenia funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1, oraz dokonywania wypłat z tego funduszu — ustali Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku.

3. Wysokość indywidualnej premii dla poszczególnego robotnika nie może przekraczać 30% jego wynagrodzenia za dany okres czasu.

Uwaga.

Zasady tworzenia funduszu premiowego robotników oraz dokonywania wypłat z tego funduszu podaje zarządzenie nr 158 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 7 lipca 1960 r. w sprawie zasad premiowania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (str. 253). Ponadto protokół dodatkowy z dnia 24 kwietnia 1962 r. do Układu dotyczący zasad ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania w nich zmian (str. 199) wprowadza zasadę, że w przypadku stosowania czasowego systemu płac z premią, uzależnioną od wykonania zadań ilościowych — jako podstawę ustalania zadań należy stosować obowiązujące normy pracy.

Uwagi ogólne do załącznika nr 1 do Układu.

1) robotnicy zatrudnieni przy rozruchu nowo budowanych lub rozbudowywanych obiektów przemysłowych powinni otrzymywać za czas tej pracy wynagrodzenie według stawki płacy osobistego zaszeregowania ustalonej zgodnie z przepisami załączników nr 1 i 10 do Układu; mogą oni otrzymywać premie wg zasad ustalonych w § 8 załącznika nr 1 do Układu oraz w zarządzeniu nr 158 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 7 lipca 1960 r. w sprawie zasad premiowania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (str. 253). W uzasadnionych przypadkach, przy robotach rozruchowych łatwowymiernych i powtarzalnych może być stosowany akordowy system płac;

2) przy obliczaniu wynagrodzenia operatorów (maszynistów) sprzętu ciężkiego obowiązuje zasada, że za czas konserwacji sprzętu przysługuje operatorowi (maszyniście) wynagrodzenie godzinowe według stawki godzinowej osobistego zaszeregowania. Czas potrzebny dla przeprowadzenia codziennej bieżącej konserwacji sprzętu oraz porę dnia, w której taka konserwacja powinna być przeprowadzona, ustala dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od konkretnych warunków, tj. typu sprzętu, jego stanu technicznego, wykorzystania w ciągu dnia roboczego, organizacji obsługi konserwacyjnej itp. Czas pracy maszynisty powinien być ściśle kontrolowany tak, aby czas pracy produkcyjnej, pracy przy konserwacji, przestoju — były odpowiednio rejestrowane. W przypadku, gdy konserwacja sprzętu odbywa się w godzinach nadliczbowych, zapłata za czas tej pracy powinna być obliczona z odpowiednim dodatkiem, zgodnie z obowiązującymi przepisami;

3) robotników — członków brygad — zatrudnionych w akordzie, posiadających różne stawki płac godzinowych należy rozliczyć proporcjonalnie do czasu przepracowanego przy danej robocie oraz do osobistej godzinowej stawki płac każdego z nich.

Można jednak również rozliczyć robotników i w inny sposób, zaproponowany przez brygadę w drodze dobrowolnej umowy. Między innymi można również za pisemną zgodą każdego członka brygady rozliczać zarobek np. proporcjonalnie do stawek akordowych obowiązujących dla grup kwalifikacyjnych poszczególnych robotników.

Załącznik nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W BUDOWNICTWIE

Część I

PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

1. Ustala się ramowe tabele wynagrodzeń podstawowych, stanowiące część II niniejszego załącznika.

2. Określenie „wynagrodzenie podstawowe" jest równoznaczne z określeniami: wynagrodzenie zasadnicze, płaca podstawowa i płaca zasadnicza.

3. Zasady zaliczania przedsiębiorstw do poszczególnych tabel wynagrodzeń podstawowych ustali Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku.

4. Wynagrodzenie podstawowe dla pracowników, zajmujących stanowiska nie wymienione w części II niniejszego załącznika, zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, uwzględniając proporcje płac, wynikające z tabel, o których mowa w ust. 1.

Uwagi.

1) zasady zaliczania przedsiębiorstw do odpowiedniej kategorii dla celów stosowania odpowiedniej tabeli płac pracowników umysłowych podaje załącznik nr 2 do zarządzenia nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (str. 211);

2) ust. 4 § 1 może być rozumiany zarówno w ten sposób, że dyrektor w porozumieniu z radą zakładową ustala dodatkową tabelę płac dla stanowisk nie objętych tabelami, jak również i w ten sposób, że ustala się konkretne wynagrodzenie dla pracownika zajmującego stanowisko nie objęte tabelą; jedna i druga interpretacja jest prawidłowa.

W przypadku zastosowania przepisu § 1, ust. 4 należy jednocześnie ustalić wymagania kwalifikacyjne dla danego stanowiska, zgodnie z pkt 8 załącznika do zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwie (str. 280).

§ 2

1. Kierownictwo przyznaje uprawnionym do premiowania pracownikom umysłowym premie za wykonanie bieżących zadań oraz premie za ukończenie obiektów, budów, robót lub za wykonanie zadań rocznych.

2. Fundusz premiowy ustala się w ramach planowanego funduszu płac w wysokości co najmniej 8% planowanego funduszu płac podstawowych wszystkich pracowników umysłowych.

3. Z funduszu premiowego ustalonego zgodnie z ust. 2 wydziela się raz w roku fundusz na premię bilansową w wysokości 15% jednomiesięcznego funduszu wynagrodzeń podstawowych pracowników finansowo księgowych; pozostały fundusz premiowy dzieli się na:

— część przeznaczoną na premie kwartalne za wykonanie bieżących zadań (Fundusz A),

— część przeznaczoną na premiowanie za ukończenie obiektów, budów, robót lub za wykonanie zadań rocznych (Fundusz B).

4. Pracownicy nie uprawnieni na podstawie szczegółowych regulaminów premiowania do otrzymywania premii, mogą otrzymać premię uznaniową za dobre wyniki pracy.

5. Łączna premia przyznana dla poszczególnego pracownika z funduszów A i B w skali rocznej, nie może przekraczać 100% jego rocznego wynagrodzenia podstawowego.

6. Decyzję o przyznaniu premii dla:

a) dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego — podejmuje dyrektor zjednoczenia.

b) poszczególnych pracowników zarządu przedsiębiorstwa i jednostek organizacyjnych wchodzących w skład przedsiębiorstwa — podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa.

7. Szczegółowe zasady ustalania funduszu premiowego oraz dokonywania wypłat z tego funduszu określa Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

8. Wypłaty premii mogą być dokonywane wyłącznie na podstawie szczegółowych regulaminów premiowania akceptowanych przez dyrektora zjednoczenia i zatwierdzonych przez konferencję samorządu robotniczego.

9. Szczegółowy regulamin premiowania nie może zawierać postanowień niezgodnych z zasadami ustalonymi przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozu-

mieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

10. Szczegółowy regulamin premiowania powinien przewidywać uprawnienia dyrektora przedsiębiorstwa do zmniejszania lub nie przyznania premii pracownikowi, który nie osiągnął właściwych wyników pracy, lub dopuścił się naruszenia obowiązujących przepisów, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy jak również za nie należytą jakość robót.

11. W przypadku przekroczenia planowanego funduszu płac pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac oraz pracownikom z których winy nastąpiło przekroczenie, premię należy zmniejszyć do wysokości 50% premii, przysługującej im na podstawie regulaminów premiowania za okres, w którym przekroczenie wystąpiło.

12. Pracownicy świadomie naruszający dyscyplinę płac powinni być pozbawieni premii za dany kwartał kalendarzowy.

13. Szczegółowy regulamin premiowania powinien zawierać postanowienia przewidujące możliwość jego zmian, z zastrzeżeniem zgodności ich z zasadami dysponowania funduszem premiowym oraz ustalenia i przyznawania premii określonymi przez Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

Wprowadzenie zmian w szczegółowych regulaminach premiowania może być dokonane tylko przed rozpoczęciem okresu, którego mają dotyczyć" *.

§ 3

Tabela, wprowadzona do stosowania zgodnie z § 1, jest podstawą do określenia wysokości wynagrodzeń podstawowych wszystkich pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwie. W przedsiębiorstwie stosowana może być tylko jedna tabela.

Uwaga.

Wyjątki od zasady stanowiącej, że w przedsiębiorstwie może być stosowana tylko jedna tabela, ustala — dla wyjątkowych przypadków — załącznik nr 2 do zarządzenia nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (str. 211).

* Przypis § 2 podano w brzmieniu nadanym protokołem dodatkowym z dnia 6 czerwca 1964 r. w sprawie zmiany załącznika nr 2.

§ 4

Za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w dni ustawowo wolne od pracy przysługuje wynagrodzenie według ogólnie obowiązujących przepisów, liczone od wynagrodzenia podstawowego.

Uwaga.

Sprawę zatrudnienia poza normalnymi godzinami pracy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy regulują przepisy protokołu dodatkowego z dnia 27 stycznia 1960 r. (str. 191).

Zgodnie z przepisami wyżej wymienionego protokołu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w zasadzie nie przysługuje pracownikom zajmującym kierownicze lub samodzielne stanowiska pracy. Pracownicy zatrudnieni na kierowniczych lub samodzielnych stanowiskach pracy — z wyjątkiem dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego — mogą otrzymać wynagrodzenie za godziny nadliczbowe tylko w przypadku, gdy pracownik na polecenie zwierzchnika wykonywał pracę w niedzielę lub święto i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy oraz w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonywał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.

§ 5

1. Przy pracy prowadzonej na dwie lub trzy zmiany technicznym pracownikom umysłowym, którzy ze względów organizacyjnych lub innych nie mogą posiadać zmianowych na drugiej (i ewentualnie na trzeciej) zmianie, przysługuje za czas takiej pracy dodatek w wysokości:

— przy pracy na dwie zmiany 40% wynagrodzenia podstawowego,

— przy pracy na trzy zmiany 60% wynagrodzenia podstawowego.

2. Zasady stosowania dodatków za pracę na dwie lub trzy zmiany określa część IV niniejszego załącznika.

Część II

TABELE WYNAGRODZEŃ PODSTAWOWYCH PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie podstawowe w złotych od—do	
		Tabela nr 1	Tabela nr 2
	I. Zarząd przedsiębiorstwa		
1	dyrektor	3000—4600	2600—3800
2	naczelny inżynier	2700—4200	2400—3500

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie podstawowe w złotych od—do	
		Tabela nr 1	Tabela nr 2
3	z-ca dyrektora do spraw ekonomicznych	2100—3800	2000—2900
4	główny księgowy	1700—3800	1600—2700
5	główny inżynier	1600—3100	1600—2800
6	kierownik działu technicznego lub ekonomicznego	1500—3000	1500—2600
7	starszy inżynier, starszy projektant	1300—2500	1300—2250
8	starszy ekonomista, starszy księgowy, starszy radca prawny	1000—2300	1000—2200
9	inżynier, starszy technik, projektant	1000—2300	1000—2100
10	ekonomista	900—1900	900—1700
11	kierownik komórki (działu, wydziału, samodzielnej sekcji) administracyjnej, kierownik komórki kadr	1350—2000	1300—1800
12	starszy referent, księgowy, kasjer	700—1600	700—1600
13	technik	900—1600	900—1600
14	referent, rachmistrz, kontysta	600—1100	600—1100
15	maszynistka	700—950	700—950
16	telefonistka	650—900	650—900
17	pomoc biurowa	550	550
	II. Jednostki produkcji		
1	kierownik odcinka, grupy robót, dużej budowy bezpośrednio podległej dyrektorowi przedsiębiorstwa, kierownik wydziału, zakładu produkcyjnego	1900—3500	1900—3100
2	główny inżynier — zastępca kierownika wymienionego pod liczbą 1	1800—3300	1800—3000
3	kierownik budowy, kierownik obiektu	1700—3200	1700—2700
4	starszy inżynier, starszy energetyk, starszy mechanik, starszy technolog	1500—2600	1500—2500
5	starszy majster	1400—2600	1400—2300
6	majster	1200—2450	1300—2100
7	inżynier, starszy technik	1500—2450	1500—2100
8	technik	900—1600	900—1600
	III. Jednostki pomocnicze		
1	kierownik zakładu, bazy	1900—3000	1700—2600
2	z-ca techniczny kierownika zakładu, bazy	1700—2700	1600—2400
3	kierownik warsztatu, stacji obsługi	1600—2700	1200—2100
4	starszy majster	1500—2400	1100—2100

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie podstawowe w złotych od—do	
		Tabela nr 1	Tabela nr 2
5	majster	1300—2200	1000—1900
6	kierownik magazynu głównego, bazy materiałowej	1300—2600	1100—2000
7	kierownik magazynu	1200—2000	1000—1700
8	starszy magazynier	1150—1700	1000—1500
9	magazynier	700—1500	700—1400
10	laborant	500—1400	550—1400

1. Poza wynagrodzeniem wynikającym z tabeli, pracownicy na kierowniczych stanowiskach w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych posiadający uprawnienia budowlane, upoważniające do kierowania budową, właściwe dla danego typu robót, otrzymują dodatek do wynagrodzeń podstawowych w wysokości 300 zł miesięcznie.

2*. Dodatek w wysokości 200 zł miesięcznie otrzymują majstrowie posiadający dyplomy, stwierdzające tytuł mistrzowski w określonym zawodzie wydane przez:

a) państwowe komisje egzaminacyjne, powołane przez kuratorów okręgów szkolnych zgodnie z przepisami zarządzenia Ministra Oświaty z dnia 19 marca 1960 r. w sprawie przyznania tytułu robotnika wykwalifikowanego (Mon. Pol. nr 43, poz. 209),

b) izbę rzemieślniczą.

3. Do otrzymania dodatku, uprawnieni są również majstrowie posiadający świadectwo mistrzowskie wydane w trybie określonym w zarządzeniach Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych a mianowicie w:

a) zarządzeniu nr 103 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 marca 1959 r. w sprawie dodatku miesięcznego do wynagrodzenia za posiadanie uprawnień mistrzowskich dla majstrów zatrudnionych w budownictwie,

b) zarządzeniu nr 186 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 13 sierpnia 1960 r. w sprawie świadectw mistrzowskich wydawanych przez cechy.

---

* Przepisy ust. 2 wprowadzone zostały do Układu protokołem dodatkowym z dnia 19 sierpnia 1961 r. dotyczącym dodatków miesięcznych do wynagrodzeń za posiadanie tytułów mistrzowskich dla majstrów zatrudnionych w budownictwie. Powołane przepisy wprowadzone zostały w miejsce przepisów o następującym brzmieniu: „Majstrowie posiadający uprawnienia mistrzowskie, wydane przez izbę rzemieślniczą, otrzymują dodatek w wysokości 200 zł miesięcznie".

4. Dodatków, o których mowa w ust. 1 i 2, nie wlicza się do podstawy premiowania. Pracownicy posiadający obydwa wyżej określone uprawnienia otrzymują tylko jeden z dodatków, dodatek wyższy.

Uwagi:

1) dodatek 300 zł miesięcznie dla pracowników na stanowiskach kierowniczych posiadających uprawnienia budowlane przysługuje nie tylko pracownikom zatrudnionym w bezpośrednim wykonawstwie, ale również odpowiednim pracownikom pionu technicznego sprawującym kontrolę nad bezpośrednim wykonawstwem;

2) kierownikowi budowy (obiektu), który nie posiada uprawnień budowlanych upoważniających do otrzymywania dodatku w wysokości 300 zł, ale posiada uprawnienia mistrzowskie (pkt 2. w części II Układu), przysługuje dodatek do wynagrodzenia podstawowego w wysokości 200 zł miesięcznie;

3) dodatek za uprawnienia mistrzowskie przysługuje majstrom, zatrudnionym w bezpośrednim wykonawstwie oraz majstrom zatrudnionym w jednostkach pomocniczych (produkcja pomocnicza, usługi), wchodzących w skład przedsiębiorstwa budowlano-montażowego, objętych przepisami załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy;

4) zgodnie z przepisami zarządzenia nr 103 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 marca 1959 r. w sprawie dodatku miesięcznego do wynagrodzenia za posiadanie uprawnień mistrzowskich dla majstrów zatrudnionych w budownictwie (Dz. Urz. MBiPMB nr 6, poz. 34) i zarządzenia nr 186 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 13 sierpnia 1960 r. w sprawie świadectw mistrzowskich wydawanych przez cechy — uprawnienia do otrzymywania dodatków w wysokości 200 zł miesięcznie przysługują majstrom posiadającym:

1) świadectwa mistrzowskie wydane przez cechy do roku 1927 włącznie,

2) świadectwa ukończenia prowadzonych przez Ministerstwo Oświaty oraz byłe Ministerstwa: Odbudowy, Budownictwa, Budownictwa Miast i Osiedli oraz Budownictwa Przemysłowego:

a) dwuletnich i jednorocznych kursów i szkół (majstrów, mistrzów) wieczorowych lub zaocznych,

b) półrocznych kursów majstrów (mistrzów), których słuchacze byli zwolnieni od pracy zawodowej na czas szkolenia,

c) oraz kursów mistrzowskich ze zrealizowanym programem nauczania, obejmującym co najmniej 300 godzin wykładów

— opatrzone okrągłą pieczęcią z godłem Państwa i przyznające tytuł lub uprawnienia mistrza;

5) uprawnienie do otrzymania dodatku do wynagrodzenia podstawowego z tytułu posiadania uprawnień budowlanych lub mistrzowskich

powstaje po złożeniu w przedsiębiorstwie dokumentu, stwierdzającego uzyskanie tych uprawnień. Dokumentem uprawniającym do otrzymania dodatku może być również zaświadczenie wydane przez instytucję upoważnioną do przeprowadzenia egzaminów i stwierdzające fakt uzyskania uprawnień. Przedłożenie zaświadczenia nie zwalnia pracownika od obowiązku złożenia w terminie późniejszym oryginalnego dokumentu.

Złożenie dokumentu, stwierdzającego posiadanie uprawnień w okresie do dnia 15 danego miesiąca, uprawnia pracownika do otrzymania dodatku już za ten miesiąc — złożenie dokumentu po upływie 15 dni miesiąca, uprawnia do otrzymania dodatku dopiero za m-c następny. (Wyjaśnienia powyższe ustalone zostały w piśmie okólnym nr 12 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 3 maja 1961 r. w sprawie nabycia uprawnień do otrzymania dodatku z tytułu posiadania uprawnień budowlanych i w piśmie okólnym nr 5 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1963 r. w sprawie nabycia uprawnień do otrzymania dodatku z tytułu posiadania uprawnień mistrzowskich);

6) wynagrodzenie dla głównego księgowego przedsiębiorstwa — zgodnie z przepisami protokołu dodatkowego z dnia 29 stycznia 1960 r. (Dz. Urz. MBiPMB nr 3, poz. 15) zmienionego protokołem dodatkowym z dnia 11 października 1960 r. (Dz. Urz. MPiPMB nr 16, poz. 94) ustala się w granicach określonych w tabeli płac dla z-cy dyrektora do spraw ekonomicznych;

7) pracowników zatrudnionych na stanowiskach asystentów dyrektora lub kierowników działów (komórek) do spraw organizacji pracy i zarządzania należy wynagradzać zgodnie z przepisami pisma okólnego nr 45 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 października 1960 r. w sprawie stanowisk asystentów dyrektora oraz komórek organizacyjnych do spraw organizacji pracy i zarządzania.

Część III

. . . . . .

Część III nie obowiązuje od dnia 1 lipca 1964 r. na podstawie przepisu protokółu dodatkowego z dnia 6 czerwca 1964 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zmiany załącznika nr 2.

Część IV

ZASADY PRZYZNAWANIA DODATKÓW ZA NADZOROWANIE PRACY NA DWIE LUB TRZY ZMIANY

1. Dodatek za nadzorowanie pracy na drugiej względnie trzeciej zmianie może być przyznany wyłącznie pracownikom pełniącym następujące funkcje na budowie:

a) kierownika budowy (robót) nie mającego zastępcy na danej drugiej lub trzeciej zmianie,

b) zastępcy kierownika budowy (robót), o ile zastępuje nieobecnego kierownika budowy (robót) na drugiej lub trzeciej zmianie,

c) inżynierów i techników.

2. Przyznawanie dodatku za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany pracownikom pełniącym inne funkcje od wyliczonych w ust. 1 oraz stosowanie tego dodatku w jednostkach usługowych, produkcji pomocniczej, sprzętu, transportu, warsztatach jest niedopuszczalne.

Uwaga.

Z brzmienia ust. 1 i 2 wynika, że pracownicy, którzy poza normalną pracą na jednej zmianie nadzorują dodatkowo pracę na drugiej względnie trzeciej zmianie, a którzy nie są wymienieni w ust. 1, otrzymują — zgodnie z obowiązującymi przepisami — za pracę na dodatkowych zmianach wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe z zastrzeżeniem przewidzianym w przepisach powołanych w uwadze do § 20 części ogólnej Układu. Zasada ta odnosi się np. do majstrów.

3. Dodatki za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany dla pracowników pełniących funkcję, wymienione w ust. 1, mogą być stosowane po stwierdzeniu następujących okoliczności:

a) praca na dwie lub trzy zmiany była zaplanowana lub zarządzona przez zarząd przedsiębiorstwa i stanowi ciągłość pracy danego pracownika po pierwszej zmianie,

b) budowa prowadzona była na dwie lub trzy zmiany, w sumie co najmniej 6 dni w danym miesiącu kalendarzowym.

4. Stosownie do zasady, podanej w ust. 3 dodatek nie może być przyznany:

a) kierownikowi budowy (robót) oraz innym pracownikom, którzy na skutek niewystarczającego wkładu pracy spowodowali niewykonanie zadań, co pociągnęło za sobą konieczność wydania przez jednostkę nadrzędną zarządzenia wprowadzającego pracę na dwie lub trzy zmiany,

b) kierownikowi budowy (robót) lub jego zastępcy, o ile na dodatkowych zmianach jest dostateczna ilość pracowników technicznych, pracujących według wskazówek udzielonych przez kierownika budowy (robót) w normalnym czasie pracy; sam fakt sporadycznej obecności kierownika budowy (robót) na dodatkowych zmianach dla ogólnego nadzoru i kontroli nie stwarza podstawy dla płacenia dodatku, czynności takie bowiem należą do normalnych obowiązków kierownika budowy (robót).

5. Nadzorowanie dodatkowych zmian w pewnym tylko dziale robót na budowie może być podstawą do przyznania dodatków

za pracę na dwie lub trzy zmiany wyłącznie pracownikom inżynieryjno-technicznym, zatrudnionym bezpośrednio w danym dziale robót.

6. Dodatek za pracę na dwie lub trzy zmiany oblicza się od 1/25 części miesięcznego wynagrodzenia podstawowego za każdy dzień pracy na budowie, prowadzonej na dwie lub trzy zmiany, łącznie z początkowymi sześcioma dniami, których przepracowanie warunkuje prawo do dodatku.

7. Dodatku za pracę na dwie lub trzy zmiany nie wlicza się do podstawy obliczenia premii.

8. W przypadkach, gdy obowiązujące przepisy dopuszczają dodatkowe wynagrodzenie pracowników za pracę w niedziele i święta, pracownicy wymienieni w ust. 1 wynagradzani są według tych przepisów tylko za pracę na pierwszej zmianie, zaś za pracę na drugiej lub trzeciej zmianie (w niedzielę i święta) pracownikom tym przysługuje tylko dodatek za pracę na drugiej lub trzeciej zmianie.

9. Dodatki za pracę na dwie lub trzy zmiany nie mogą być stosowane w przypadkach, gdy na budowie nastąpiło przedłużenie czasu pracy dla całej załogi, bez wprowadzenia dodatkowych zmian.

10. Pracownik, któremu przyznano dodatek za pracę na dwie lub trzy zmiany, nie ma ściśle określonego czasu pracy na dodatkowych zmianach, co nie zmniejsza jednak jego odpowiedzialności za pracę na tych zmianach.

11. Przy wydawaniu decyzji w sprawie przyznania dodatku należy brać pod uwagę czas pracy danego pracownika na dodatkowych zmianach, w szczególności należy przestrzegać zasady, że dodatek przyznaje się wówczas, gdy analiza obowiązków danego pracownika wskazuje na konieczność dodatkowej pracy przynajmniej trzy godziny dziennie przy dwóch zmianach, względnie cztery godziny dodatkowej pracy przy trzech zmianach.

12. Dodatki za pracę na dwie lub trzy zmiany mogą być wypłacane wyłącznie na podstawie imiennego wykazu osób objętych dodatkiem, zatwierdzonego przed wprowadzeniem dodatkowych zmian przez dyrektora przedsiębiorstwa.

13. Dyrektor organizacji bezpośrednio zwierzchniej nad przedsiębiorstwem może wyrazić zgodę na indywidualne odstępstwo od zasad niniejszej instrukcji; dodatki za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany nie mogą jednak być stosowane w jednostkach usługowych, produkcji pomocniczej, sprzętu, transportu, warsztatach.

Załącznik nr 3 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie

ŚWIADCZENIA DLA PRACOWNIKÓW ZAMIEJSCOWYCH

§ 1

Pracownikami zamiejscowymi, którym przysługują wymienione niżej świadczenia, są pracownicy czasowo przeniesieni i robotnicy zwerbowani.

§ 2

1. Pracownikiem czasowo przeniesionym jest pracownik, który był zatrudniony w miejscowości stałego zamieszkania, bądź codziennie dojeżdżał do pracy z miejscowości stałego zamieszkania, a który na skutek przeniesienia go do pracy na innym terenie — stracił w zasadzie możność codziennego powrotu z nowego miejsca zatrudnienia do miejscowości stałego zamieszkania.

2. O zamierzonym czasowym przeniesieniu pracownika przedsiębiorstwo zawiadamia pisemnie pracownika, określając miejsce, czas trwania i warunki nowej pracy. Przeniesienie następuje po wyrażeniu zgody przez pracownika na czasowe przeniesienie na warunkach określonych w piśmie dotychczasowego pracodawcy. Przez wyrażenie zgody zawiązuje się umowa o pracę między pracownikiem i pracodawcą, do którego pracownik został czasowo przeniesiony — z zachowaniem przez pracownika uprawnień wynikających z ciągłości pracy.

3. Po upływie okresu czasowego przeniesienia przedsiębiorstwo nie może odmówić pracownikowi przyjęcia go do pracy w miejscu, w którym zatrudniony był przed czasowym przeniesieniem, pod warunkiem, że pracownik zgłosi się do pracy w przeciągu najdalej dwóch dni roboczych po terminie podanym w piśmie, o którym mowa w ust. 2.

4. Robotnicy czasowo przeniesieni otrzymują stawkę godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania, w wysokości nie niższej od ustalonej w miejscu stałego ich zatrudnienia.

5. Przeniesienie pracownika na nowe miejsce pracy (z wyjątkiem przeniesienia do stałego miejsca zamieszkania) uprawnia go do korzystania ze świadczeń przysługujących pracownikom czasowo przeniesionym w przypadku, gdy czas przejazdu publicznym środkiem lokomocji z dawnego miejsca pracy lub

miejscowości zamieszkania stałego pracownika i z powrotem przekracza 2 godziny.

§ 3

1. Pracownikom czasowo przeniesionym, nie powracającym codziennie do miejsca stałego zamieszkania, przysługują następujące świadczenia:

1) zwrot kosztów podróży do nowego miejsca pracy i z powrotem według ogólnie obowiązujących przepisów;

2) dodatek za rozłąkę za każdy dzień kalendarzowy (łącznie z dniami podróży) w wysokości 18 zł; dodatek przysługuje również za dni choroby, jeżeli pracownik przebywa w izbie chorych i nie otrzymuje bezpłatnego wyżywienia;

3) prawo do otrzymania jednodniowego bezpłatnego zwolnienia z pracy za każdy zakończony miesiąc trwania czasowego przeniesienia w dzień poprzedzający dzień wolny od pracy lub następujący po takim dniu oraz zwrotu kosztów podróży do stałego miejsca zamieszkania i z powrotem wg taryfy najtańszego publicznego środka lokomocji; zwrot kosztów podróży nie przysługuje jednak, jeżeli pracownik nie stawił się w terminie do pracy bez uzasadnionej przyczyny;

4) bezpłatna kwatera, a w przypadkach nieprzydzielenia kwatery ryczałt w wysokości 6 zł za nocleg.

2. Uprawnienia, przewidziane w ust. 1, zachowuje pracownik do czasu przydzielenia mu mieszkania w nowym miejscu pracy. Z chwilą przyjęcia przez pracownika mieszkania uważa się go za przeniesionego służbowo i przysługują mu wszystkie świadczenia wg ogólnie obowiązujących przepisów.

§ 4

Jeżeli na skutek czasowego przeniesienia pracownika na nowe miejsce pracy, czas przejazdu obliczony jak w § 2, nie przekracza 2 godzin, wówczas pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu najtańszym publicznym środkiem lokomocji. W przypadku jeżeli pracownik przed czasowym przeniesieniem już do pracy dojeżdżał, wówczas przysługuje mu jedynie zwrot odpowiedniej różnicy kosztów przejazdu.

Jeżeli czas przejazdu przekracza 2 godziny, wówczas pracownikowi, który powraca codziennie do miejsca stałego zamieszkania przysługuje zwrot kosztów podróży najtańszym publicznym środkiem lokomocji oraz ryczałt w wysokości 6 zł dziennie.

§ 5

Robotnikom zwerbowanym przysługuje zwrot kosztów pierwszego przejazdu na miejsce robót oraz przejazdu powrotnego

po zakończeniu robót, diety za czas spędzony w podróży oraz bezpłatne zakwaterowanie — wg obowiązujących w tym zakresie przepisów.

§ 6

Przedsiębiorstwo może zapewnić bezpłatną kwaterę w hotelu robotniczym również innym pracownikom zamiejscowym, niż wymienionym w § 1. Pracownikom tym nie przysługują jednak świadczenia wymienione w §§ 3, 4 i 5.

§ 7

W przypadku konieczności zmiany miejsca pracy robotników zwerbowanych lub zamiejscowych mieszkających w hotelach robotniczych zostaną oni za ich zgodą przekwaterowani na koszt przedsiębiorstwa oraz otrzymają diety za czas spędzony w podróży.

§ 8

Niniejszymi przepisami nie są objęte wyjazdy służbowe, podczas których pracownik wykonuje poza miejscem swojej stałej pracy czynności wchodzące w zakres prac jednostki macierzystej pracownika.

Uwagi.

1) pracownik może być czasowo przeniesiony:

— z przedsiębiorstwa do innego przedsiębiorstwa jeżeli obowiązuje w nich załącznik nr 3 do Układu, albo

— z jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa do innej jednostki organizacyjnej tego samego przedsiębiorstwa;

2) w zależności od warunków towarzyszących czasowemu przeniesieniu istnieją następujące trzy grupy pracowników czasowo przeniesionych:

a) pracownik czasowo przeniesiony, którego czas trwania dojazdu publicznym środkiem lokomocji z dawnego miejsca pracy lub miejscowości jego stałego miejsca zamieszkania do nowego miejsca pracy i z powrotem, zwanego dalej „dojazdem publicznym środkiem lokomocji" trwa krócej niż dwie godziny;

b) pracownik czasowo przeniesiony, którego czas trwania dojazdu publicznym środkiem lokomocji przekracza dwie godziny, a który codziennie powraca do miejsca zamieszkania;

c) pracownik czasowo przeniesiony, którego czas trwania dojazdu publicznym środkiem lokomocji przekracza dwie godziny, a który nie powraca codziennie do stałego miejsca zamieszkania.

Pracownikom wymienionym:

— w pkt a) przysługuje tylko zwrot kosztów dojazdu najtańszym publicznym środkiem lokomocji, przy czym w przypadku, gdy pracownik ten przed czasowym przeniesieniem już do pracy dojeżdżał, wówczas przysługuje mu jedynie zwrot odpowiedniej różnicy kosztów przejazdu;

— w pkt b) przysługuje tylko zwrot kosztów dojazdu najtańszym publicznym środkiem lokomocji (przy czym w przypadku, gdy pracownik ten przed czasowym przeniesieniem już do pracy dojeżdżał, wówczas przysługuje mu jedynie zwrot odpowiedniej różnicy kosztów przejazdu) oraz ryczałt w wysokości 6 zł dziennie;

— w pkt c) przysługują świadczenia, przewidziane w § 3 załącznika nr 3 do Układu;

3) do czasu dojazdu publicznym środkiem lokomocji wlicza się:

a) czas przejazdu publicznym środkiem lokomocji z dawnego miejsca pracy lub miejscowości stałego zamieszkania pracownika do nowego miejsca pracy — z wyłączeniem środków komunikacji wewnętrznej w danej miejscowości z wyjątkiem, o którym mowa w pkt b) — zgodnie z rozkładem jazdy dla najbardziej dogodnego połączenia komunikacyjnego,

b) czas oczekiwania (czas przejazdu środkiem komunikacji wewnętrznej) w miejscowości znajdującej się pomiędzy miejscowością stałego zamieszkania pracownika i miejscowością, w której znajduje się jego zakład pracy, wynikający z rozkładu jazdy, przy przesiadaniu się z jednego publicznego środka lokomocji międzymiastowej do drugiego, w przypadkach konieczności ich stosowania dla odbycia podróży,

c) pod określeniem „publiczny środek lokomocji" rozumie się: pociąg, autobus zamiejscowy, statek itp. środki publicznej komunikacji zamiejscowej;

4) zgodnie z załącznikiem nr 1 do zarządzenia nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (str. 211) świadczenia przysługujące pracownikom na podstawie załącznika nr 3 do Układu są wolne od opodatkowania;

5) wypłaty dodatków za rozłąkę, przysługujących pracownikom czasowo przeniesionym, zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 2) załącznika nr 3 do Układu, jak również ryczałtów przysługujących pracownikom czasowo przeniesionym zgodnie z § 4 powyższego załącznika — zalicza się do funduszu płac;

6) zagadnienie opłat pobieranych od pracowników zamieszkałych w hotelach robotniczych, którzy nie mają uprawnień do bezpłatnego zakwaterowanie na podstawie §§ 3, 5 i 6 załącznika nr 3 do Układu, reguluje zarządzenie nr 310 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 grudnia 1961 r. w sprawie opłat za zajmowanie miejsc w hotelach robotniczych prowadzonych przez przedsiębiorstwo

podległe i nadzorowane przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (Dz. Urz. MBiPMB z 1962 r. nr 1, poz. 1);

7) świadczenia przewidziane w § 3 dla pracowników czasowo przeniesionych przysługują do czasu przydzielenia pracownikowi mieszkania w nowym miejscu pracy oraz jego przyjęcia przez pracownika lecz nie dłużej, jak 14 dni od chwili objęcia mieszkania.

Czas objęcia mieszkania liczy się od dnia doręczenia przydziału z tym zastrzeżeniem, że mieszkanie jest w stanie nadającym się do użytkowania;

8) za dni, w których pracownik czasowo przeniesiony — jest nieobecny w pracy na skutek wezwania władz terenowych w miejscu czasowego przeniesienia dodatek za rozłąkę powinien być wypłacony. Za dni, w których pracownik czasowo przeniesiony przebywał w miejscu swego stałego miejsca zamieszkania dodatek za rozłąkę nie przysługuje;

9) uprawnienie przewidziane w § 3 ust. 1 pkt 3) nie może być łączone z delegacją służbową;

10) robotnikom zwerbowanym i robotnikom zamiejscowym, którzy przybyli z własnej inicjatywy do zakładu pracy — dla którego został zarządzony i prowadzony werbunek — w rozumieniu obowiązujących w tym zakresie przepisów przysługują świadczenia według postanowień uchwały nr 284 Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1959 r. w sprawie werbunku robotników (Mon. Pol. nr 63, poz. 323).

Załącznik nr 4 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie

Tymczasowe zasady szkolenia zawodowego oraz zasady wynagradzania pracowników biorących udział w szkoleniu podane w Układzie w wydaniu z 1958 r. są obecnie nieaktualne.

Poniżej podaje się aktualny wykaz obowiązujących przepisów w sprawie szkolenia, wynagradzania i zatrudniania niektórych grup pracowników w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

1. Szkolenie zawodowe pracowników młodocianych i pełnoletnich w przedsiębiorstwach budowlanych i przemysłu materiałów budowlanych:

1) zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 5 stycznia 1959 r. w sprawie zatrudniania młodocianych w przedsiębiorstwach budowlanych i budowlano-montażowych w celu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy (Mon. Pol. nr 9, poz. 34) ze zmianami wynikającymi z zarządzenia nr 147 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 4maja 1959 r. (Mon. Pol. nr 51, poz. 247);

2) uchwała nr 527 Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1958 r. w sprawie zatrudniania pracowników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych (Mon. Pol. nr 3, poz. 12);

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

4) uchwała nr 244 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w uspołecznionych zakładach pracy (Mon. Pol. nr 57, poz. 277):

5) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18 listopada 1958 r. w sprawie wykazów pracowników młodocianych (Dz. U. nr 2, poz. 19);

6) uchwała nr 367 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. w sprawie przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych (Mon. Pol. nr 76, poz. 402);

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

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

2. Prace wzbronione i dozwolone dla młodocianych:

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

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

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

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

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

3. Dokształcanie i kontrola nauki zawodu młodocianych zatrudnionych w zakładach pracy:

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

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

4. Opieka i pomoc udzielana szkołom przez zakłady pracy:

1) zarządzenie nr 12 Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 1952 r. w sprawie czasu trwania, trybu odbywania, planowania oraz zasad opłacania praktyk zawodowych, wakacyjnych i dyplomowych uczniów szkół zawodowych i studentów szkół wyższych (Mon. Pol. nr A-9, poz. 88);

2) zarządzenie nr 13 Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 1952 r. w sprawie wzoru umowy o praktykę zawodową lub dyplomową pomiędzy szkołą zawodową lub szkołą wyższą a zakładem pracy, w którym uczniowie szkół zawodowych lub szkół wyższych odbywać będą praktyki zawodowe, wakacyjne lub dyplomowe (Mon. Pol. nr A-9, poz. 89);

3) zarządzenie nr 175 Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1955 r. w sprawie wzoru umowy o praktykę zawodową pomiędzy zasadniczą szkołą zawodową a zakładem pracy, w którym uczniowie zasadniczych szkół zawodowych odbywać będą praktyki (Mon. Pol. nr 69, poz. 875);

4) pismo okólne nr 27 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 lutego 1952 r. wyjaśniające sposób obliczania równowartości wynagrodzenia za pracę wykonaną przez uczniów podczas praktycznej nauki zawodu (Mon. Pol. nr A-15, poz. 181);

5) okólnik nr 7 Ministra Budownictwa z dnia 5 lutego 1957 r. w sprawie zasad odbywania praktyk zawodowych, wakacyjnych, dyplomowych w resorcie Ministra Budownictwa (Dz. Urz. Min. Bud. nr 2, poz. 23);

6) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 stycznia 1959 r. w sprawie pomocy stypendialnej dla studentów szkół wyższych (Dz. U. nr 6, poz. 35, nr 2/60, poz. 9 i nr 28/61, poz. 137);

7) zarządzenie Ministra Szkolnictwa Wyższego z dnia 29 stycznia 1959 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 stycznia 1959 r. w sprawie pomocy stypendialnej dla studentów szkół wyższych (Mon. Pol. nr 14, poz. 56);

8) zarządzenie Ministra Finansów z dnia 25 maja 1959 r. w sprawie zasad techniki finansowania stypendiów fundowanych dla studentów szkół wyższych (Mon. Pol. nr 51, poz. 235);

9) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 maja 1961 r. zmieniające rozporządzenie z dnia 16 stycznia 1959 r. w sprawie pomocy stypendialnej dla studentów szkół wyższych (Dz. U. nr 28, poz. 137);

10) uchwała nr 186 Rady Ministrów z dnia 16 maja 1961 r. zmieniająca uchwałę nr 181 z dnia 2 czerwca 1960 r. w sprawie rozszerzenia zakresu stosowania stypendiów fundowanych dla studentów szkół wyższych (Mon. Pol. nr 45, poz. 204).

5. Zatrudnienie absolwentów szkół wyższych, średnich i zasadniczych w okresie wstępnego stażu pracy:

1) zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 29 sierpnia 1958 r. w sprawie wstępnego stażu pracy absolwentów szkół wyższych w przedsiębior-

stwach budowlanych i budowlano-montażowych (Mon. Pol. nr 85, poz. 483);

2) uchwała nr 336 Rady Ministrów z dnia 29 lipca 1959 r. w sprawie trybu przyjmowania do pracy absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych w niektórych miastach (Mon. Pol. nr 70, poz. 366);

3) zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 5 grudnia 1959 r. w sprawie trybu zatrudniania absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych w niektórych miastach (Mon. Pol. nr 103, poz. 556).

6. Zatrudnianie absolwentów szkół średnich i zasadniczych:

1) zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 października 1958 r. w sprawie wstępnego stażu pracy dla absolwentów średnich szkół ekonomicznych i ogólnokształcących (Mon. Pol. nr 88, poz. 494);

2) zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 29 sierpnia 1958 r. w sprawie wstępnego stażu pracy absolwentów szkół przysposobienia zawodowego, rzemiosł budowlanych, zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących w przedsiębiorstwach budowlanych i budowlano-montażowych (Mon. Pol. nr 85, poz. 482).

Uwaga.

Pełny tekst aktów normatywnych podanych w wykazie, wydanych do roku 1960 zawarty jest w zbiorze przepisów dotyczących szkolenia i zatrudniania w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych, opracowanym przez Henryka Rukę — Wydawnictwo „Arkady", Warszawa 1960 r.

Załącznik nr 5 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie

ZASADY WYNAGRADZANIA KIEROWCÓW I POMOCNIKÓW

Zasady wynagradzania kierowców i ich pomocników obowiązują według przepisów protokołu dodatkowego z dnia 11 października 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

PROTOKÓŁ DODATKOWY

z dnia 11 października 1960 roku

do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych

(Protokół dodatkowy został ogłoszony w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Mat. Bud. nr 10, poz. 46)

I. Przepisy ogólne

§ 1

1. Protokół dodatkowy dotyczy niżej określonych pracowników, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych stosujących wymienione w tytule Układ Zbiorowy Pracy i podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz przez niego nadzorowanych:

1) kierowców pojazdów mechanicznych i ich pomocników, zatrudnionych w:

a) przedsiębiorstwach transportowych budownictwa, sprzętowo-transportowych budownictwa terenowego i Przedsiębiorstwie Zmechanizowanych Robót Ziemnych,

b) bazach transportowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych, posiadających wydzielony roczny plan usług transportowych oraz wydzielony roczny plan funduszu płac,

c) pozostałych, nie wymienionych w pkt a) i b) przedsiębiorstwach,

d) biurach projektowych oraz zarządach i zjednoczeniach budownictwa;

2) robotników warsztatów samochodowych;

3) dyspozytorów samochodowych.

II. Czas pracy i zasady płac kierowców i ich pomocników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i bazach transportowych

§ 2

Przepisy części II protokołu dodatkowego dotyczą kierowców i ich pomocników, zatrudnionych na pojazdach ciężarowych w jednostkach organizacyjnych określonych w § 1, ust. 1, pkt. 1), lit. a) i b).

§ 3

1. Normalny czas pracy kierowców pojazdów ciężarowych i ich pomocników może wynosić do 10 godzin na dobę z tym, że w okresie miesięcznym czas ten nie powinien przekraczać takiej liczby godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (a w soboty 6 godzin) przez liczbę dni roboczych, przypadających w danym miesiącu.

2. Miesięczną normę czasu pracy, ustaloną w ust. 1 zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności o taką ilość godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (a w soboty 6 godzin) przez liczbę pełnych dni usprawiedliwionej nieobecności.

3. Do czasu pracy kierowców i pomocników kierowców nie wlicza się czasu pracy zużytego na obsługę codzienną pojazdu, za którą przewidziane jest wynagrodzenie ryczałtowe.

4. Kierowca i jego pomocnik w każdej dobie powinien otrzymać po zakończeniu pracy co najmniej 10-godzinny okres nieprzerwanego wypoczynku, wolnego od wszelkich obowiązków służbowych.

5. Niedziela jest dniem wolnym od pracy. W systemie stosowania pracy w niedzielę, kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową ustali schemat dni wypoczynku i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynku kierowcy i jego pomocnika zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie dzień wypoczynku powinien co trzy tygodnie wypadać w niedzielę.

§ 4

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę ponad normy określone w § 3 ust. 1 i 2.

2. Do czasu pracy wlicza się godziny przepracowane, nie wlicza się natomiast nieusprawiedliwionych postojów.

3. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy wlicza się do czasu pracy, jeżeli:

a) zostały przepracowane na wyraźne zlecenie kierownika jednostki organizacyjnej transportu,

b) przekroczenie harmonogramu podczas jazdy nastąpiło wskutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód (awarie itp.) uznanych przez kierownika jednostki organizacyjnej.

Uwaga.

Zgodnie z przepisami § 4 ust. 1 — za godziny nadliczbowe w transporcie zorganizowanym uważa się dopiero 11 i 12 godzinę pracy, płatne z dodatkiem 50% i dalsze płatne z dodatkiem 100%. W przypadku, gdy ilość godzin pracy przepracowanej w granicach 10 godzin dziennie przekroczy miesięczną normę godzin pracy, ilość godzin (w granicach 10 godz. dziennie) przekraczających normę miesięczną uważa się za godziny nadliczbowe, za które przysługuje 50% dodatek. Jak z powyższego wynika w transporcie zorganizowanym prowadzi się rozliczenie godzin dziennie i w skali miesiąca.

§ 5

1. Kierowcy i ich pomocnicy mogą być wynagradzani według:

a) czasowego systemu płac,

b) akordowego systemu płac.

2. Decyzję co do zastosowania jednego z systemów płac, o których mowa w ust. 1 dla wykonania określonych przewozów, podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 6

1. Godzinowe stawki płac dla kierowców i ich pomocników określa się w następującej wysokości:

grupa płac	stawka za 1 godzinę w zł
1	5,50
2	4,80
3	4,00
4	3,50

2. Wymagania kwalifikacyjne dla kierowców i ich pomocników niezbędne dla uzyskania poszczególnej grupy płac, określa załącznik nr 1 do protokołu.

§ 7

Kierowcy i ich pomocnicy uprawnieni są do otrzymywania:

1) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i dni świąteczne wolne od pracy,

2) dodatku za pracę nocną,

3) dodatków za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów samochodowych,

4) dodatków za obsługę codzienną (c.o.),

5) dodatków za wykonywanie czynności dodatkowych,

6) premii za oszczędność paliwa,

7) premii za oszczędność ogumienia,

8) dodatków za stosowanie paliwa gazowego,

9) premii za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną,

10) premii regulaminowych za wykonanie zadań.

§ 8

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i w dni świąteczne wolne od pracy:

1) za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje stawka wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek w wysokości 50% za pierwsze dwie godziny nadliczbowe przekraczające 10 godzin pracy na dobę, a w wysokości 100% za dalsze godziny nadliczbowe;

2) za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto wolne od pracy przysługuje dodatek w wysokości 100%;

3) za godziny nadliczbowe przekraczające miesięczną normę pracy, o której mowa w § 3 ust. 1 i 2, a przepracowane w granicach 10 godzin na dobę przysługuje dodatek w wysokości 50%;

4) za godziny pracy w niedziele, przepracowane zgodnie ze schematem, o którym mowa w § 3 ust. 5 za które pracownik otrzymał czas wolny w tygodniu nie przysługuje dodatek, o którym mowa w ust. 2;

5) dodatki, o których mowa w ust. 1, 2 i 3 oblicza się w czasowym systemie pracy od stawki godzinowej osobistego zaszeregowania łącznie z dodatkiem wymienionym w § 9 zaś w akordowym systemie pracy tylko od stawki godzinowej osobistego zaszeregowania;

6) za normalną pracę nocną przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem wysokości 10% stawki wynagrodzenia zasadniczego (z dodatkiem za rodzaj obsługiwanego pojazdu).

§ 9

1. Kierowcom prowadzącym następujące rodzaje pojazdów mechanicznych, zatrudnionym w czasowym systemie pracy, przysługuje za każdą godzinę pracy na tych pojazdach wynagrodzenie dodatkowe w wysokości określonej w poniższej tabeli:

Rodzaj pojazdu mechanicznego	Wysokość dodatku w zł
a) autobusy	1,50
b) samochody ciężarowe przystosowane zgodnie z przepisami Ministra Komunikacji do przewozu osób i używane wyłącznie do tego celu	1,20
c) mikrobusy	0,50
d) zespoły do przewozu ładunków o łącznej ładowności powyżej 12 ton	1,50
e) samochody pogotowia technicznego, warsztatowe, cysterny, dźwigi i samochody specjalne	1,50
f) samochody przewożące ładunki niebezpieczne	1,50
g) samochody wywrotki i specjalizowane:	
1) powyżej 7 ton ładowności oraz wywrotki Dumper o ładowności 6 ton	1,50
2) od 3,5 do 7 ton ładowności	1,20
h) samochody ciężarowe:	
1) powyżej 5 ton ładowności	1,00
2) od 3,5 do 5 ton ładowności	0,50
i) ciągniki bez przyczepy lub z jedną przyczepą	1,00
j) dla kierowców stale zatrudnionych na pojeździe samochodowym przy przewozie ładunków wymagających szczególnej ostrożności, a mianowicie aparatów i maszyn precyzyjnych, szkła i wyrobów szklanych, ceramiki szlachetnej i półszlachetnej, wyrobów emaliowanych oraz ładunków w opakowaniach szklanych, ceramicznych lub emaliowanych	1,00

2. Przy zbiegu dwóch lub więcej dodatków kierowca otrzymuje tylko jeden dodatek — najwyższy.

3. Za pracę z przyczepami na pojazdach wymienionych w ust. 1 dodatek określony za pracę na tych pojazdach zwiększa się o 0,50 zł za każdą przyczepę z tym, że łączna wysokość dodatku nie może przekroczyć 1,50 zł za godzinę.

4. Pomocnicy kierowców zatrudnionych na pojazdach wymienionych w ust. 1 otrzymują dodatek w wysokości 0,50 zł za godzinę pracy na tych pojazdach.

Uwaga.

Zgodnie z przepisami zarządzenia nr 231 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 października 1960 r. w sprawie stosowania dodatków za pracę na niektórych rodzajach pojazdów mechanicznych (str. 325) „kierowcom prowadzącym samochody ciężarowe typu: Lublin, ZIS-5, Praga, Ford, Horch, Chevrolet o ładowności od 2,5 do 3 ton przysługuje dodatek w wysokości 0,50 zł za każdą godzinę pracy na tych samochodach".

§ 10

1. Kierowcom pojazdów ciężarowych przysługuje — poza wynagrodzeniem zasadniczym — dodatek za obsługę codzienną pojazdu samochodowego, wykonywaną zgodnie z zarządzeniem Ministra Komunikacji, w wysokości od 4 do 8 zł dziennie, a pomocnikom kierowców w wysokości 50% dodatku kierowcy.

2. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, w zależności od rodzaju pojazdu, organizacji obsługi itp.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje, gdy czynności obsługi codziennej pojazdu nie są wykonywane przez kierowcę i jego pomocnika.

4. Ramowe zasady określenia wysokości dodatku, o którym mowa w ust. 1 określa załącznik nr 2 do protokołu.

§ 11

1. Kierownictwo może zatrudnić kierowców i ich pomocników, za ich zgodą przy pracach dodatkowych związanych bezpośrednio z transportem i znajdujących ekonomiczne uzasadnienie, jak czynności spedycyjne, konwojowanie, za- i wyładunek towarów, obsługa zainstalowanych na samochodzie urządzeń specjalnych itp.

2. Zasady ustalania wynagrodzenia za czynności, o których mowa w ust. 1, określi odrębny załącznik do protokołu.

Uwaga.

Ramowe zasady przyznawania kierowcom i ich pomocnikom dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie czynności dodatkowych ustalono w protokołach dodatkowych z dnia 25 października 1960 r. oraz z dnia 1 sierpnia 1963 r. do Układów Zbiorowych Pracy obowiązujących w resorcie Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (str. 196 oraz str. 204).

§ 12

1. Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje premia miesięczna za oszczędność materiałów pędnych i oszczędność ogumienia zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami.

2. Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje za jazdę na pojazdach mechanicznych napędzanych gazem dodatek w wysokości 8 gr za każdy kilometr.

Uwagi.

1) w zakresie premiowania kierowców samochodowych za oszczędność paliwa płynnego obowiązują przepisy protokołu dodatkowego z dnia 23 września 1958 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. z późniejszymi zmianami (str. 183);

2) zasady premiowania kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania określone w protokole dodatkowym z dnia 17 sierpnia 1959 r. (str. 188).

§ 13

1. Kierowcom przysługuje jednorazowa premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną, według zasad określonych w załączniku nr 3 do protokołu, w wysokości:

a) do 700 zł na samochodzie osobowym,

b) do 800 zł na innych pojazdach samochodowych.

2. Pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w ust. 1 w wysokości do 160 zł.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się w odniesieniu do kierowców, którzy osiągnęli normę przebiegu po dniu wejścia w życie w danym przedsiębiorstwie protokołu dodatkowego.

§ 14

1. Kierowcy i ich pomocnicy, zatrudnieni w czasowym systemie pracy, mogą być premiowani według zasad i w granicach określonych w załączniku nr 4 do protokołu.

2. Na wypłatę premii i wynagrodzeń za godziny nadliczbowe przeznacza się różnicę między skorygowanym zgodnie z zasadami bankowej kontroli funduszem płac kierowców i ich pomocników a funduszem przeznaczonym na płace zasadnicze i wszystkie dodatki stałe tej grupy pracowników.

3. Z funduszu, o którym mowa w ust. 2 mogą być wypłacone premie indywidualne, zgodnie z regulaminem premiowania, do wysokości 35% wynagrodzenia liczonego według stawek godzinowych osobistego zaszeregowania łącznie z dodatkiem za prowadzenie niektórych kategorii pojazdów (§ 9).

4. W razie znacznego zmniejszenia planowanej ilości godzin nadliczbowych kierowców i ich pomocników mogą być wypłacane w ramach różnicy, o której mowa w ust. 2 premie indywidualne, przekraczające 35% wynagrodzenia zasadniczego; premie przekraczające powyższe granice mogą być wypłacane wyłącznie na podstawie odrębnej instrukcji wydanej przez Mi-

nistra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych po porozumieniu z Komitetem Pracy i Płac oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

Uwaga.

W zarządzeniu nr 276 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 grudnia 1960 r. w sprawie wypłacania kierowcom i ich pomocnikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach transportowych i bazach transportowych premii indywidualnej przekraczającej 35% wynagrodzenia zasadniczego (str. 327), ustalono, że:

1) premie indywidualne przewidziane dla kierowców wozów ciężarowych i ich pomocników zatrudnionych w przedsiębiorstwach transportowych i bazach transportowych w przepisie ust. 4 § 11 protokół dodatkowy z dnia 11 października 1960 r. mogą być wypłacane w przypadku zmniejszenia ilości godzin nadliczbowych, powodującego wzrost funduszu przeznaczonego na premie co najmniej do 25% funduszu wynagrodzeń zasadniczych kierowców i ich pomocników, liczonego łącznie z dodatkami za prowadzenie niektórych kategorii pojazdów;

2) wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za prowadzenie niektórych kategorii pojazdów).

§ 15

1. Akordowy system płac powinien być stosowany dla kierowców i ich pomocików zatrudnionych przy obsłudze pojazdów ciężarowych i ciągników drogowych przy wykonywaniu przewozów masowych.

2. Akordowy system płac może być stosowany w formie akordu zryczałtowanego lub prostego.

3. Podstawą do obliczania wynagrodzenia za pracę wykonywaną w akordowym systemie płac są odpowiednie normy pracy oraz kalkulacyjna godzinowa stawka akordowa w wysokości 6,50 zł na godzinę, a w uzasadnionych przypadkach, za zgodą Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w wysokości do 7 zł na godzinę.

4. Ramowe zasady stosowania akordowego systemu płac określa załącznik nr 5 do protokołu. Szczegółowe wytyczne określi Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

5. Przy akordowym systemie płac nie przysługują dodatki, o których mowa w § 9, ani też premia przewidziana w § 14. Dodatkowe utrudnienia wynikające z pracy na pojazdach niektórych kategorii (§ 9) uwzględnione powinny być przy pracy na akord w akordowej cenie jednostkowej.

6. Przy akordowym systemie płac dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oblicza się od stawki wynagrodzenia zasadniczego (§ 6 ust. 1).

§ 16

1. W okresie naprawy głównej i średniej kierowcy i ich pomocnicy o ile nie są zatrudnieni na innym pojeździe, otrzymują wynagrodzenie tylko według stawki wynagrodzenia zasadniczego (§ 6 ust. 1).

2. Jeżeli kierowca lub pomocnik kierowcy uczestniczy w naprawie głównej lub średniej, może otrzymać premię zgodnie z regulaminem premiowania pracowników warsztatowych nie wyższą jednak, niż w wysokości do 35% godzinowego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 17

1. Maszynistów samojezdnych maszyn budowlanych i drogowych, posiadających uprawnienia maszynisty, przyznane zgodnie z obowiązującymi przepisami, wynagradza się według zasad przewidzianych układem zbiorowym pracy dla operatorów sprzętu, wynagrodzenie takie przysługuje im również za czas doprowadzenia (dojazdu) maszyny do miejsca pracy i z powrotem.

2. Pracownicy określeni w ust. 1 nie mogą otrzymywać żadnych dodatków i premii ustalonych w protokole.

3. Decyzję co do stosowania przepisu ust. 1 podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, za zgodą dyrektora jednostki nadrzędnej.

III. Czas pracy i zasady płac kierowców i ich pomocników, zatrudnionych w transporcie własnym przedsiębiorstw

§ 18

Przepisy części III protokołu dotyczą kierowców i ich pomocników zatrudnionych na pojazdach ciężarowych w jednostkach organizacyjnych określonych w § 1, ust. 1 pkt 1), lit. c) i d).

§ 19

Do kierowców i ich pomocników, o których mowa w § 18 stosuje się:

1) w zakresie czasu pracy, godzin nadliczbowych, pracy w niedziele i święta — ogólnie obowiązujące przepisy;

2) w zakresie wynagradzania za pracę — przepisy protokołu zawarte w §§ 6, 8 ust. 5, 6 i 9 z wyłączeniem stosowania dodatku, o którym mowa w § 9 ust. 1 pkt j), w §§ 12, 13, 16, 17 oraz w §§ 20—21.

Uwaga.

Zgodnie z przepisami zarządzenia nr 283 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 grudnia 1960 r. w sprawie czasu pracy i premiowania kierowców wozów ciężarowych i ich pomocników zatrudnionych w transporcie własnym przedsiębiorstw (str. 329) — średni czas pracy kierowców wozów ciężarowych i ich pomocników faktycznie zatrudnionych w transporcie własnym przedsiębiorstw nie powinien przekraczać 250 godzin miesięcznie wraz z czasem pracy przyznanym za obsługę codzienną wozu.

§ 20

1. Kierowców i ich pomocników, o których mowa w § 19, należy wynagradzać według czasowego systemu płac.

2. W uzasadnionych przypadkach jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem może zezwolić na wynagradzanie kierowców i ich pomocników, zatrudnionych przy przewożach, według akordowego systemu płac, zgodnie z przepisami § 15.

§ 21

1. Kierowcy i ich pomocnicy zatrudnieni w czasowym systemie pracy mogą być premiowani — zgodnie z postanowieniami załącznika nr 4 do protokołu.

2. Wysokość funduszu premiowego i wysokość premii indywidualnej dla kierowców i ich pomocników dla poszczególnych jednostek organizacyjnych transportu ustala jednostka nadrzędna, z tym, że wysokość funduszu premiowego nie może przekraczać 20% płac podstawowych łącznie z dodatkami wymienionymi w § 9, a premia indywidualna nie może przekraczać 25% wynagrodzenia godzinowego wraz z dodatkiem za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów samochodowych.

Uwaga.

Zgodnie z przepisami zarządzenia nr 283 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 grudnia 1960 r. (str. 329):

1) fundusz premiowy w maksymalnej wysokości tj. 20% funduszu wynagrodzeń zasadniczych wszystkich kierowców i ich pomocników, liczonego łącznie z dodatkami za rodzaj wozu — może być ustalony tylko w przypadku nie przekroczenia normy czasu pracy (250 godzin miesięcznie);

2) w przypadku przekroczenia 250 godzin pracy miesięcznie fundusz premiowy ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

IV. Czas pracy i zasady wynagradzania kierowców samochodów osobowych

§ 22

Przepisy części IV protokołu dotyczą kierowców samochodów osobowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych transportu określonych w § 1 ust. 1, pkt 1), lit. a), b), c) i d).

§ 23

Do kierowców, o których mowa w § 22, stosuje się:

1) w zakresie czasu pracy, godzin nadliczbowych, pracy w niedziele i święta — ogólnie obowiązujące przepisy,

2) w zakresie wynagradzania za pracę — przepisy protokołu zawarte w §§ 6, 8 ust. 6, 12, 13, 16 i 24.

Uwaga.

Zgodnie z przepisami okólnika nr 29 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 sierpnia 1963 r. w sprawie ustalania limitów godzin nadliczbowych dla kierowców samochodów osobowych (str. 331):

— dopuszcza się pracę kierowców samochodów osobowych w godzinach nadliczbowych, nie przekraczających jednak dwóch godzin na dobę,

— w wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych warunkami zakładu pracy i dobrem służby za zgodą dyrektorów zjednoczeń (zarządów) dopuszcza się przedłużenie czasu pracy kierowców samochodów osobowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) tak, by czas ich pracy w godzinach nadliczbowych — łącznie z pracą w niedziele i święta — nie przekraczał 150 godzin miesięcznie.

§ 24

Kierowców samochodów osobowych zatrudnia się i wynagradza według czasowego systemu płac.

V. Czas pracy i zasady wynagradzania robotników warsztatów samochodowych

§ 25

Przepisy części V protokołu dotyczą robotników zatrudnionych w wyodrębnionych organizacyjnie warsztatach wchodzących w skład jednostek organizacyjnych transportu określonych w § 1 ust. 1, pkt 1), lit. a) b) i c).

§ 26

1. Godzinowe stawki płac robotników wynoszą:

grupa płac	stawka w zł za 1 godz.
VIII	7,20
VII	6,45
VI	5,75
V	5,10
IV	4,55
III	4,05
II	3,60
I	3,20

2. Ramowe zasady zaszeregowania do poszczególnych grup płac określa załącznik nr 6 do protokołu.

§ 27

1. Robotnicy mogą otrzymywać premie indywidualne w wysokości do 80% płacy zasadniczej. Premie te wypłaca się z funduszu premiowego, którego wysokość może wynosić do 60% płac zasadniczych pracowników warsztatowych.

2. Szczegółowe zasady premiowania określi dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową z tym, że premie mogą być wypłacane za wykonanie zadań określonych regulaminem.

3. W uzasadnionych przypadkach robotnicy mogą być wynagradzani według akordowego systemu płac, ustalonego zgodnie z odrębnie obowiązującymi przepisami o trybie wprowadzenia akordowego systemu płac; w takim przypadku stawki akordowe stosuje się wg tabeli podanej w § 26.

§ 28

Robotnikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje dodatek do wynagrodzenia zasadniczego, określony w załączniku nr 7 do protokołu.

§ 29

W zakresie czasu pracy i obliczania należności za pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, niedziele i dnie świąteczne — obowiązują przepisy Układu Zbiorowego Pracy.

§ 30

1. W uzasadnionych przypadkach robotnicy, o których mowa w § 26, mogą być wynagradzani według innych, dotychczas

stosowanych w danym warsztacie samochodowym, zasad wynagradzania.

2. Decyzję w sprawie określonej w ust. 1 podejmuje Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

3. W przypadkach zastosowania przepisu ust. 1 — stosuje się w całości dotychczasowe zasady płac, nie stosuje się natomiast przepisów §§ 26—28.

VI. Czas pracy i zasady wynagradzania dyspozytorów samochodowych

§ 31

Przepisy części VI protokołu dotyczą dyspozytorów samochodowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych transportu określonych w § 1 ust. 1, pkt 1).

§ 32

1. Miesięczne wynagrodzenia podstawowe dla dyspozytorów wynoszą, w zależności od ilości dysponowanych pojazdów.

Lp.	Stanowisko	Stawka wynagrodzenia miesięczn.
1	Dyspozytor do 25 pojazdów mechanicznych	800—1200
2	Dyspozytor 26—50 pojazdów mechanicznych	900—1300
3	Dyspozytor 51—100 pojazdów mechanicznych	1000—1400
4	St. dyspozytor 51—100 pojazdów mechanicznych	1200—1700
5	Dyspozytor 101—150 pojazdów mechanicznych	1100—1600
6	St. dyspozytor 101—150 pojazdów mechanicznych	1400—1900
7	Dyspozytor powyżej 150 pojazdów mechanicznych	1300—1800
8	St. dyspozytor powyżej 150 pojazdów mechanicznych	1500—2000

2. Dyspozytorom wymienionym w tabeli zamieszczonej w ust. 1, których wynagrodzenie podstawowe obliczone wg postanowień niniejszego protokołu jest niższe od dotychczas pobieranego wynagrodzenia podstawowego, należy utrzymać dotychczasowe wynagrodzenie podstawowe i premiować ich wg zasad ustalonych w niniejszym protokole.

§ 33

1. Dyspozytorzy mogą otrzymywać kwartalną premię indywidualną w wysokości do 40% stawki wynagrodzenia zasadni-

czego, według zakładowego regulaminu premiowania, zatwierdzonego przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

2. Przyznanie premii dyspozytorom powinno być uzależnione od wykonania zadań przewozowych w planowanym czasie pracy (zgodnie z harmonogramem czasu pracy kierowców) wg następujących zasad:

a) w przypadku wykonania zadań przewozowych przy utrzymaniu się w planowanej ilości godzin nadliczbowych wysokość premii wynosi do 30% wynagrodzenia zasadniczego,

b) w przypadku wykonania zadań przewozowych z równoczesnym obniżeniem ilości godzin nadliczbowych wysokość premii powinna wzrastać o 1 % za każde 2 % obniżenia ilości godzin nadliczbowych, najwyżej jednak do wysokości 40%,

c) w przypadku wykonania zadań przewozowych przy równoczesnym przekroczeniu planowanej ilości godzin nadliczbowych wysokość premii obniża się o 1% za każdy 1% przekroczenia planowanej ilości godzin nadliczbowych.

§ 34

Dyspozytorów obowiązują odpowiednio przepisy § 29 protokołu.

VII. Przepisy końcowe

§ 35

1. Termin wejścia w życie protokołu określony zostanie odrębnym zarządzeniem Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

2. Z chwilą wprowadzenia w życie protokołu w stosunku do pracowników nim objętych tracą moc:

a) załącznik nr 5 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.;

b) odpowiednie przepisy załącznika nr 1 i nr 10 do Układu Zbiorowego Pracy wymienionego w pkt a) oraz odpowiednie załączniki do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. — w zakresie płac robotników warsztatów samochodowych;

c) odpowiednie przepisy załącznika nr 2 do Układu wymienionego w pkt a) oraz protokołu dodatkowego z dnia 19 czerwca 1957 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. — w zakresie płac dyspozytorów;

d) wszelkie indywidualne decyzje, wydane w zakresie uregulowanym protokołem dodatkowym i niezgodne z postanowieniami tego protokołu.

Załącznik nr 1 do protokołu dodatkowego z dnia 11 października 1960 r.

ZASADY ZASZEREGOWANIA KIEROWCÓW I ICH POMOCNIKÓW

Kierowców samochodowych i ich pomocników zaszeregowuje się:

do I grupy płac — kierowców, o ile spełniają równocześnie następujące warunki:

a) mają pozwolenie pierwszej kategorii na prowadzenie pojazdów mechanicznych,

b) posiadają kwalifikacje montera co najmniej IV kategorii taryfikatora kwalifikacyjnego transportu drogowego i lotniczego,

c) mają co najmiej 5-letni staż na pojeździe samochodowym,

d) prowadzą autobusy, pojazdy ciężarowe o ładowności łącznie z przyczepami co najmniej 5 ton oraz pojazdy specjalne lub specjalizowane.

Poza tym do I grupy płac zaszeregowuje się kierowców, którzy mają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii, jeżeli:

a) w dniu wejścia w życie protokołu byli zaszeregowani do I grupy płac co najmniej od roku,

b) ze względu na stan zdrowia zostali przeniesieni z autobusu, pojazdu ciężarowego lub pojazdu specjalnego na samochód osobowy, pod warunkiem przepracowania na wymienionych rodzajach pojazdów co najmniej 10 lat;

do II grupy płac — kierowców o ile spełniają następujące warunki:

a) posiadają pozwolenie drugiej kategorii na prowadzenie pojazdów mechanicznych, co najmniej 3-letni staż na pojeździe samochodowym oraz prowadzą autobusy, pojazdy ciężarowe (bez względu na ładowność) lub specjalne,

b) posiadają pozwolenie pierwszej kategorii na prowadzenie pojazdów mechanicznych, a nie odpowiadają w pełni warunkom określonym dla pierwszej grupy płac oraz dla kierowców posiadających pozwolenie pierwszej kategorii, a prowadzących samochody osobowe;

do III grupy płac — nie wymienionych wyżej kierowców samochodowych, m. innymi kierowców ciągników ogrodniczych, jak Dzik, Ursus C-308 itp.

do IV grupy płac — pomocników kierowców pojazdów samochodowych.

Załącznik nr 2 do protokołu dodatkowego z dnia 11 października 1960 r.

RAMOWE ZASADY

przyznawania kierowcom i ich pomocnikom wynagrodzenia za techniczną obsługę codzienną pojazdu

§ 1

Dodatek, o którym mowa w § 10 protokołu dodatkowego, przysługuje wówczas, o ile obsługę codzienną wykonuje faktycznie kierowca i ewentualnie jego pomocnik.

§ 2

Do obsługi codziennej wlicza się czynności określone w odpowiedniej instrukcji Ministerstwa Komunikacji.

§ 3

1. Wysokość dodatku przy obsłudze poszczególnych rodzajów pojazdu ustala się w następującej wysokości, licząc dziennie:
1) tabor dostawczy do 1,5 tony ładowności:
a) z nadwoziem otwartym — do 4,0 zł
b) z nadwoziem zamkniętym do 4,5 zł;
2) samochody ciężarowe ponad 1,5 do 5 ton ładowności (w tym wywrotki):
a) z nadwoziem otwartym do 6 zł
b) z nadwoziem zakniętym do 7 zł;
3) samochody ciężarowe powyżej 5 ton do 7 ton ładowności (w tym wywrotki):
a) z nadwoziem otwartym — do 7 zł
b) z nadwoziem zamkniętym do — 8 zł;
4) samochody powyżej 7 ton ładowności (w tym wywrotki) i samochody specjalne — do 8 zł;
5) samochody specjalizowane (z wyjątkiem wywrotek) — do 8 zł;
6) ciągniki:
a) typu rolniczego — do 5 zł
b) siodłowe — do 6 zł
c) balastowe — do 8 zł;
7) autobusy i samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób zgodnie z przepisami Ministerstwa Komunikacji i wyłącznie do tego celu używane — do 8 zł;
8) mikrobusy — do 6 zł.
2. Warunkiem przyznania dodatku jest utrzymanie obsługiwanego pojazdu samochodowego w gotowości eksploatacyjnej w danym dniu.

3. Dodatki, o których mowa w ust. 1 powinny być zmniejszone w przypadku, gdy część czynności wchodzących w zakres obsługi codziennej wykonywana jest nie przez kierowcę i jego pomocnika, lecz przez innych pracowników.
4. Zmniejszenie, o którym mowa w ust. 3, dokonuje się proporcjonalnie do czasu pracy przypadającego na czynności wykonywane nie przez kierowcę.

§ 4

Przy obsłudze codziennej pojazdu samochodowego z przyczepą stosuje się dodatek przewidziany dla określonej ładowności pojazdu wymienionego w § 3 ust. 1, przyjmując w takim przypadku łączną ładowność pojazdu i przyczepy.
Za ciągnik, o którym mowa w § 3 ust. 1, pkt 6, lit. a) z przyczepami wysokość dodatku nie może przekraczać 7 zł dziennie.
Za ciągnik, o którym mowa w § 3 ust. 1, pkt 6, lit. b) z naczepą wysokość dodatku nie może przekraczać 8 zł dziennie.

§ 5

W uzasadnionych przypadkach można ustalić ryczałtowy czas przejazdu z miejsca postoju do miejsca wykonywania pracy przewozowej, obliczonej według odległości i norm szybkości pojazdu samochodowego; czas ten zalicza się do czasu pracy i jest opłacany zgodnie z obowiązującymi przepisami protokołu.

Załącznik nr 3 do protokołu dodatkowego z dnia 11 października 1960 r.

ZASADY PREMIOWANIA

za osiągnięcie przez pojazd somochodowy normy przebiegu przed naprawą główną

1. Za podstawę premiowania przyjmuje się osiągnięcie ustalonej przez Ministra Komunikacji normy przebiegu do naprawy głównej. Liczbę kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.

2. Jeżeli naprawa główna pojazdu samochodowego dokonywana była w ramach wymiany zespołów, wypłata premii następuje po osiągnięciu przebiegu ustalonego normą dla pojazdu pod warunkiem, że poszczególne wymienione zespoły osiągnęły wyznaczone normy przebiegu.

3. Jeżeli do uzyskania premii przyczyniło się kilku kierowców, premię dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego z kierowców.

4. Wysokość premii w ramach ustalonych stawek powinna być uzależniona od odpowiedniego stanu technicznego pojazdu po wykonaniu normy przebiegu; najwyższą premię wypłacać można jedynie w przypadku, jeśli komisja, o której mowa w pkt 5, stwierdzi, że pojazd może przejechać jeszcze co najmniej 10 000 km po osiągnięciu normy przebiegu.

5. W celu stwierdzenia, czy stan techniczny pojazdu jest odpowiedni i pojazd może być nadal eksploatowany po osiągnięciu normy przebiegu, pojazd powinien być poddany przeglądowi technicznemu przez specjalnie w tym celu powołaną komisję.

Załącznik nr 4 do protokołu dodatkowego z dnia 11 października 1960 r.

RAMOWY REGULAMIN
premiowania kierowców i ich pomocników

§ 1

1. Premiowaniem mogą być objęci kierowcy pojazdów ciężarowych i ich pomocnicy zatrudnieni i wynagradzani według czasowego systemu płac.

2. Wysokość premii indywidualnych określa dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek bezpośredniego przełożonego kierowcy.

3. Premie dla brygad lub poszczególnych kierowców (pomocników) można przyznawać za wykonanie zadań określonych w szczegółowych regulaminach premiowania.

4. Przyznanie premii zależy od wykonania określonych prac lub obowiązków określonych w szczegółowych regulaminach premiowania.

§ 2

Kryteriami premiowania mogą być na przykład:

1) wykonanie określonych zadań przewozowych w wyznaczonych terminach,

2) wykonanie zadań w skróconym terminie,

3) rytmiczność wykonywania zadań,

4) wykonanie przewozów szczególnie trudnych, z punktu widzenia techniki transportowej lub warunków środowiska,

5) wzorowa eksploatacja pojazdu, dająca oszczędności na remontach,

6) bezawaryjna ekspolatacja pojazdu, zapewniająca nieprzerwaną jego pracę,

7) wzorowa dyscyplina pracy.

§ 3

1. Premia nie należy się, jeśli zadania, za które przyznawana jest premia, zostały wykonane, lecz nastąpił w ciągu miesiąca wypadek drogowy z winy kierowcy.

2. Decyzja w sprawie wypłaty premii powinna opierać się na pisemnym stwierdzeniu wykonania zadań regulaminowych.

§ 4

1. Szczegółowe regulaminy premiowania ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

2. W regulaminach szczegółowych należy określić osobę odpowiedzialną za sprawdzenie czy warunki, od których uzależniona została premia, zostały rzeczywiście spełnione.

§ 5

W przypadku częściowej pracy w akordzie, premię oblicza się od tej części wynagrodzenia, która przypada za czas pracy wg czasowego systemu płac.

§ 6

Wypłaty premii umieszcza się na liście płac, powinna ona być uwidoczniona w odrębnej pozycji.

Załącznik nr 5 do protokołu dodatkowego z dnia 11 października 1960 r.

RAMOWE ZASADY
stosowania akordowego systemu płac kierowców i ich pomocników

§ 1

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw mogą w uzgodnieniu z radą zakładową wprowadzić akordowy system pracy dla kierowców i ich pomocników, zatrudnionych w samochodach ciężarowych i ciągnikach drogowych.

2. Akordowy system płac kierowców samochodów ciężarowych może być stosowany w formie:

a) akordu prostego, przy którym zarobek wynika z dwóch oddzielnie zastosowanych cen, tzn. ceny za każdą przewiezioną tonę i każdy przejechany kilometr ładowny,

b) akordu scalonego, przy którym stosowane są ceny np. za przewóz ładunku lub za 1 kurs na określonej trasie, wynikające ze scalenia cen za przewiezioną tonę i przejechane kilometry ładowne (za t. zw. kursy ładowne) lub za określoną jednostkę pracy wykonaną przez pojazd samochodowy,

c) akordu zryczałtowanego, który polega na podpisaniu umowy z kierowcą (grupą kierowców) o wykonanie zadania przewozowego w określonym czasie za ustalonym w umowie zryczałtowanym wynagrodzeniem.

3. Ceny w akordowym systemie płacy wynikają z odpowiedniej normy pracy i godzinowej stawki akordowej.

4. Kierowcy zatrudnieni w akordowym systemie pracy za czas usprawiedliwionych postojów otrzymują wynagrodzenie według stawki wynagrodzenia zasadniczego.

5. Pojazdy w okresie docierania nie mogą być objęte akordowym systemem pracy.

§ 2

1. Wprowadzenie akordowego systemu pracy jest uzależnione od opracowania właściwych katalogów cen zakładowych oraz ustalenia, jakie rodzaje przewozów będą opłacane według poszczególnych systemów płac.

2. Przed wprowadzeniem akordowego systemu płac kierowców dyrektor przedsiębiorstwa zatwierdzi do stosowania uzgodniony z właściwym zarządem okręgowym Związku Zawodowego regulamin płac kierowców.

3. Regulamin płac kierowców powinien zawierać wyszczególnienie rodzajów przewozów, dokonywanych w systemie akordu prostego, akordu scalonego i akordu zryczałtowanego, jak również wyszczególnienie rodzajów przewozów opłacanych w systemie czasowo-premiowym.

§ 3

1. Katalogi cen zakładowych, o których mowa w § 2, ust. 1 ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową, a zatwierdza dyrektor jednostki nadrzędnej.

2. Katalogi cen zakładowych stosowane dotychczas mogą pozostać w mocy po ich zatwierdzeniu przez dyrektora jednostki nadrzędnej.

Załącznik nr 6 do protokołu dodatkowego z dnia 11 października 1960 r.

RAMOWA TABELA

zaszeregowania pracowników pomocniczych warsztatów pojazdów samochodowych stacji obsługi

Lp.	Nazwa specjalności	Grupa zaszeregowania	Uwagi
1	Blacharz nadwoziowy	IV—VIII	charakterystyki poszczególnych zawodów określa taryfikator kwalifikacyjny transportu drogowego i lotniczego część IV — remont i obsługa taboru samochodowego.
2	Elektromonter samochodowy	IV—VIII	
3	Kowal samochodowy	V—VII	
4	Lakiernik samochodowy	VI—VIII	
5	Monter podwoziowy	III—VII	
6	Monter samochodowy	VI—VIII	
7	Monter silnikowy	IV—VIII	
8	Monter zespołów	III—VII	
9	Palacz	III—V	
10	Spawacz	V—VII	
11	Stolarz nadwoziowy	V—VII	
12	Ślusarz samochodowy	V—VII	
13	Tapicer samochodowy	V—VI	
14	Tokarz	IV—VIII	
15	Wulkanizator	IV—VIII	
16	Zmywacz samochodów	III	
17	Pomoc fachowa	II—III	
18	Dozorca	I—II	
19	Sprzątaczka	I	

Załącznik nr 7 do protokołu dodatkowego z dnia 11 października 1960 r.

WYKAZ

prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych i tabela dodatku za pracę w tych warunkach

Grupa I — dodatek w wysokości 0,25 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

1) mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy;

2) czyszczenie ręczne (płukanie) zbiorników paliwa;

3) obsługa automatów chłodzonych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach *;
4) prace monterskie przy naprawach i przeglądach instalacji doprowadzających gaz w samochodach zgazyfikowanych;
5) ładowanie akumulatorów;
6) destylowanie elektrolitów;
7) przygotowanie, nalewanie i nasycanie elektrolitem (elektrolizer) przy produkcji ogniw i baterii;
8) prace przy sortowaniu ręcznym i przebieraniu ołowiu;
9) usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.

Grupa II — dodatek w wysokości 0,50 zł za zodzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

1) obsługa pieców hartowniczych i kuziennych;
2) cynowanie i cynkowanie;
3) spawanie gazowe i elektryczne (łukowe);
4) malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi;
5) obsługa kotłowni i palacze przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu popielników (rusztów) przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy;
6) odtłuszczanie w ługu;
7) natryskiwanie podwozi olejami gazowymi;
8) szlifowanie i polerowanie metali na sucho;
9) rozcieńczanie farb i lakierów;
10) hartowanie stali;
11) naprawa akumulatorów;
12) zalewanie akumulatorów pakiem;
13) obsługa pras i młotów na gorąco;
14) impregnacja uzwojeń lakierem nitro;
15) prace przy przeprowadzaniu prób i naprawie pomp wytryskowych i wytryskiwaczy paliwa silników spalinowych w przypadku zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy;
16) obsługa stacji wytwornic acetylenowych i napraw wytwornic;
17) wulkanizacja gumy;
18) lutowanie przy produkcji masowej;
19) naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie etylizowanej.

---

* Dodatek przysługuje w wyjątkowych przypadkach po uprzednim każdorazowym uzyskaniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej.

Grupa III — dodatek w wysokości 0,75 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

1) obróbka mechaniczna i ręczna ołowiu;
2) lakierowanie natryskowe;
3) izolowanie watą szklaną;
4) obsługa hamowni silników.

Grupa IV — dodatek w wysokości 1,00 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

1) obtaczanie tarcz ściernych przy braku wentylacji wyciągowej;
2) hartowanie i odpuszczanie w kąpielach solnych i cjanowych;
3) ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiem i szlifowanie ołowiu;
4) formowanie płyt akumulatorowych;
5) cięcie i oczyszczanie wyformowanych płyt akumulatorowych przed zmontowaniem;
6) montowanie akumulatorów — składanie ogniw;
7) lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych;
8) miniowanie;
9) metalizacja natryskowa;
10) piaskownicy i pomoc;
11) przetapianie i rafinacja ołowiu lub antymonu, odlewanie kulek ołowianych, płyt akumulatorowych.

U w a g a: przy zbiegu dwóch dodatków — przysługuje dodatek wyższy.