

# MONITOR SPÓŁDZIELCZY

ORGAN CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

Część A

Rok II.

Warszawa, 10 luty 1949 r.

Nr A-3

## TREŚĆ NUMERU:

- poz. 13 — Uchwała Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczego z dnia 21 stycznia 1949 r. w sprawie regulacji płac w spółdzielczości . . . . .
- poz. 14 — Uchwała Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczego z dnia 21 stycznia 1949 r. w sprawie zasad premiowania członków zarządów central i spółdzielni . . . . . 35
- poz. 15 — Uchwała Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczego z dnia 21 stycznia 1949 r. w sprawie regulacji płac stale pracujących przewodniczących i członków zarządów w spółdzielniach pracy . . . . . 35
- poz. 16 — Uchwała Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczego z dnia 21 stycznia 1949 r. w sprawie zaszeregowania spółdzielni według kategorii w tabeli płac . . . . . 36

## Poz. 13.

### UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

z dnia 21 stycznia 1949 r.

w sprawie regulacji płac w spółdzielczości

W uzupełnieniu uchwały Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczego z dnia 27 października 1948 r. w sprawie uregulowania uposażeń w instytucjach spółdzielczych oraz na zasadzie art. 4 pkt. d) Ustawy z dnia 21 maja 1948 r. o Centralnym Związku Spółdzielczym i Centralach spółdzielni (Dz. U.R.P. Nr 30, poz. 199) i § 6 pkt. c) Statutu Centralnego Związku Spółdzielczego (Monitor Spółdzielczy Nr 1/48),

I. Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego postanawia:

1. Podać do wiadomości i stosowania przez centrale spółdzielni i spółdzielnie treść Zbiorowego Układu Pracy (zał. A) wraz z załącznikami (tabelami płac podstawowych, tabelami zaszeregowania, dodatków i zasad premiowania), zawartego w dn. 25 stycznia 1949 r. między Centralnym Związkiem Spółdzielczym, reprezentującym centrale spółdzielni i spółdzielnie, a Związkiem Zawodowym Pracowników Spółdzielczych;
2. ustalić jako obowiązujące materiały pomocnicze:
  - a) wytyczne organizacyjne dla spółdzielni (zał. B),
  - b) określenie niektórych funkcji podanych w tabelach zaszeregowania (zał. C);
3. zobowiązać zarządy central spółdzielni i spółdzielni do ścisłego stosowania nowej tabeli

płac z tym, że przyznawanie i wypłacanie wynagrodzeń wyższych, niż wynika z Układu Zbiorowego, jest niedopuszczalne;

4. wezwać centrale spółdzielni i centrale spółdzielczo-państwowe do opracowania i przedstawienia Zarządowi Centralnego Związku Spółdzielczego w terminie do dn. 20 lutego 1949 r. — do zatwierdzenia szczegółowych regulaminów premiowania pracowników płatnych miesięcznie oraz płatnych godzinowo;
5. wyznaczyć następujące terminy ukończenia prac związanych z zaszeregowaniem pracowników spółdzielczych:
  - a) pracownicy central spółdzielni — do dn. 5.II.1949 r.,
  - b) pracownicy spółdzielni zaliczonych do II i III kat. — do dn. 10.II.1949 r.,
  - c) pracownicy spółdzielni zaliczonych do IV kat. — do dn. 25.II.1949 r.

II. Dla ułatwienia centralom spółdzielni i spółdzielniom sprawnego dokonania zaszeregowania, Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego dodatkowo wyjaśnia, co następuje:

1. Uposażenia pracowników zatrudnionych w spółdzielczości składają się w zasadzie z części stałej i ruchomej. Uposażenia pracowników aparatu kontroli, pracowników usługowych oraz pracowników administracyjnych na stanowiskach nie kie-



rownicznych składają się wyłącznie z części stałej.

Płace pracowników w spółdzielniach pracy oraz w spółdzielniach wydawniczych i księgarskich unormowane będą odrębnymi przepisami.

2. Ogół pracowników w spółdzielczości dzieli się na:
    - a) pracowników płatnych miesięcznie,
    - b) pracowników płatnych godzinowo względnie akordowo.
  3. Pracownicy płatni miesięcznie dzielą się na następujące grupy:
    - a) pracownicy operatywni w produkcji,
    - b) pracownicy operatywni w handlu,
    - c) pracownicy administracyjni,
    - d) pracownicy usługowi,
    - e) pracownicy spółdzielni kredytowych,
    - f) pracownicy aparatu finansowego (księgowości),
    - g) pracownicy aparatu kontroli,
    - h) pracownicy transportu.
  4. Do części stałej uposażenia pracowników płatnych miesięcznie należy:
    - a) płaca podstawowa,
    - b) dodatek lokalny,
    - c) dodatek funkcyjny,
    - d) dodatek służbowy dla pracowników aparatu kontroli,
    - e) przejściowy dodatek wyrównawczy.
  5. Ruchomą część płacy pracowników płatnych miesięcznie stanowią premie (zał. nr 8a-e).
  6. Nowa tabela płac wprowadza jednolite płace podstawowe, zawierające 12 grup z płacą miesięcznie brutto zł 8.500.— w grupie XII i zł 28 000.— w grupie I-ej (zał. nr 1), oraz jednolite tabele zaszeregowania (zał. nr 6a-h).
  7. Dodatek lokalny (stołeczny wzgl. morski) przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym na obszarze m. stoł. Warszawy wzgl. miast: Gdańska, Gdyni, Sopotu, Elbląga i Szczecina oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, szczecińskiego, wolińskiego i elbląskiego (zał. nr 2).
  8. Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze przysługuje dodatek funkcyjny; wysokość dodatku funkcyjnego jest przywiązana do spełnienia funkcji (zał. nr 3).
  9. Pracownicy aparatu kontroli otrzymują stałe dodatki służbowe przywiązane ściśle do charakteru służbowego danego pracownika (zał. nr 4).
  10. Nowa tabela płac przyznaje na okres przejściowy dodatek wyrównawczy tym pracownikom, którzy podjęli pracę w zakładzie przed 31.XII.1948 i nadal pracują i których uposażenie przy zaszeregowaniu do nowej tabeli płac uległoby obniżce (zał. nr 5).
  11. Uposażenie dowódcy warty uzbrojonej oraz uzbrojonych: starszego strażnika i strażnika płatne jest w formie ryczałtu miesięcznego w następujących wysokościach:
    - a) dowódca warty zł 13.500.—
    - b) starszy strażnik zł 12.400.—
    - c) strażnik zł 11 400.—
 Podana wyżej wysokość ryczałtu obowiązuje we wszystkich centralach i spółdzielniach
    12. Pracowników płatnych godzinowo dzieli się na następujące grupy:
      - a) pracownicy produkcji,
      - b) pracownicy samochodowi i warsztatowi,
      - c) inni pracownicy transportu.
    13. Do części stałej uposażenia pracowników płatnych godzinowo zalicza się:
      - a) płaca podstawowa,
      - b) dodatek lokalny,
      - c) dodatek wyrównawczy.
    14. Ruchomą część płacy stanowi premia (zał. nr 12a-c).
    15. Nowa tabela płac przewiduje dla pracowników płatnych godzinowo płace podstawowe (zał. nr 9 i 14) zawierające:
      - a) 8 grup — z płacą brutto za godzinę od zł 36.— w grupie I do zł 72.— w grupie VIII — dla pracowników zatrudnionych w przemyśle poza przemysłem rolniczo-spożywczym i przemysłem włókienniczo-odzieżowym oraz dla pracowników wykonywujących „wspólne zawody“;
      - b) 10 grup — z płacą brutto za godzinę od zł 36.— w grupie I do zł 72 — w grupie X — dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i przetwórstwie rolniczo-spożywczym;
      - c) 12 grup — z płacą brutto za godzinę od zł 36.— w grupie I do zł 69.— w grupie XII — dla pracowników zatrudnionych w przemyśle włókienniczo-odzieżowym;
      - d) 5 grup — z płacą brutto za godzinę od zł 39.— w grupie I do zł 61.— względnie zł 66.— w grupie V — dla pracowników samochodowych i warsztatowców;
 oraz jednolity dla wszystkich grup dodatek wyrównawczy zł 6,50.— za godzinę.
    16. Młodociani, zatrudnieni przez zakłady pracy w charakterze uczniów pobierają wynagrodzenie wg następujących zasad:
      - w 1-ym roku nauki zł 23.— plus dodatek wyrównawczy zł 6,50.— za godzinę,
      - w 2-gim roku nauki wg stawki godzinowej (łącznie z dodatkiem wyrównawczym) przysługującej najniższej kategorii pracowników fizycznych,
      - w 3-cim roku nauki wg stawki godzinowej (łącznie z dodatkiem wyrównawczym) odpowiadającej wykonywanej pracy.
 W zawodach, w których okres nauki trwa mniej niż 1 rok, młodocianemu przysługuje bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczania odpowiadająca wykonywanej pracy stawka godzinowa wraz z dodatkiem wyrównawczym.
    17. Dodatek lokalny (stołeczny wzgl. morski) przysługuje pracownikom płatnym godzinowo, zatrudnionym w tych samych miastach wzgl. powiatach, w których przysługuje on pracownikom płatnym miesięcznie (zał. nr 10).
- III. Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego ustala dla central spółdzielni następujące zasady wprowadzenia w życie nowej tabeli płac:
1. W każdej centrali należy niezwłocznie powołać Komisję Płac w następującym składzie:

- a) członek zarządu — przewodniczący,
  - b) kierownik biura (działu) kadr,
  - c) kierownik biura (działu) organizacyjnego,
  - d) przedstawiciel wydziału rewizyjno-instrukcyjnego,
  - e) przedstawiciel Rady Zakładowej,
  - f) przedstawiciel komórki finansowo-rachunkowej,
  - g) przedstawiciel biura (działu) planowania.
- Zadaniem Komisji Płac jest:
- a) ustalenie metod pracy nad przeszeregowaniem pracowników centrali i spółdzielni;
  - b) przygotowanie szczegółowych instrukcji dla kierowników placówek terenowych i spółdzielni;
  - c) powołanie podkomisji dla spraw przeszeregowania oraz nadzór nad przebiegiem oraz ustalonymi terminami prac tych podkomisji.
2. Komisja Płac powołuje podkomisje o następującym składzie:
- a) Podkomisja dla spraw przeszeregowania pracowników centrali:  
kierownik biura (działu) organizacyjnego,  
kierownik biura (działu) personalnego,  
przedstawiciel Rady Zakładowej.
  - b) Podkomisja dla przeszeregowania pracowników w placówkach terenowych:  
kierownik,  
referent personalny,  
przedstawiciel Rady Zakładowej danej placówki.
  - c) Podkomisja dla przeszeregowania pracowników w spółdzielniach II kat.:  
członek zarządu, kierujący wydziałem rewizyjno-instrukcyjnym centrali,  
przedstawiciel biura (działu) organizacyjnego,  
przedstawiciel biura (działu) kadr,  
przedstawiciel Związku Zawodow. Prac. Spółdzielczych.
  - d) Podkomisja dla przeszeregowania pracowników w spółdzielniach III kat.:  
kierownik działu rewizyjno-instrukcyjnego w oddziale okręgowym centrali,  
przedstawiciel Centralnego Związku Spółdzielczego,  
przedstawiciel Związku Zawod. Prac. Spółdzielczych.
3. Komisja Płac Centrali zarządzi powołanie w spółdzielniach II i III kat. podkomisji dla opracowania wniosków w sprawie przeszeregowania w składzie:
- a) członek zarządu,
  - b) referent personalny,
  - c) przedstawiciel Rady Zakładowej.
4. Przy zaszeregowaniu pracowników zarządy i podkomisje powinny zwracać szczególną uwagę na:
- a) nazwanie komórki ustrojowej, ustalenie jej miejsca w strukturze organizacyjnej centrali lub spółdzielni (np.: dział w centrali, dział w oddz. okręgowym i dział w spółdzielni);
  - b) nazwanie dotychczasowej funkcji pracownika odpowiednim terminem podanym w nowej tabeli zaszeregowania;
  - c) zastosowanie — w miarę możliwości — dotychczasowego wynagrodzenia, o ile mieści się ono w granicach grupy (względnie grup) płacy, przewidzianych dla danej funkcji w tabeli zaszeregowania;
  - d) nie awansowanie pracowników przy okazji przeszeregowywania;
  - e) stosowanie dodatków funkcyjnych ściśle do oznaczonych funkcji.
- Podkomisje dla przeszeregowania pracowników oprą swe prace o „Wytyczne organ. zarządcze dla spółdzielni“ (zał. B).
5. W pracach związanych z wprowadzeniem w życie nowej tabeli płac na odcinku placówek i spółdzielni Centrali Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska“ — delegaci Centralnego Związku Spółdzielczego wezmą bezpośredni udział, mając jednocześnie nadzór nad pracami wszystkich placówek terenowych. Delegaci Centralnego Związku Spółdzielczego kontrolują przebieg akcji w placówkach terenowych i jej zgodność z kalendarzem czynności.
  6. W odniesieniu do spółdzielni ogólnokrajowych Komisja Płac centrali podejmie prace równoległe z pracami na odcinku wydziałów centrali.
  7. Rozliczenie zaliczek, wypłaconych w miesiącu styczniu 1949 r. nastąpi wg następujących zasad:
    - a) przeszeregowania obowiązują od dnia 1 stycznia 1949 r., wobec czego w instytucjach spółdzielczych zaliczonych do I, II i III kat. listę płac za miesiąc styczeń sporządzić należy w oparciu o nową tabelę płac;
    - b) z uwagi na to, że plan gospodarczy na rok 1949 nie jest jeszcze rozpracowany na wszystkie placówki i nie ma narazie możliwości zastosowania w pełni nowych zasad premiowania, należy część ruchomą wynagrodzeń w postaci premii wypłacić wg oceny rzeczywistych wyników gospodarczych w miesiącu styczniu, przy czym górna granica pełnego uposażenia brutto za styczeń (części stałej i ruchomej) nie może przekroczyć wynagrodzenia wg dawnej tabeli płac; górna granica wypłat brutto dla pracowników zaliczonych do I, II wzgl. III grupy płac nie może przekroczyć kwoty równej ich nowej płacy podstawowej z 60% premią oraz dodatkiem funkcyjnym i ewent. lokalnym.
  8. W dniu 1 lutego 1949 r. należy wypłacić w centralach spółdzielni i spółdzielniach zaliczonych do II i III kat. zaliczki na pensje za miesiąc luty w wysokości zaliczek wypłaconych w styczniu 1949 r. Rozliczenie tych zaliczek nastąpi po przeszeregowaniu oraz ustaleniu premii — do połowy marca 1949 r.
  9. W spółdzielniach zaliczonych do IV kat. regulacja płac pracowniczych nastąpi z dniem 1 marca 1949 r. w oparciu o zaszeregowanie dokonane w ciągu miesiąca lutego 1949 r.
- IV. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i obowiązuje od dnia 1 stycznia 1949 r. Wykonanie uchwały zleca się Wydziałowi Organizacyjnemu w porozumieniu z Wydziałem Planowania.

## ZBIOROWY UKŁAD PRACY DLA PRACOWNIKÓW SPÓŁDZIELCZYCH

Pomiedzy Centralnym Związkiem Spółdzielczym, mającym swą siedzibę w Warszawie, przy ul. Kopernika 30, reprezentującym stosownie do przepisów art 3-go, 4-go i 5-go Ustawy z dnia 21 V 1948 r. o Centralnym Związku Spółdzielczym i Centralach Spółdzielni (Dz. U. R. P. Nr. 30, poz. 199) wszystkie Centrale Spółdzielni i Spółdzielnie w Kraju, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych, mającym siedzibę w Warszawie, przy ul Mochackiego 5, zawarty został w Warszawie w siedzibie Zarządu Gł. Zw. Zaw. Prac. Spółdz. w dniu 24 stycznia 1949 r. Zbiorowy Układ Pracy treści następującej:

## ROZDZIAŁ I.

## Cel, zasięg i czas trwania układu.

## Art. 1.

1) Układ niniejszy ustala warunki pracy i płacy fizycznych i umysłowych pracowników wszystkich instytucji spółdzielczych oraz określa wzajemne zobowiązania stron podpisujących układ.

2) Przez użyte w układzie określenie: „Zarząd“ rozumie się Zarząd poszczególnej instytucji, przez: „Związek“ — właściwe organa Związku Zawodowego.

## Art. 2.

Wspólnym zadaniem uczestników układu jest wykonanie państwowego planu gospodarczego przy jednoczesnym osiągnięciu najwyższych jakości produkcji i usług oraz najniższych kosztów własnych.

Obie strony dążyć będą do przekroczenia państwowego planu gospodarczego i do stałej poprawy bytu pracowników, w szczególności przez podnoszenie wydajności pracy oraz przez organizowanie, popieranie i rozwijanie ruchu współzawodnictwa pracy.

## Art. 3.

1) Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony, począwszy od dnia 1 stycznia 1949 r.

2) Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia.

3) W piśmie zawierającym wypowiedzenie strona wypowiadająca określić czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy też poszczególnych jego postanowień.

4) W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu, strony przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości, lub tej części, której wypowiedzenie dotyczy.

5) Jeżeli nowy układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, obowiązuje nadal układ wypowiedziany, aż do czasu podpisania nowego układu.

## ROZDZIAŁ II.

## Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

## Art. 4.

1) Przyjmowanie i zwalnianie pracowników należy do Zarządu, po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową. Nie dotyczy to osób mianowanych przez władze nadrzędne spółdzielni na następujące stanowiska: pełnomocników zarządów, głównych kierowników technicznych i personalnych.

2) W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia z Radą Zakładową spór przekazany zostanie do ostatecznego wspólnego rozstrzygnięcia władzom nadrzędnym Zarządu i Rady Zakładowej.

## Art. 5.

1) Wymówienie pracy pracownikowi umysłowemu następuje na 3 miesiące naprzód do 10 lat pracy w danej instytucji, oraz na 6 miesięcy po przepracowaniu dłużej niż 10 lat.

Wymówienie pracy pracownikowi fizycznemu następuje na 2 tygodnie naprzód do 10 lat pracy i na 3 miesiące po przepracowaniu dłużej niż 10 lat.

2) Pracownik będący członkiem Zarządu Związku, Rady Zakładowej albo powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z własnej winy, w każdym wypadku za uprzednią zgodą nadrzędnego Zarządu Związku.

## ROZDZIAŁ III.

## Płace.

## Art. 6.

1) Płace pracowników fizycznych oparte będą na następujących systemach płac:

- a) akord czysty,
- b) dniówka, względnie stawka godzinowa,
- c) wynagrodzenie miesięczne.

Przy każdym z tych systemów stosowane mogą być premie określone odrębnymi regulaminami uzgodnionymi z Zarządem Głównym Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

2) Systemy płac stosowane w poszczególnych zakładach pracy, względnie oddziałach, określone są w załącznikach do niniejszego układu (zał. 1 — 14).

## Art. 7.

1) Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.

2) Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie zarobkowej. Ilość dniówek, względnie godzin płatnych na dniówkę w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premiowe, należy podać na tej karcie oddzielnie.

3) Podjęcie wynagrodzenia przez pracownika nie może odbywać się w czasie jego pracy. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych

dla danego zakładu lub branży w taki sposób, aby została zakończona najpóźniej w ciągu dwóch godzin od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

#### Art. 8.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada jednakowej płacy za jednakową pracę. Zasada ta ma również zastosowanie przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę kobiet i pracowników młodocianych.

#### Art. 9.

- 1) Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.
- 2) Grupy pracowników umysłowych podlegających premiowaniu i regulaminy ich premiowania uzgodnione będą z Zarządem Głównym Związku Zawodowego, podpisanego pod niniejszym układem.

#### Art. 10.

Tabela płac, tabela zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, sposobu obliczania płacy akordowej, określenie norm pracy podane będą w załącznikach do niniejszego układu.

#### Art. 11.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego należy przed przystąpieniem każdego pracownika do każdej pracy w akordzie, podać pracownikowi na piśmie wysokość należnego wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i nie wzbudzający wątpliwości.

#### Art. 12.

Robotnicy pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej (bez zachęty akordowej), otrzymują zapłatę dniówkową, względnie godzinową (bez zachęty akordowej) według grupy płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym w wysokości zł 6.50 za godzinę.

#### Art. 13.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, pracownik winien otrzymać zapłatę dniówkową, względnie godzinową (bez zachęty akordowej), według grupy płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym w wysokości zł 6.50 za godzinę.

#### Art. 14.

1) Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę:

- a) przy pracy na dniówkę — 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika,
  - b) przy pracy na akord — 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika, powiększonej o zachętę akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.
- 2) Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22 a godziną 6.

#### Art. 15.

1) Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki:

50% — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,

100% — za pracę w trzeciej i następnej godzinie nadliczbowej, oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

2) Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się:

a) przy pracy na dniówkę — stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym,

b) przy pracy na akord — stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym i zachętą akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.

3) Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego z art. 14 tego układu. Za pracę nocną uważa się pracę wykonywaną w czasie od godz. 22 do 6.

#### Art. 16.

1) Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje:

a) przy pracy na dniówkę — dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym,

b) przy pracy na akord — 100% godzinowej stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym i zachętą akordową, o ile zachęta akordowa została dla danej pracy umówiona.

2) Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną od godz. 6 niedzieli lub dnia świątecznego do godz. 6 dnia następnego.

#### Art. 17.

Dodatki określone w art. 14, 15 i 16 tego układu, oblicza się dla pracowników umysłowych od 1,200 podstawowej płacy miesięcznej.

#### Art. 18.

1) Zarządy zakładów pracy są obowiązane otaczać pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne szczególną opieką, udzielać im wszelkiej pomocy i rady potrzebnej dla technicznego rozpracowania zgłoszonych wynalazków i ulepszeń, oraz zapewnić w każdym wypadku szybkie wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

2) Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne zarząd zakładu winien po porozumieniu z Radą Zakładową przyznać pracownikowi nagrodę lub premię wedle oddzielnie ustalonych regulaminów uzgodnionych z Komisją Centralną Związków Zawodowych.

#### Art. 19.

W razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się pracownikowi diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów według powszechnie obowiązujących przepisów.

## Art. 20.

W wypadku przeniesienia służbowego pracownika do innej miejscowości, pracodawca zwraca przeniesionemu pracownikowi całkowity koszt transportu rzeczy i przejazdu pracownika i jego rodziny, diety za czas przejazdu oraz tytułem poniesionych kosztów dodatkowych wypłaca odszkodowanie w wysokości 1-no miesięcznego całkowitego uposażenia.

O ile pracownik w związku z przeniesieniem służbowym zmuszony jest rozstać się na pewien czas z rodziną, pracodawca wypłaca mu dodatek w wysokości 40% uposażenia podstawowego za czas rozłąki, jednak przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące.

## Zaopatrzenie dodatkowe

## Art. 21.

Zarząd zakładu pracy pokrywa do wysokości zł 200 miesięcznie opłaty szkolne na podstawie pokwitowań za dzieci pracowników uczęszczających do szkół prywatnych, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej lub brak miejsc w szkołach państwowych.

Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniami.

## Art. 22.

1) Zarząd zakładu pracy winien ułatwić pracownikom dokształcanie się poza godzinami pracy w wykonywanym przez nich zawodzie.

2) Zarząd zakładu pracy winien zwracać kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad, jak za dzieci pracowników.

## Art. 23.

1) Jeżeli przynajmniej 100 pracowników zakładu pracy wyrazi chęć korzystania ze stołówki, Zarząd zobowiązany jest oddać na stołówkę odpowiednio urządzony lokal oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe w ramach powszechnie obowiązującej instrukcji uzgodnionej z K. C. Z. Z.

2) W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 200 pracowników Zarząd postąpi jak w punkcie 1, jeśli przynajmniej połowa, ale nie mniej niż 50 pracowników na jednej zmianie wyrazi chęć korzystania ze stołówki.

## Czas pracy.

## Art. 24.

1) Normalny czas pracy ustala się stosownie do obowiązujących przepisów Ustawodawstwa Pracy.

2) Wszelkie dalsze godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe według przepisów art. 15 niniejszego układu.

3) Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej, lub dokształcającej w szkołach dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie nie przekraczającej 13 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza tymi godzinami. Regularne odbywanie tej nauki winno być wykazywane zaświadczeniem wydanym przez kierownictwo szkoły. Jeżeli nauka w szkole odbywa się w godzinach

pracy młodocianego, Zarząd zakładu lub upoważniony przez niego przełożony, ma prawo stałej kontroli czy uczeń uczęszcza regularnie do szkoły.

4) Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych oraz kobiet ciężarnych po 4 miesiącu ciąży jest zakazane.

## Art. 25.

1) Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez Zarząd w porozumieniu z Radą Zakładową. Przerw wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut nie wlicza się do czasu pracy.

2) Przepis o niewliczaniu przerw wypoczynkowych do czasu pracy nie dotyczy przypadków, w których przerwy wypoczynkowe zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników, zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, jak np. praca w maskach, praca w szkodliwych dla zdrowia wyciekach, gazach i pyłach.

Rodzaje prac, przy których stosowane winny być przerwy wypoczynkowe wliczane do czasu pracy, ich częstotliwość i długość określi na piśmie właściwy dla danego zakładu pracy Obwodowy Inspektor Pracy, w ramach instrukcji wydanej przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

## Art. 26.

W przypadkach, gdy warunki wymagają przedłużenia godzin pracy lub wykonywania pracy w niedzielę lub w dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno nastąpić uzgodnienie w tej sprawie z Radą Zakładową. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni wymagana jest ponadto uprzednio zgoda Zarządu Okręgowego, względnie Zarządu Głównego Związku Zawodowego.

## Art. 27.

W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym Zarząd w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie dzień odpoczynku winien co 3 tygodnie wypadać w niedzielę.

## Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

## Art. 28.

Zarząd przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia są naprawiane na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, winien zmienić zakład pracy na nowe, za zwrotem zniszczonych. Skrzynie na narzędzia dostarcza Zarząd bezpłatnie.

## Art. 29.

Pracownik odpowiada podczas pracy za całość przydzielonych mu narzędzi i winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala Zarząd w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień ich zużycia.

## Art. 30.

Zarząd obowiązany jest wskazać pracownikowi odpowiednie miejsce na przechowanie przydzielonych mu narzędzi pracy, ubrania robocze i odzienia zwierzchniego.

## Art. 31.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez Zarząd i Radę Zakładową.

## ROZDZIAŁ IV.

## Akcja Socjalna.

## Art. 32.

1) Zarząd Zakładu pracy obowiązany jest w pełni wykorzystać sumy przydzielone na Akcję Socjalną w wysokości ustalonej dla zakładu pracy przez władze nadrzędne.

Plan Akcji Socjalnej ustala w ramach przydzielonych sum Zarząd zakładu w uzgodnieniu z Radą Zakładową. Rada Zakładowa kontroluje wydatkowanie sum i wykonanie tego planu.

2) Sumy przewidziane na całość Akcji Socjalnej w zakładach objętych tym układem rozdzielone zostaną na poszczególne zakłady pracy w zgodnym porozumieniu obydwu stron podpisanych pod tym układem.

3) Zarząd obowiązany jest wspólnie z Radą Zakładową do uruchomienia Kasy Pożyczkowo-Zapomogowej na zasadach ustalonych przez Komisję Centralną Związków Zawodowych w porozumieniu z zainteresowanymi ministerstwami. Do prowadzenia Kasy Zarząd zakładu dostarcza bezpłatnie personelu i pomocy technicznej. Sumy z budżetu Akcji Socjalnej poz.: „Kasy Oszczędnościowo-Pożyczkowe“ Zarząd zakładu obowiązany jest przelewać do wyżej wymienionych Kas.

## Art. 33.

1) Zarząd obowiązany jest do opłacania za pracowników korzystających z wczasów części opłat za wczasy, określonej w powszechnie obowiązujących przepisach o wczasach pracowników, jako dopłata pracodawcy.

2) Zarząd obowiązany jest do wypłacenia pracownikowi wyjeżdżającemu na wczasy zaliczki w wysokości 60% przeciętnego wynagrodzenia, przypadającego mu za okres urlopowy.

## Urlopy.

## Art. 34.

1) Urlopy oraz wynagrodzenia za czas urlopowy będą ustalane według obowiązujących przepisów prawnych.

2) W instytucjach spółdzielczych obowiązują płatne urlopy w następujących rozmiarach:

- a) dla pracowników fizycznych — urlop dwutygodniowy do 5 lat pracy w tej samej instytucji, urlop 3-tygodniowy do 10 lat pracy w tej samej instytucji, a po 10 latach pracy urlop miesięczny,
- b) dla młodocianych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po ro-

cznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu,

- c) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie 1-miesięczny urlop.

3) Przeniesienia służbowego nie uważa się za przerwę w pracy, pozbawiającą pracownika jego nabytych praw urlopowych. Pracownicy fizyczni, którzy uzyskali do dnia 1 stycznia 1949 roku większe urlopy aniżeli przysługiwały by im na mocy niniejszego układu — zachowują nabyte prawa urlopowe.

## Art. 35.

Młodociani winni otrzymywać urlopy w okresie wakacji szkolnych.

## Art. 36.

Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową.

## Art. 37.

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

## Art. 38.

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

## Art. 39.

Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych 3 miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą pracownika prawa do korzystania z urlopu.

## Art. 40.

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

## Art. 41.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich 3 miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

## Art. 42.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2-u tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

## Art. 43.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w instytucji z której został powołany do wojska, na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał

przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2 tygodni od chwili zwolnienia go od służby wojskowej.

### Urlopy okolicznościowe.

#### Art. 44.

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

- a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
- b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
- c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
- d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
- e) stawiennictwa przed Komisją Wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
- f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenia dyrekcji szkół.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

### Kultura i oświata.

#### Art. 45.

Zarząd winien oddać do dyspozycji Związku lub Rady Zakładowej w zakładach zatrudniających ponad 100 pracowników odpowiednio wyposażoną izbę na świetlicę i biuro, dostępną dla pracowników o każdej porze w godzinach wolnych od pracy. W zakładach zatrudniających poniżej 100 pracowników świetlice już istniejące winny być utrzymane. Zarząd obowiązany jest do wyposażenia na koszt własny świetlicy w meblowanie, dokonywania remontów, utrzymania czystości, ogrzewania i oświetlenia.

#### Art. 46.

Zarząd obowiązany jest w zakładach liczących ponad 200 pracowników opłacać kierownika świetlicy zaangażowanego przez Związek. Wysokość wynagrodzenia kierowników świetlic ustalona będzie dodatkowo w porozumieniu z K. C. Z. Z.

### Ochrona i higiena pracy.

#### Art. 47.

1) Zarząd obowiązany jest urządzić na terenie zakładu punkt sanitarny obsługiwany na każdej zmianie przynajmniej przez przeszkolonego pracownika lub jednego sanitariusza (sanitariuszkę). Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny powinien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pierwszej pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

2) Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym wlicza się do czasu pracy i wynagradza się według stawki podstawowej, należnej pracownikowi według osobistego zaszerogowania wraz z dodatkiem wyrównawczym.

#### Art. 48.

We wszystkich oddziałach zakładów winny znaj-

dować się umywalnie zaopatrzone w ręczniki i środki do mycia.

#### Art. 49.

We wszystkich oddziałach zakładu winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia, względnie, w razie braku tejże, naczynie z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

#### Art. 50.

1) Zakłady pracy zatrudniające większą ilość pracowników fizycznych obowiązane są do urządzenia i utrzymywania w należyłym stanie natrysków lub łaźni, zaopatrzonych w ciepłą wodę tak obliczonych, aby każdy robotnik mógł raz na tydzień skorzystać bezpłatnie z tych urządzeń. Urządzenia te mogą być utrzymywane wspólnie przez kilka blisko siebie położonych mniejszych zakładów pracy.

2) Jeżeli zakład nie posiada własnych urządzeń kąpielowych, Zarząd winien wydać bezpłatnie pracownikowi na jego życzenie raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

#### Art. 51.

1) Zarząd obowiązany jest do bezpłatnego dostarczenia ubrań ochronnych lub roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas, na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze uzgodnienia między stronami podpisującymi układ i podane w załączniku do niniejszego układu.

2) Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

3) Pracownik odpowiada za całość przydzielonych jemu ubrań ochronnych lub roboczych i winien zwrócić koszty tych przedmiotów jeśli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt ten ustali Zarząd zakładu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia tych przedmiotów.

#### Art. 52.

Zakład pracy zorganizuje na własny koszt pranie i reperację odzieży ochronnej lub roboczej.

#### Art. 53.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie mleko lub inne środki odżywcze, które pracownik obowiązany jest spożyć na miejscu. Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka lub innych środków odżywczych ustali Obwodowy Inspektor Pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami wydanymi przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

#### Art. 54.

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

#### Art. 55.

Obowiązujące postanowienia ustaw o ochronie pracy kobiet określają szczególne prawa kobiet ciężarnych przed i po rozwiązaniu ciąży.



## Art. 56.

Odprawa pośmiertna dla rodzin pracowników wynosi 1-miesięczne wynagrodzenie do 10-ciu lat pracy i 3-miesięczne wynagrodzenie po przepracowaniu przez zmarłego dłużej niż 10 lat w spółdzielczości, niezależnie od świadczeń ubezpieczenia społecznego.

## Art. 57.

1) W umotywowanych przypadkach na życzenie Związku Zarząd zwalnia pracownika do pełnienia społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy okres czasu, poza przypadkami uregulowanymi ustawami i zarządzeniami władz spółdzielczych, wymaga uzgodnienia między władzą zwierzchnią Zarządu a Związku.

2) Powołanie do pracy w Związku Zawodowym, delegowanie przez Związek na kursy i do szkół specjalnych, uważa się za pracę o znaczeniu społecznym w rozumieniu tego artykułu.

3) Pracownik zwolniony przez Zarząd dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy.

Wynagrodzenie, o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą, niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku Zarząd obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym a pobieraną płacą.

4) Pracownik zwolniony przez Zarząd do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków zachowuje pełne prawa pracownicze. Czas pełnienia tych obowiązków wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

## ROZDZIAŁ V.

## Dyscyplina pracy.

## Art. 58.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy, a w szczególności do punktualnego rozpoczęcia i kończenia pracy, jak również do nieopuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z przełożonym upoważnionym przez Zarząd zakładu do przyjmowania takich oświadczeń.

W nagłych wypadkach pracownik powinien zawiadomić przełożonego lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

## Art. 59.

Zarząd obowiązany jest przedstawić do zatwierdzenia Rady Zakładowej projekt regulaminu pracy i po zatwierdzeniu umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią.

Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy Zarządu oraz Obwodowego Inspektora Pracy i Rady Zakładowej.

## P R E Z E S

Zarządu Centralnego Związku  
Spółdzielczego

(—) Marian Olewiński

## CZŁONEK ZARZĄDU

Centralnego Związku Spółdzielczego  
Kierownik Wydz. Planowania

(—) Ludwik Pawłowski

## Art. 60.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, Zarząd ma prawo dać mu pracę dodatkową możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w wypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

## Art. 61.

Zarząd ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą Rady Zakładowej. Pracownikowi, na którego nałożono karę służy prawo odwołania się do Związku.

## ROZDZIAŁ VI.

## Postanowienia końcowe.

## Art. 62.

Spory między Zarządem a pracownikami, wynikające ze stosowania niniejszego układu, rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia stron prawa dochodzenia swych roszczeń na drodze sądowej.

## Art. 63.

Zarząd obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości:

1 egzemplarz dla co najmniej każdych 200 zatrudnionych, w żadnym wypadku jednak nie mniej niż 3 egzemplarze na każdy zakład.

## Art. 64.

We wszystkich sprawach nieuregulowanych niniejszym układem mają zastosowanie przepisy obowiązującego Ustawodawstwa Pracy.

## ROZDZIAŁ VII.

## Postanowienia wyjątkowe.

## Art. 65.

W zakładach pracy, nie posiadających Rad Zakładowych wszystkie ich uprawnienia, wynikające z niniejszego układu, przysługują zarządom kół Związku lub delegatom związkowym.

## Art. 66.

Układ niniejszy obowiązuje Centralny Związek Spółdzielczy oraz wszystkie istniejące w dniu 1 stycznia 1949 roku i po tej dacie utworzone: Centrale Spółdzielni i Spółdzielnie zrzeszone w Centralnym Związku Spółdzielczym z wyjątkiem Spółdzielni Pracy.

Warszawa, dnia 24 stycznia 1949 r.

## PRZEWODNICZĄCY

Zarządu Głównego Związku Zawodowego  
Pracowników Spółdzielczych

(—) Stanisław Michalski

## SEKRETARZ GENERALNY

Zarządu Głównego Związku Zawodowego  
Pracowników Spółdzielczych

(—) Tadeusz Bilewicz

## Załącznik nr. 1.

**TABELA PŁAC PODSTAWOWYCH**  
 pracowników płatnych miesięcznie

Grupa uposażenia	Płaca podstawowa w zł
I	28.000
II	25.000
III	23.000
IV	21.000
V	19.000
VI	17.000
VII	15.000
VIII	13.000
IX	11.500
X	10.000
XI	9.200
XII	8.500

## Załącznik nr. 2.

**TABELA DODATKÓW LOKALNYCH**  
 dla pracowników płatnych miesięcznie

Grupa uposażenia	Dodatek stołeczny zł	Dodatek morski zł
I	1.900	1.600
II	1.700	1.400
III	1.600	1.300
IV	1.400	1.200
V	1.300	1.100
VI	1.200	1.000
VII	1.000	900
VIII	900	800
IX	800	700
X	700	600
XI	600	500
XII	500	400

## Załącznik nr. 4

**TABELA DODATKÓW SŁUŻBOWYCH**  
 dla pracowników aparatu kontroli

Funkcje	Dodatek służbowy w zł
<b>Aparat rewizyjno-instrukcyjny central (kontrola zewnętrzna)</b>	
1. Kierownik biura (działu) rewizji centrali	16.000
2. Kierownik działu rewizyjno-instrukcyjnego, Okręgu	13.000
3. Starszy rewident	12.000
4. Rewident	10.000
5. Młodszy rewident	8.000
6. Praktykant rewidentcki	6.000
7. Starszy instruktor	12.000
8. Instruktor	10.000
9. Młodszy instruktor	8.000
10. Praktykant instruktorski	—
<b>Aparat kontrolny central i spółdzielni (kontrola wewnętrzna)</b>	
11. Kierownik biura (działu) kontrola wewn.	13.000
12. Starszy inspektor	12.000
13. Inspektor	10.000
14. Kontroler sklepów	—

## Załącznik nr. 3

**TABELA DODATKÓW FUNKCYJNYCH**  
 pracowników płatnych miesięcznie

Funkcje	Dodatek funkcyjny do zł
<b>A. Pracownicy administracyjni:</b>	
1. Pełnomocnik Zarządu	6.000
2. Kierownik Wydziału	6.000
3. Z-ca kierownika Wydziału	4.000
4. Kierownik biura	4.000
5. Kierownik Działu	3.000
6. Kierownik sam. referatu	3.000
7. Kierownik referatu	3.000
<b>B. Pracownicy aparatu kontroli</b>	
8. Kierownik działu rew.-instrukc. Okręgu	4.000
9. Starszy inspektor	3.000
10. Inspektor	3.000
11. Starszy rewident	3.000
12. Rewident	3.000
13. Mł. rewident	2.000
<b>C. Pracownicy aparatu finansowego</b>	
14. Główny księgowy	3.000
15. Księgowy bilansista (jeżeli jest kierownikiem księgowości)	3.000
16. Główny kasjer	2.000
<b>D. Pracownicy operatywni w handlu</b>	
17. Kierownik Oddziału Centrali	4.000
18. „ Domu Towarowego	3.000
19. „ Składowicy Centrali	3.000
20. „ handlowy spółdzielni	3.000
21. Główny magazynier	3.000
22. Kierownik hurt. monopol.	2.000
23. „ punktu skupu	2.000
24. „ sklepu	2.000
25. Magazynier odpow. (jeśli jest kier. magaz.)	2.000
<b>E. Pracownicy w przemyśle</b>	
26. Kierownik zakładu	6.000
27. Kierownik techniczny	5.000
28. Kierownik laboratorium	3.000
29. Brakarz (o ile czas jego pracy nie jest kontrolowany)	3.000
30. St. inspektor technologiczny lub techniczny	3.000
31. Inspektor technologiczny lub techniczny	3.000

Kierownicy Wydziałów biur, działów, samodzielnych referatów i referatów handlowych lub produkcji (przemysłowych) otrzymują dodatki funkcyjne, jak analogiczni pracownicy administracyjni wymienieni wyżej w punkcie A poz. 1-7.

## Załącznik nr. 5

**TABELA PRZEJŚCIOWYCH DODATKÓW**  
**WYRÓWNAWCZYCH**  
 dla niektórych pracowników administracyjnych

Funkcja	Wysokość dodatku w zł
1. Starszy referent w Centralach zaszergowanych do I kategorii	2.000
Starszy referent w Centralach i spółdzielniach zaszergowanych do II kategorii	1.700
Starszy referent w spółdzielniach zaszergowanych do III kategorii	1.300
2. Korespondentka stenotypistka	1.500
3. Młodszy referent	1.000
4. Maszynistka korespondentka	1.000
5. Buralista	500
6. Telefonistka	500
7. Maszynistka	500
8. Pracownicy usługowi w grupach X - XII z wyłączeniem gońców	1.300

**TABELA ZASZEREGOWANIA**  
pracowników płatnych miesięcznie w przemyśle i przetwórstwie rolniczo-spożywczym

Załącznik nr. 6a.

Nazwa funkcji	Kategorie zakładów pracy			
	I	II	III	IV
<b>Zatrudnieni w Centralach</b>				
1. Kierownik centralnego laboratorium . . . . .	IV - II	IV - II	—	—
2. St. inspektor techniczny lub technologiczny . . . . .	IV - II	IV - II	—	—
3. Inspektor techniczny lub technologiczny . . . . .	IV - II	IV - III	—	—
<b>Grupa nabiałowa</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV - II	IV - III	V - IV	VI - V
2. „ techniczny . . . . .	IV - III	IV - III	—	—
3. „ laboratorium . . . . .	V - IV	V - IV	—	—
4. Instruktor techniczny . . . . .	V - III	V - III	—	—
5. Mleczarz . . . . .	V - IV	V - IV	VI - V	—
6. Masiarz . . . . .	VI - V	VI - V	VII - VI	VII - VI
7. Serowar . . . . .	V - IV	V - IV	VI - V	VII - V
8. Kazemiarnik . . . . .	VI - V	VI - V	VII - VI	IX - VII
9. Laborant . . . . .	VIII - V	VIII - V	IX - VI	—
<b>Grupa jajczarska</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	V - III	V - III	VI - V	VII - V
2. Instruktor techniczny . . . . .	VI - IV	VI - IV	—	—
3. Jajczarz . . . . .	VI - V	VI - V	VII - VI	VII - VI
4. Laborant . . . . .	VI - V	VI - V	—	—
<b>Grupa drobiarska</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	V - III	V - III	VI - V	VII - VI
2. „ techniczny . . . . .	V - III	V - III	—	—
7. Instruktor . . . . .	V - IV	V - IV	—	—
4. Brakarz . . . . .	VI - IV	VI - IV	VI - V	VII - VI
5. Laborant . . . . .	VI - V	VI - V	—	—
<b>Grupa wód gazowych i mineralnych</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	VI - IV	VI - IV	VII - V	VII - VI
<b>Grupa owocowo-warzywna</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	V - II	V - II	VI - IV	VI - V
2. „ techniczny . . . . .	V - II	V - II	—	—
3. Majster . . . . .	V - IV	V - IV	—	—
<b>Grupa cukiernicza</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV - II	IV - II	V - IV	—
2. „ techniczny . . . . .	IV - II	IV - II	—	—
3. Majster technik . . . . .	V - IV	V - IV	VI - V	—
4. Laborant . . . . .	VII - VI	VII - VI	—	—
5. Kierownik laboratorium . . . . .	VI - V	—	—	—
<b>Grupa artykułów odżywczych</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV - II	IV - II	V - IV	V - IV
2. Kierownik techniczny zakładu . . . . .	IV - II	IV - II	—	—
3. Kierownik laboratorium . . . . .	V - IV	V - IV	—	—
4. Majster techniczny . . . . .	V - IV	V - IV	—	—
5. Laborant . . . . .	VI - V	VI - V	—	—
<b>Grupa zbożowo-mączna</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV - II	IV - II	V - IV	V - IV
2. „ techniczny . . . . .	IV - II	IV - II	—	—
3. Nadmłynarz-technik . . . . .	V - IV	V - IV	VI - V	—
4. Laborant . . . . .	VI - V	VI - V	—	—
<b>Grupa piekarniana</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV - II	V - IV	VI - V	VI - V
2. Piekarz - majster techniczny . . . . .	V - IV	V - IV	—	—
<b>Grupa mięsna</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV - II	IV - II	V - IV	V - IV
2. „ techniczny . . . . .	IV - II	IV - II	—	—
3. Masarz - technik . . . . .	V - IV	V - IV	—	—
4. Laborant . . . . .	VI - V	V - IV	—	—

Nazwa funkcji	Kategorie zakładów pracy			
	I	II	III	IV
<b>Grupa rybna</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV — II	IV — II	V — IV	VI — V
2. „ techniczny . . . . .	IV — II	IV — II	—	—
3. Mistrz . . . . .	V — IV	V — IV	—	—
4. Laborant . . . . .	VI — V	VI — V	—	—
<b>Grupa fermentacyjna</b>				
<b>Browary</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV — II	IV — III	V — IV	V — IV
2. Kierownik techniczny zakładu . . . . .	IV — II	IV — III	—	—
3. Kierownik laboratorium . . . . .	V — IV	V — IV	—	—
4. Piwowar . . . . .	V — IV	V — IV	—	—
5. Laborant . . . . .	VI — V	VI — V	—	—
<b>Oetownie</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV — II	IV — III	V — IV	V — IV
2. Kierownik techniczny zakładu . . . . .	IV — II	IV — III	—	—
3. Kierownik laboratorium . . . . .	V — IV	V — IV	—	—
4. Majster - technik . . . . .	VII — VI	V — IV	—	—
5. Laborant . . . . .	VI — V	VI — V	—	—
<b>Drożdźownie</b>				
1. Kierownik zakładu . . . . .	IV — II	IV — III	V — IV	V — IV
2. Kierownik techniczny zakładu . . . . .	IV — II	IV — III	—	—
3. Kierownik laboratorium . . . . .	V — IV	V — IV	—	—
4. Majster technik . . . . .	VII — VI	V — IV	—	—
5. Laborant . . . . .	VI — V	VI — V	—	—

**U w a g a:** 1) Zaszeregowanie zakładów produkcyjnych do poszczególnych kategorii ustali za zgodą C. Z. S. właściwa centrala uwzględniając:  
 a) zdolność produkcyjną,  
 b) stan załogi fabrycznej.  
 2) Wszyscy wymienieni pracownicy podlegają premiowaniu w/g tymczasowych zasad premiowania pracowników miesięcznie płatnych przemysłu i produkcji rolniczo-spożywczej.

Załącznik nr. 6b.

**TABELA ZASZEREGOWANIA pracowników umysłowych płatnych miesięcznie w przemyśle drzewnym**

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Kierownik techniczny odpowiedzialny za produkcję w zakładach I kat. . . . .	I — III
2. Kierownik techniczny odpowiedzialny za produkcję w zakładach II kat. . . . .	II — IV
3. Kierownik techniczny odpowiedzialny za produkcję w zakładach III kat. . . . .	III — V

Załącznik nr. 6c.

**TABELA ZASZEREGOWANIA pracowników umysłowych miesięcznie płatnych w przemyśle włókienniczo-odzieżowym**

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Kierownik techniczny odpowiadający za całość produkcji — za wyjątkiem przędzalni, w zakładzie I kat. . . . .	I — III
2. Kierownik techniczny odpowiadający za całość produkcji — za wyjątkiem przędzalni, w zakładzie II kat. . . . .	II — IV
3. Kierownik techniczny odpowiadający za całość produkcji — za wyjątkiem przędzalni, w zakładzie III kat. . . . .	III — V
4. Kierownik poszczególnego działu produkcji w zakładzie I kat. . . . .	III — V
5. Kierownik poszczególnego działu produkcji w zakładzie II kat. . . . .	IV — VI
6. Mechanik-konserwator na maszynach lekkich w zakładzie I kat. . . . .	IV — VI
7. Kierownik poszczególnego działu produkcji w zakładzie III kat. . . . .	V — VI
8. Mechanik-konserwator w zakładzie II kat. . . . .	VI — VII
9. Bakarz w zakładzie I i II kat. . . . .	VI — VII
10. Brańszarz w zakładzie III kat. . . . .	VII — VIII

Załącznik nr. 6d.

**TABELA ZASZEREGOWANIA pracowników umysłowych płatnych miesięcznie w przemyśle elektro-radio-technicznym**

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Kierownik techniczny przy pracach usługowych w zakł. I kat. . . . .	I — III
2. Konstruktor w zakładzie I kat. . . . .	I — III
3. Kierownik techniczny przy pracach usługowych w zakładzie II kat. . . . .	II — IV
4. Kierownik produkcji w zakładzie I kat. . . . .	II — IV
5. Kierownik techniczny przy pracach usługowych w zakładzie III kat. . . . .	III — V
6. Kierownik produkcji w zakładzie II kat. . . . .	III — V
7. Kierownik produkcji w zakładzie III kat. . . . .	III — V
8. Kierownik działu produkcji w zakładzie I kat. . . . .	IV — VI
9. Kierownik robót w zakładzie I kat. . . . .	IV — VI
10. Kierownik działu produkcji w zakładzie II kat. . . . .	V — VI
11. Kierownik robót w zakładzie II kat. . . . .	V — VI
12. Kierownik działu produkcji w zakładzie III kat. . . . .	V — VI
13. Kierownik robót w zakładzie III kat. . . . .	V — VI
14. Samodzielny kreślarz . . . . .	VII — IX
15. Kreślarz . . . . .	VIII — X

Załącznik nr. 6e

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników umysłowych płatnych miesięcznie w przemyśle metalowym

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Kierownik techniczny w zakładzie I kat.	I — III
2. Kierownik techniczny w zakładzie II kat. Kierownik działu produkcji w zakładzie I kat.	
3. Projektant w zakładzie I kat.	II — IV
4. Kierownik techniczny w zakładzie III kat. Kierownik działu produkcji w zakładzie II kat. Projektant w zakładzie II kat. Kalkulator w zakładzie I kat.	III — V
5. Kierownik działu produkcji w zakładzie III kat. Projektant w zakładzie III kat.	IV — VI
6. Kalkulator w zakładzie II kat. Kreślarz w zakładzie I kat.	V — VI
7. Kalkulator w zakładzie III kat. Kontroler techniczny w zakładzie I kat. Kreślarz w zakładzie II kat.	VI — VII
8. Kontroler techniczny w zakładzie II kat. Kreślarz w zakładzie III kat.	VII — VIII
9. Kontroler techniczny w zakładzie III kat.	

Załącznik nr. 6f

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników płatnych miesięcznie w przemyśle farmaceutyczno-chemicznym

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Kierownik techniczny w zakładzie I kat.	I — III
2. Kierownik techniczny w zakładzie II kat. Kierownik działu produkcji w zakładzie I kat.	
3. Kierownik laboratorium w zakładzie I kat.	II — IV
4. Kierownik techniczny w zakładzie III kat. Kierownik działu produkcji w zakładzie II kat.	

4. Kalkulator w zakładzie I kat. Starszy laborant w zakładzie w zakładzie I kat.	III — V
5. Kierownik Działu produkcji w zakładzie III kat. Kalkulator w zakładzie II kat. Starszy laborant w zakładzie II kat.	IV — VI
6. Kalkulator w zakładzie III kat. Młodszy laborant w zakładzie I kat. Kontroler techniczny w zakładzie I kat.	V — VI
7. Kontroler techniczny w zakładzie II kat. Laborant w zakładzie II kat.	VI — VII
8. Kontroler techniczny w zakładzie III kat. i praktykanci (studenci)	VII — VIII

Załącznik nr. 6g

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników operatywnych w handlu (bez względu na kategorię central i spółdzielni).

Funkcja	Grupa płac
1. Kierownik oddz. centrali	II—III
2. Kierownik domu towarowego	II—IV
3. Kierownik składnicy centrali	V—VI
4. Kierownik hurtu monopolowego	V—VI
5. Kierownik punktu skupu	V—XII
6. Kierownik handlowy spółdzielni	II—VII
7. Fakturzysta — sprzedawca	VIII—IX
8. Główny magazynier	IV—VI
9. Magazynier odpowiedzialny	VII—X
10. Pomoc magazyniera	X—XII
11. Kierownik sklepu dużego	IV—VI
12. Kierownik sklepu średniego	VI—VII
13. Kierownik sklepu małego	VII—XI
14. Sprzedawca w hurcie	VI—VII
15. Starszy sprzedawca sklepowy	VII—XI
16. Młodszy sprzedawca sklepowy	IX—XII
17. Sprzedawca księgarski	VII—VIII
18. Agent	VII—VIII
19. Brakarz	VI—VIII
20. Sortowacz	VIII—X
21. Pakowacz	X—XI
22. Kasjer sklepowy	IX—XI
23. Praktykant sklepowy	XII
24. Robotnik magazynowy	IX—XI
25. Robotnik sklepowy	IX—XII

Załącznik nr. 6h

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników administracyjnych

Nazwa funkcji	Kategorie central lub spółdzielni			
	I	II	III	IV
	G r u p a			
1. Pełnomocnik zarządu	I	II	—	—
2. Kierownik wydziału	II — I	III — II	IV — III	—
3. Zastępca kierownika wydziału	III — II	IV — III	—	—
4. Kierownik biura	III — II	IV — III	—	—
5. Kierownik działu	IV — III	V — IV	VI — V	—
6. Kierownik sam. referent operatywno-handlowy	IV — III	V — IV	VI — V	—
7. Kierownik referatu	V — IV	VI — V	VII — VI	X — VIII
8. Starszy referent	V — IV	VI — V	VIII — VII	—
9. Referent	VII — VI	VII — VI	IX — VIII	XI — IX
10. Młodszy referent	IX — VIII	IX — VIII	X	—
11. Biuralista	XI — X	XI — X	XI	XII — XI
12. Kierownik sekretariatu	VII — VI	VII — VI	X — IX	—
13. Telefonista	X — IX	X — IX	XI	—
14. Korespond.-stenotyp. lub ze znaj. jęz. obcych	VII — VI	VII — VI	—	—
15. Maszynistka-korespondent	IX — VIII	IX — VIII	IX	—
16. Maszynistka	XI — X	XI — X	XI — X	XII — XI
17. Radca prawny	IV — III	IV	VI — V	—
18. Administrator osiedla dużego	—	VII — VI	—	—
19. Administrator osiedla małego	—	VIII — VII	IX — VIII	—
20. Administrator bloku	—	—	—	X — IX

## TABELA ZASZEREGOWANIA

Załącznik nr. 6

## pracowników usługowych

Nazwa funkcji	Kategorie central lub spółdzielni			
	I		IV	
	G	a	p	y
1. Zarządzająca stołówką . . . . .	IX — XI	X — XI	XI	—
2. Kucharka . . . . .	X — XI	XI	XI	—
3. Pomoc kuchenna . . . . .	XII	XII	XII	—
4. Kelnerka . . . . .	XII	XII	XII	—
5. Portier . . . . .	X — XI	XI	XII	—
6. Woźny . . . . .	XI	XI	XII	—
7. Dźwigowy . . . . .	XI — XII	XI — XII	—	—
8. Palacz . . . . .	X — XI	X — XI	XII	—
9. Informator . . . . .	X — XI	XI	—	—
10. Sprzątaczką . . . . .	XII	XII	XII	XII
11. Woźnica . . . . .	XI — XII	XI — XII	XI — XII	XI — XII
12. Goniec . . . . .	XII	XII	XII	XII

## Wynagrodzenie osób zatrudnionych przy pilnowaniu

- Czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu regulowany jest według postanowień Rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r. (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 148).
- Za zatrudnionych przy pilnowaniu uznaje się:
  - osoby pilnujące całości i bezpieczeństwa budynku, urządzeń i ruchomości;
  - odźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów, dozorców i stróżów placowych;
  - uzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy (strażników straży przemysłowej).
- Czas pracy osób wymienionych w punkcie 2 lit. a) i b) może wynosić do 12 godzin na dobę.
- Gdy osoby wyżej wymienione wykonują w czasie pilnowania inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy może wynosić do 10 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego obwodu, a do 12 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Okręgu.
- Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej niż co dni 14.
- Osoby wymienione w punkcie 2 lit. a) i b) otrzymują za 8-mio godzinne pilnowanie (w sobotę 6-cio godzinne pilnowanie) stawkę podstawową, wynoszącą złotych 36.— za godzinę oraz dodatek wyrównawczy wynoszący zł 6.50 za godzinę. Za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę (wzgl. ponad 6 godzin w sobotę) osoby te otrzymują oprócz płacy należnej im jak wyżej dodatek wynoszący 10% należnej płacy, tj. zł 4.25 za godzinę.
  - W warunkach szczególnej odpowiedzialności wynagrodzenie podane w punkcie a) może być podwyższone o 10%.
- Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedziele i święta, ale winny być co trzecią niedzielą zwolnione od pracy.

## TABELA ZASZEREGOWANIA

Załącznik nr. 6)

## pracowników finansowych

Nazwa funkcji	Kategorie central lub spółdzielni			
	I	II	III	IV
	G	a	p	y
1. Kierownik działu . . . . .	III — II	IV — III	—	—
2. Kierownik samodzielnego referatu . . . . .	III — II	IV — III	—	—
3. Kierownik referatu . . . . .	IV — III	V — IV	—	—
4. Starszy referent . . . . .	V — IV	V — VI	—	—
5. Referent . . . . .	VII — VI	VII — VI	—	—
6. Główny księgowy-bilansista . . . . .	IV — III	IV	—	—
7. Księgowy-bilansista . . . . .	VI — IV	VI — V	VII — VI	IX — VIII
8. Księgowy . . . . .	VII — V	VII — VI	VIII — VII	X — IX
9. Młodszy księgowy . . . . .	IX — VIII	X — VIII	X — IX	XI — X
10. Rachmistrz . . . . .	X — IX	X	XI — X	XII — XI
11. Księgowy i instruktor objazdowy . . . . .	IV — II	V — IV	—	—
12. Główny kasjer . . . . .	VI	VI	—	—
13. Kasjer . . . . .	VIII — VII	VIII — VII	IX — VIII	XI — IX
14. Młodszy kasjer . . . . .	X — IX	X — IX	—	—
15. Likwidator . . . . .	VIII — VII	VIII — VII	—	—
16. Inkasent . . . . .	—	X — IX	XI — X	XII — XI

Załącznik nr. 6k

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników aparatu kontroli  
(bez względu na kategorię central i spółdzielni)

Funkcja	Grupa
Aparat rewizyjno-instrukcyjny centrali (kontrola zewnętrzna)	
1. Kierownik biura (działu) rewizji centrali . . . . .	II — III
2. Kierownik działu rewizyjno-instrukcyjnego Okręgu . . . . .	II — IV
3. Starszy rewident . . . . .	III — IV
4. Rewident . . . . .	IV — VI
5. Młodszy rewident . . . . .	VI — VII
6. Praktykant rewidentki . . . . .	VII — VIII
7. Starszy instruktor . . . . .	III — IV
8. Instruktor . . . . .	V — VI
9. Młodszy instruktor . . . . .	VI — VII
10. Praktykant instruktorski . . . . .	VII — VIII

**Aparat kontrolny centrali i spółdzielni  
(kontrola wewnętrzna)**

11. Kierownik biura (działu) kontroli wewnętrznej . . . . .	II — IV
12. Starszy inspektor . . . . .	III
13. Inspektor . . . . .	IV — V
14. Kontroler sklepów . . . . .	VII — X

Załącznik nr. 6i

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

miesięcznie płatnych pracowników transportu  
(bez względu na kategorię central i spółdzielni)

Funkcja	Grupa
1. Inspektor techniczny . . . . .	IV — VI
2. Samodzielny dysponent ekspedycji . . . . .	V — VIII
3. Magazynier stacji obelug . . . . .	VII — IX

Załącznik nr. 7.

**TABELA ETATÓW ORAZ MAKSYMALNYCH  
WYNAGRODZEŃ MIESIĘCZNYCH**

stałe urzędujących członków zarządu i pracowników  
spółdzielni kredytowych

Funkcja	Kategoria IV			Kategoria III	
	a	b	c	a	b
	do 5 milj. zł środków obrót	5 do 20 milj. zł środków obrót	20 do 50 milj. zł środków obrót	50 do 100 milj. zł środk. obr.	ponad 100 milj. zł, środk. obr.
uposażenie miesięczne w yatach złotych					
<b>Zarząd stałe urzędujący:</b>					
Prezes (kierownik) <sup>1)</sup> . . . . .	12.0	22.0	26.0	32.0	36.0
V-Prezes (planista) <sup>1)</sup> . . . . .	10.0	19.0	22.0	26.0	32.0
Członek Zarządu (sekretarz) . . . . .	—	—	19.0	22.0	26.0
<b>Razem . . . . .</b>	22.0	41.0	67.0	80.0	94.0
<b>Pracownicy</b>					
Kierownik biura . . . . .	—	—	—	27.0	27.0
Główny księgowy . . . . .	—	—	—	—	27.0
Księgowy bilansista . . . . .	—	—	—	22.0	22.0
Księgowy . . . . .	—	—	17.0	17.0	17.0
Młodszy księgowy . . . . .	—	12.0	14.0	14.0	14.0
Referent prawny (mgr.) . . . . .	—	—	—	22.0	22.0
Maszynistka . . . . .	—	—	12.0	13.0	13.0
Biuralista . . . . .	—	—	—	10.0	10.0
Praktykant . . . . .	—	9.0	9.0	9.0	9.0
Kasjer . . . . .	—	—	17.0	22.0	22.0
Młodszy kasjer . . . . .	—	—	—	14.0	14.0
Likwidator . . . . .	—	—	14.0	17.0	17.0
Woźny . . . . .	—	—	9.0	10.0	10.0
Sprzątaczką . . . . .	—	—	—	8.5	8.5
Goniec . . . . .	—	8.5	—	—	8.5
<b>Razem . . . . .</b>	—	29.5	92.0	205.5	241.0
<b>Ogółem . . . . .</b>	22.0	70.5	159.0	285.5	335.0

<sup>1)</sup> Uwaga: Funkcje buchaltera i kasjera pełnią Prezes i V-Prezes w spółdzielniach ktg. IV a i IV b.

Załącznik nr. 8a

**TYMCZASOWE ZASADY PREMOWANIA**

pracowników płatnych miesięcznie w przemyśle i produkcji rolniczo-spożywczej (na I kwartał 1949 r.)

Premiować należy za zgodą Centrali i C.Z.S.:

- 1) Przeciętny procent przekroczenia planu produkcji przez wszystkie działy danej fabryki.
- 2) Podwyższenie miesięcznej planowanej wydajności zakładu obliczonej w cenach z r. 1937. Przy jednorodnej produkcji, plan i wydajność można obliczać w jednostkach naturalnych np. w hl piwa, w tonnach mąki, w kg drożdży, w szt. jaj i t.p.

Przeciętne % % wykonania planu produkcji w zakładzie	% % premii w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego	% % wykonania planu wydajności zakładu	% % premii w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego
--	---	--	---

100	15	100	—
101	16	101	10
102	17	102	11
103	18	103	12
104	19	104	14
105	20	105	16
106	21	106	18
107	22	107	20
108	23	108	22
109	24	109	24
110	25	110	26
111	27		
112	29		
113	31		
114	33		
115	35		

Za każdy dalszy 1% za zgodą komórki nadrzędnej 1

Za każdy dalszy 1% podwyższenia planowanej wydajności zakładu, za zgodą nadrzędnej komórki . . . . . 2

Tabela II.

100% normy miesięcznej . . . . .	— 20%
101% " " . . . . .	— 21%
102% " " . . . . .	— 22%
103% " " . . . . .	— 23%
104% " " . . . . .	— 24%
105% " " . . . . .	— 26%
106% " " . . . . .	— 28%
107% " " . . . . .	— 30%
108% " " . . . . .	— 32%
109% " " . . . . .	— 34%
110% " " . . . . .	— 36%
111% " " . . . . .	— 38%
112% " " . . . . .	— 40%
113% " " . . . . .	— 42%
114% " " . . . . .	— 44%
115% " " . . . . .	— 46%
116% " " . . . . .	— 48%
117% " " . . . . .	— 51%
118% " " . . . . .	— 54%
119% " " . . . . .	— 57%
120% " " . . . . .	— 60%

Tabela III.

100% normy miesięcznej . . . . .	— 25%
101% " " . . . . .	— 27%
102% " " . . . . .	— 29%
103% " " . . . . .	— 31%
104% " " . . . . .	— 33%
105% " " . . . . .	— 35%
106% " " . . . . .	— 37%
107% " " . . . . .	— 39%
108% " " . . . . .	— 41%
109% " " . . . . .	— 43%
110% " " . . . . .	— 45%
111% " " . . . . .	— 48%
112% " " . . . . .	— 51%
113% " " . . . . .	— 54%
114% " " . . . . .	— 57%
115% " " . . . . .	— 60%

Tabela IV.

100% no my miesięcznej . . . . .	— 30%
101% " " . . . . .	— 32%
102% " " . . . . .	— 34%
103% " " . . . . .	— 36%
104% " " . . . . .	— 39%
105% " " . . . . .	— 42%
106% " " . . . . .	— 45%
107% " " . . . . .	— 48%
108% " " . . . . .	— 52%
109% " " . . . . .	— 56%
110% " " . . . . .	— 60%

Zarząd właściwej Centrali ustali a Zarząd CZS zatwierdzi, która z czterech powyższych tabel stosowana będzie w danym zakładzie.

Załącznik nr. 8b

**ZASADY PREMIOWANIA**

pracowników operatywnych płatnych miesięcznie w przemyśle poza rolniczo-spożywcym

Pracownicy operatywni płatni miesięcznie otrzymywać będą premie, do których obliczenia brać należy za podstawę procentowy stosunek wykonania planu produkcji.

Zasady premiowania.

Premiowaniu podlegają pracownicy operatywni miesięcznie płatni przy osiągnięciu wykonania stu i więcej procent planu produkcji zakładu według poniższych tabel:

Tabela I.

100% normy miesięcznej . . . . .	— 15%
101% " " . . . . .	— 16%
102% " " . . . . .	— 17%
103% " " . . . . .	— 18%
104% " " . . . . .	— 19%
105% " " . . . . .	— 20%
106% " " . . . . .	— 21%
107% " " . . . . .	— 22%
108% " " . . . . .	— 23%
109% " " . . . . .	— 24%
110% " " . . . . .	— 25%
111% " " . . . . .	— 27%
112% " " . . . . .	— 29%
113% " " . . . . .	— 31%
114% " " . . . . .	— 33%
115% " " . . . . .	— 35%
116% " " . . . . .	— 37%
117% " " . . . . .	— 39%
118% " " . . . . .	— 41%
119% " " . . . . .	— 43%
120% " " . . . . .	— 45%
121% " " . . . . .	— 48%
122% " " . . . . .	— 51%
123% " " . . . . .	— 54%
124% " " . . . . .	— 57%
125% " " . . . . .	— 60%

Załącznik nr. 8c

**ZASADY PREMIOWANIA**

pracowników operatywnych w handlu

A. Premia przysługuje z tytułu:

1. wykonania i przekroczenia okresowych planów obrotu towarowego (premia „O”),
2. wykonania i przekroczenia okresowych planów skupu z uwzględnieniem standardu skupywanych artykułów lub płodów (premia „S”),
3. osiągnięcia oszczędności w planowanych kosztach (premia „Ko”),
4. dobrych wyników wyliczeń (kontroli) w magazynach i sklepach (premia „W”).

B. Nagrody przysługują z tytułu:

1. planowej rotacji towarowej (częstotliwość obrotów) (premia „R”),
2. przestrzegania estetyki sklepów i kultury w obsłudze klientów (schłodność, uprzejmość, rzetelność, oszczędność na odpisach, konserwacja towarów, dbanie o wystawy) — (premia „E”),

C. Zasady przyznawania premii „O”:

1. Premia „O” przysługuje za wykonanie i przekroczenie planu obrotów przez placówkę lub dział, pod-



legły danemu pracownikowi na stanowisku kierowniczym, a przy funkcjach niekierowniczych — za wykonanie i przekroczenie obrotów przez komórkę, z której pracą jest dana osoba bezpośrednio związana z zastrzeżeniem że realizacja planu obrotów nie będzie wykazywać znaczniejszych odchylenia w kierunku rozszerzenia obrotów artykułami łatwymi w prowadzeniu, np. wyrobami P. M. S. i P. M. T.

2. Premie „O” są przyznawane w następujących wysokościach: Za wykonanie planu w 100% przysługuje premia w wysokości 10% płacy podstawowej. Przy wykonaniu planu w granicach 100—130% w wysokości 1% płacy podstawowej za każdy 1% wykonania planu ponad 100%, czyli przy wykonaniu planu w 130% łączna premia („O”) wyniesie 40% płacy podstawowej. Przy wykonaniu planu powyżej 130% przysługuje premia w wysokości 1% płacy podstawowej za każdy procent wykonania planu ponad 130%, z tym jednakże zastrzeżeniem, że w tym wypadku akceptacja wysokości premii będzie należeć do nadrzędnej komórki planistycznej, która powinna zatwierdzić wypłatę premii w wysokości, wynikającej z zastosowania wyżej podanej stawki lub może premię odpowiednio zmniejszyć, jeśli stwierdzi, że przekroczenie planu nastąpiło z przyczyn innych, niż pilność i umiejętność pracowników.

#### D. Zasady przyznawania premii „S” za wykonanie i przekroczenie określonych planów skupu.

1. Premia „S” będzie przyznawana w formie stawek określonych w złotych od jednostki miary artykułu, będącego przedmiotem skupu;
2. wysokość tych stawek będzie określana przez naczelne organy planujące każdorazowo na początku sezonu skupu lub kampanii;
3. stawki premiowe mogą być określane progresywnie;
4. jednocześnie z określeniem stawek premiowych będzie oznaczona minimalna ilość skupu, nie podlegająca premiowaniu;
5. wyznaczenie stawek premiowych jak i ilości minimalnych skupu, nie podlegających premiowaniu, będzie dokonywane każdorazowo z uwzględnieniem ogólnych założeń polityki gospodarczej oraz możliwości dokonywania skupu w poszczególnych rejonach w zależności od przewidywanej podaży.

#### E. Zasady przyznawania premii „Ko” za osiągnięcia oszczędności w planowanych kosztach handlowych.

1. Fundusz przeznaczony na premię „Ko” w żadnym wypadku nie może przekroczyć połowy sum, zaoszczędzonych w stosunku do planowanych kosztów (z uwzględnieniem wykonania podstawowych zadań, przewidzianych w planie) w tych działach kosztów, na których wysokość może wywierać wpływ staranność i umiejętność personelu;
2. premia „Ko” będzie wypłacana w procencie od poborów podstawowych za obniżenie wskaźnika kosztów handlowych. Wysokość procentu ustali nadrzędna komórka planowania na wniosek kierownictwa przedsiębiorstwa zaopiniowany przez komitet nadzoru społecznego;
3. miesięczna premia „Ko” będzie wypłacana na podstawie bilansów surowych; roczna premia „Ko” będzie wypłacana na podstawie bilansu rocznego, zatwierdzonego przez właściwe władze;
4. z prawa korzystania z tej premii wyeliminowani będą ci pracownicy, co do których Rada Zakładowa wspólnie z kierownictwem przedsiębiorstwa orzeknie, że wynikami swej pracy nie przyczynili się do powstania oszczędności.

#### F. Zasady przyznawania premii „W” od dobrych wyników wyliczeń (kontroli) w magazynach i sklepach

1. Fundusz premii „W” wynosi 1/4 zaoszczędzonych mank dopuszczalnych; w wypadku powstania superatu, premia za dany miesiąc w ogóle nie przysługuje.
2. Premia przysługuje pracownikom danego sklepu, magazynu lub jego wyodrębnionego działu, w którym oszczędność na mankach dopuszczalnych powstała;
3. kierownik danego sklepu, magazynu lub działu otrzymuje 1/4 część funduszu premii „W”, 3/4 jest dzielone między pozostały personel sklepu, magazynu lub działu proporcjonalnie do uposażeń zasadniczych z tym jednakże, że na 1 pracownika nie może wypaść suma większa niż 3/4 sumy przypadającej kierownikowi.

#### G. Zasady przyznawania nagród:

- a) z tytułu planowej rotacji towarowej.
  - 1) Premia „R” wynosi do 10% płacy zasadniczej premiowanego pracownika;

- 2) do korzystania z premii „R” są uprawnione następujące osoby:

Kierownik oddziału centrali,  
 „ składnicy centrali,  
 „ hurtu monopolowego,  
 „ punktu skupu,  
 główny magazynier,  
 magazynier odpowiedzialny.

Pracownicy, którzy nie uzyskają premii „O” nie mogą otrzymać premii „R”;

- 3) rozdziału premii „R” dokona również zwierzchnia komórka planistyczna, biorąc pod uwagę wysokość uposażeń zasadniczych osób, uprawnionych do premii „R” oraz obrotów w kierowanych przez nich działach;

- b) premia „E” będzie przyznawana przez kierownictwo placówki na wniosek komitetu nadzoru społecznego pracowników sklepów oraz pracownikom magazynów, zatrudnionym przy bezpośredniej ekspedycji towarów za: uprzejmość i rzetelność, schludność osobistą, wzorowe wystawy i oszczędność na odpadach.

Łączna suma nagród z tytułu premii „E” nie może przekraczać 1% funduszu plac w danej placówce. Nagroda wypłacana pracownikowi nie może być niższa od zł 2.000

W przedsiębiorstwach, posiadających centrale powiatowe lub wojewódzkie, nagrody mogą być rozdzielane przez kierowników tych central na wniosek komitetu nadzoru społecznego.

Załącznik nr. 8d

### ZASADY PREMIOWANIA

#### Pracowników administracyjnych na stanowiskach kierowniczych

1. Premiowaniem według zasad niniejszych objęte są następujące grupy pracowników:

- a) pełnomocnicy zarządu,
- b) kierownicy wydziałów,
- c) zastępcy kierowników wydziałów,
- d) kierownicy biur
- e) kierownicy działów,
- f) kierownicy samodzielnych referatów,
- g) kierownicy referatów.

2. Podstawą przyznania premii jest wykonanie lub wykonanie i przekroczenie planu pracy danej instytucji lub jej oddziału.

Premia dla pracowników administracyjnych nie może przekraczać 60% ich płac podstawowych.

3. Wielkość premii w procentach do płacy podstawowej premiowanego pracownika administracyjnego ustala: dla pracowników spółdzielni — okręgowy oddział centrali

dla pracowników Central — Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego  
 na podstawie przeciętnego proc. wykonania lub przekroczenia planów danej instytucji (centrali lub spółdzielni) za dany miesiąc (plany: obrotu, produkcji, skupu, niższania kosztów).

Zarządy central ustala a Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego zatwierdzi szczegółowe regulaminy premiowania pracowników administracyjnych w zrzeszonych spółdzielniach.

Zarząd C. Z. S. ustali szczegółowe regulaminy premiowania pracowników administracyjnych w centralach.

4. Przyznane premie są wypłacane:

- a) pracownikom spółdzielni — po zaakceptowaniu wniosku spółdzielni przez oddział okręgowy właściwej centrali, a przy wniosku gminnej spółdzielni „Samopomoc Chłopska” po zaakceptowaniu go przez P. Z. G. S. „Samopomoc Chłopska” i właściwego rewidenta rejonowego Centrali Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska”;
- b) pracownikom central — po zaakceptowaniu wniosku przez Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego,
- c) organ akceptujący może wniosek odrzucić lub żądać zmniejszenia kwot poszczególnych premii.  
 Wypłata premii powinna nastąpić w zasadzie w ciągu miesiąca od zakończenia okresu, za który premia została przyznana.

**ZASADY PREMIOWANIA**

**pracowników księgowości**

Pracownicy księgowości premiowani są za sporządzenie i przedstawienie nadrzędnej jednostce organizacyjnej w ustalonym terminie miesięcznego oraz rocznego sprawozdania.

Premia wypłacana jest po uznaniu przez jednostkę nadrzędną złożonych sprawozdań za prawidłowe.

Premia powyższa wynosi:

**A. Za terminowe złożenie sprawozdania miesięcznego**

Pracownicy wymienieni w zał. Nr 6 j pod Lp. 1—8 włącznie oraz Lp. 11			Pracownicy wymienieni w zał. nr 6 j pod lp. 9, 10 i 12 we wszystkich miejscach pracy
Pracownicy sporządzający sprawozdanie zbiorczą dla znacznej liczby samodzielnie bilansujących jednostek oraz księgowy i instruktor objazdowy	Pracownicy sporządzający sprawozdanie zbiorczą dla mniejszej liczby samodzielnie bilansujących jednostek	Pracownicy w pozostałych placówkach spółdzielczych	
50 %	40 %	35 %	30 %
% miesięcznej płacy podstawowej			

**B. Za terminowe złożenie sprawozdania rocznego**

Pracownicy wymienieni w zał. nr 6 j pod Lp. 1—8 włącznie oraz Lp. 11			Pracownicy wymienieni w zał. nr 6 j pod lp. 9 i 10 i 12 we wszystkich miejscach pracy
Pracownicy sporządzający sprawozdanie zbiorczą dla znacznej liczby samodzielnie bilansujących jednostek	Pracownicy sporządzający sprawozdanie zbiorczą dla mniejszej liczby samodzielnie bilansujących jednostek	Pracownicy w pozostałych placówkach spółdzielczych	
100 %	100 %	100 %	
% miesięcznej płacy podstawowej			

**U w a g a:** Tabela plac pracowników księgowości oraz powyższy system premiowania dotyczy jedynie pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy pracach z zakresu księgowości. Natomiast pracownicy działów (referatów) księgowości, których praca nie ma charakteru ściśle buchalteryjnego (np. planiści, maszyniści, biuroluści i tp.) wynagrodzeni są wg. tabeli plac dla pracowników administracyjnych.

Załącznik nr. 9.

**TABELA PŁAC PODSTAWOWYCH dla pracowników płatnych godzinowo**

Grupa plac	Płaca w złotych za 1 godzinę normalnej pracy		
	w przemyśle rolniczo-spożywczym	w przemyśle chemicznym, elektro-radiotechnicznym, papierniczym, skórzanym, metalowym, drzewnym i pracowników wykonywujących wspólne zawody	w przemyśle włókienniczo-odzieżowym
XII	—	—	69.—
XI	—	—	63.—
X	72.—	—	58.—
IX	66.—	—	53.—
VIII	61.—	72.—	50.—
VII	56.—	66.—	48.—
VI	52.—	61.—	46.—
V	49.—	55.—	44.—
IV	44.—	49.—	42.—
III	42.—	44.—	40.—
II	39.—	39.—	38.—
I	36.—	36.—	36.—

**U w a g a:** Dodatek wyrównawczy wynosi jednolicie dla wszystkich robotników zł 6,50 za 1 godzinę pracy.

Załącznik nr. 10

**TABELA DODATKÓW LOKALNYCH dla pracowników płatnych godzinowo**

Grupa plac	Dodatek morski wynosi dla pracowników fizycznych za 1 godz. pracy			Dodatek stołeczny wynosi dla pracowników fizycznych za 1 godz. pracy		
	przy 12 grupach	przy 10 grupach	przy 8 grupach	przy 12 grupach	przy 10 grupach	przy 8 grupach
I	2.10	2.10	2.10	1.30	1.30	1.30
II	2.40	2.40	2.40	1.40	1.40	1.40
III	2.60	2.70	2.80	1.50	1.50	1.60
IV	2.90	3.00	3.20	1.60	1.70	1.80
V	3.10	3.30	3.60	1.70	1.90	2.10
VI	3.40	3.70	4.00	1.90	2.20	2.40
VII	3.60	4.10	4.50	2.00	2.40	2.70
VIII	3.90	4.40	5.00	2.20	2.60	3.00
IX	4.20	4.70	—	2.40	2.80	—
X	4.50	5.00	—	2.60	3.00	—
XI	4.70	—	—	2.80	—	—
XII	5.00	—	—	3.00	—	—

Dodatku morskiego i stołecznego nie wlicza się do podstaw wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płacy, t. zn. nie bierze się ich pod uwagę ani przy obliczaniu stawki akordowej premii, ani przy obliczaniu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy w niedzielę i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika i wypłacane są pracownikom fizycznym — za taką ilość godzin jaka została danemu pracownikowi faktycznie zapłacona w ciągu miesiąca.

Załącznik nr. 11a

TABELA ZASZEREGOWANIA

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle  
i przetwórstwie rolniczo-spożywczym

Nazwa funkcji	Grupa płac
<b>Grupa Jajezarska.</b>	
1. Świetlacz . . . . .	VIII — IX
2. Świetlacz — chłodniarz . . . . .	VIII — IX
3. Baseniarz . . . . .	VIII — IX
4. Pakowacz — sortowacz . . . . .	VI — VII
5. Znakowacz . . . . .	II — IV
6. Rozbijacz . . . . .	IX — X
7. Robotnik niewykwalifikowany ciężko pracujący . . . . .	III — V
8. Robotnik niewykwalifikowany lekko pracujący . . . . .	I — II
<b>Grupa drobiarska ..</b>	
1. Tuczysz podmajster . . . . .	VIII — IX
2. Rzeźnik . . . . .	IV — V
3. Skubacz . . . . .	IV — V
4. Kształtowacz . . . . .	VII — VIII
5. Sprawiacz . . . . .	VII — VIII
6. Robotnik niewykwalifikowany ciężko pracujący . . . . .	III — V
7. Robotnik niewykwalifikowany lekko pracujący . . . . .	I — II
<b>Grupa zbożowo-mięczna.</b>	
1. Młynarz walcowy . . . . .	IX — X
2. „ odsiewaczowy . . . . .	VIII — IX
3. „ reformowy . . . . .	VII — VIII
4. „ żubownik . . . . .	VII — VIII
5. „ kaszarsz . . . . .	IX — X
6. „ polerownik . . . . .	VIII — IX
7. Mechanik maszynista . . . . .	IX — X
8. Podmłynarz . . . . .	VII — VIII
9. Palacz . . . . .	V — VI
10. Pomocnik maszynisty . . . . .	VII — VIII
11. Robotnik wykwalifikowany z długoletnią praktyką pracujący pod ogólnym kierownictwem majstra . . . . .	V — VI
12. Cerowaczki . . . . .	I — III
13. Piekarz ciastowy . . . . .	IX — X
14. Makaroniarz . . . . .	IX — X
15. Spadowy — (piecowy) . . . . .	IX — X
<b>Grupa eukiernicza.</b>	
1. Majster . . . . .	VIII — X
2. Czeladnik . . . . .	VI — VIII
3. Pomoc wykwalifikowana . . . . .	IV — VI
4. Pomoc przyuczona . . . . .	III — IV
5. Robotnicy niewykwalifikowani ciężko pracujący . . . . .	III
6. Robotnicy niewykwalifikowani lekko pracujący . . . . .	I — II
<b>Grupa owocowo-warzywna.</b>	
1. Podmajstry . . . . .	IX — X
2. Brygadzysta przodownik . . . . .	VII — VIII
3. Dziesiętnik . . . . .	V — VI
4. Gotowacz . . . . .	VII — VIII
5. Obsługa zamrażalni . . . . .	VII — VIII
6. Obsługa suszarni rozpyłowej . . . . .	VII — VIII
7. Pasteryzator . . . . .	VII — VIII
8. Konserwator . . . . .	VII — VIII
9. Obsługa wirówki . . . . .	VI — VII
10. Homogenizator . . . . .	VI — VIII
11. Blanszownik . . . . .	VI — VII
12. Sterylizator . . . . .	VI — VII
13. Aparatowy . . . . .	V — VI
14. Maszynowy . . . . .	IV — V
15. Dozowacz . . . . .	VI — VII

Nazwa funkcji	Grupa płac
16. Napetniacz . . . . .	IV — V
17. Zamykacz mechaniczny . . . . .	IV — V
18. Zamykacz ręczny . . . . .	III — IV
19. Etykietarka . . . . .	I — II
20. Kontroler miary i wagi . . . . .	IV — V
21. Kontroler opakowań . . . . .	IV — V
22. Rozparzacz . . . . .	IV — V
23. Kwaszarsz . . . . .	III — IV
24. Obieraczka mechaniczna . . . . .	III — IV
25. Obieraczka ręczna . . . . .	II — III
26. Pomoc przy obsłudze maszyn . . . . .	I — II
27. Tragarz . . . . .	I — II
28. Płuczkarz . . . . .	I — II
29. Sortowacz . . . . .	I — II
<b>Grupa fermentaryjna.</b>	
<b>Wody gazowe.</b>	
1. Pomocnik majstra . . . . .	VII — IX
2. Obciągacz . . . . .	IV — VI
3. Pomywaczka butelek . . . . .	III — IV
4. Prace pomocnicze bez kwalifikacji lżejsze . . . . .	I
trudniejsze . . . . .	II
ciężkie . . . . .	III
<b>Browary</b>	
1. Słodownik . . . . .	VIII — X
2. Pomoc słodownika . . . . .	VII — VIII
3. Przewracacz stodu . . . . .	V — VII
4. Pomoc niewykwalifikowana ciężko pracująca . . . . .	III — IV
5. Pomoc niewykwalifikowana lekko pracująca . . . . .	I — II
6. Smarownik słodowniczy . . . . .	V — VII
7. Młynarz stodu . . . . .	VI — VII
8. Starszy warzelany . . . . .	V — VIII
9. Młodszy warzelany . . . . .	IV — VI
10. Starszy piwniczny . . . . .	VIII — IX
11. Młodszy piwniczny . . . . .	VI — VIII
12. Starszy fermentator . . . . .	VIII — IX
13. Młodszy fermentator . . . . .	VI — VIII
14. Obciągacz beczek . . . . .	IV — VI
15. Pomywacz beczek . . . . .	III — V
16. Obciągacz butelek . . . . .	IV — VI
17. Pomywacz butelek . . . . .	III — IV
<b>Drożdźownie.</b>	
1. Starszy fermentator . . . . .	VIII — X
2. Młodszy fermentator . . . . .	VII — IX
3. Prasowy . . . . .	VI — VIII
4. Wiórkowy . . . . .	VI — VIII
5. Młodszy wiórkowy . . . . .	V — VII
6. Młodszy prasowy . . . . .	V — VII
7. Formiarz . . . . .	VI — VIII
8. Pakowaczki . . . . .	II — IV
9. Pomoc niewykwalifikowana ciężko pracująca . . . . .	III — IV
10. Pomoc niewykwalifikowana lekko pracująca . . . . .	I — II
<b>Octownie.</b>	
1. Octowy . . . . .	VIII — X
2. Młodszy octowy . . . . .	VI — IX
3. Aparatowy . . . . .	V — VIII
4. Pomoc aparatowego . . . . .	V — VI
5. Starszy rozlewacz . . . . .	VII — IX
6. Pomywaczki butelek . . . . .	III — IV
7. Pomoc niewykwalifikowana ciężko pracująca . . . . .	III — IV
8. Pomoc niewykwalifikowana lekko pracująca . . . . .	I — II
9. Starszy musztardowy młynarz . . . . .	VIII — X
10. Młynarz musztardowy . . . . .	VI — VII
11. Rozlewacz . . . . .	IV — VI

Załącznik nr. 11b.

## TABELA ZASZEREGOWANIA

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle chemicznym,  
— grupa farb i lakierów

Nazwa funkcji	Grupa plac
<b>Grupa mięsna.</b>	
1. Podmajster . . . . .	IX — X
2. Czeladnik rzeźniczy I kategorii . . . . .	VIII — IX
3. Czeladnik rzeźniczy II kategorii . . . . .	VI — VII
4. Pomocnik czeladnika rzeźniczego . . . . .	V — VI
5. Wędzarsz . . . . .	VIII — IX
6. Pomocnik wędzarsza . . . . .	V — VI
7. Zamykacz puszek . . . . .	VI — VII
8. Gotowacz . . . . .	VI — VII
9. Szprycer (solarz) . . . . .	VIII — IX
10. Wytapiacz tłuszczu . . . . .	VI — VII
11. Pracownik obsługujący piec duński . . . . .	VII — VIII
12. Wagowy . . . . .	VI — VII
13. Robotnik przyuczony . . . . .	III — IV
<b>Grupa środków odżywczych i artykułów kawowych.</b>	
1. Nadmłynarz płatkarni . . . . .	X
2. Olejarz (majster olejarni) . . . . .	VIII — IX
3. Krochmalarz zmianowy . . . . .	VIII — IX
4. Upalacz ziarna i cykorii . . . . .	VII — VIII
5. Słodziarz kawowy . . . . .	VI — VII
6. Bulioniarz zmianowy . . . . .	VII — VIII
7. Mieszacz zup i sosów . . . . .	V — VI
8. Mieszacz budyniów i proszków . . . . .	V — VI
9. Prażacz tapioki . . . . .	VI — VII
10. Młynarz zmianowy płatkarni . . . . .	VIII — IX
11. Płatkarz (nasion oleistych) . . . . .	VI — VII
12. Prażacz (nasion oleistych) . . . . .	VI — VII
13. Mielarz (nasion oleistych) . . . . .	VI — VII
14. Młynarz odsiewaczowy . . . . .	VI — VII
15. Łuszczyarz owsa i innych . . . . .	VI — VII
16. Mielarz przypraw korzennych . . . . .	V — VI
17. Mielarz ziarna i cykorii . . . . .	V — VI
18. Aparatowy bulionów . . . . .	V — VI
19. Suszacz bulionów . . . . .	V — VI
20. Mieszacz tapioki . . . . .	IV — V
21. Mielarz tapioki . . . . .	IV — V
22. Pakowacz na automatach . . . . .	IV — V
23. Prasowy nasion oleistych . . . . .	IV — V
24. Filtrowy oleju . . . . .	IV — V
25. Trakowy krochmalni . . . . .	III — IV
26. Filtrowy krochmalni . . . . .	III — IV
27. Składacz kartonów (sklejacz) . . . . .	II — III
28. Pakowacz ręczny (dozowanie, ważenie i liczenie) . . . . .	I — II
<b>Grupa rybna.</b>	
1. Podmajstrzy . . . . .	IX — X
2. Wędzarsz . . . . .	IX — X
3. Chłodniczy . . . . .	VIII — IX
4. Pomocnik wędzarsza . . . . .	IV — V
5. Przodownik brygadziasta . . . . .	VI — VIII
6. Solarz . . . . .	VII — VIII
7. Pomocnicy solarza . . . . .	IV — V
8. Zamykacz puszek . . . . .	IV — V
9. Kontroler puszek . . . . .	V — VI
10. Obsługa zamykarki . . . . .	I — II
11. Dziesiętnik . . . . .	III — V
12. Sterylizujący . . . . .	III — V
13. Sosiarka . . . . .	V — VII
14. Smażarka . . . . .	IV — VI
15. Obsługa smaźalni . . . . .	II — IV
16. Mączarka . . . . .	IV — V
17. Nakładaczka ryb do puszek . . . . .	II — IV
18. Dozowaczka zalew . . . . .	II — III
19. Nawlekarka i rozciągaczka ryb na druty . . . . .	III — IV
20. Czyszczarka ryb . . . . .	III — V
21. Czyszczarka puszek . . . . .	I — II
22. Naklejaczka etykiet . . . . .	I — II
23. Znakowacz puszek . . . . .	I — II
24. Zabijacz skrzynek . . . . .	II — III
25. Robotnik transportowy . . . . .	III — IV

Zakres pracy — funkcja	Grupa plac
1. Starszy przodownik. Dozór nad polineryzacją oleju, gotowanie lakierów, sykatyw i pokostu, zagęszczanie olejów . . . . .	VIII
2. Starszy przodownik Oddziału. Dozorowanie w organizacji produkcji wg otrzymywanych recept, rozdzielanie czynności między członków zespołu. Utrzymanie dyscypliny w pracy Dozór nad uruchomieniem, napełnieniem młynków kulowych, kontrola procesu wysychania lakierów . . . . .	VI
3. Warzelnik ekstrycji, termiczne zagęszczenie oleju, ekstrzyfikowanie żywie, gotowanie alkali . . . . .	VI
4. Warzelnik — gotowanie lakierów i sykatyw, pilnowanie właściwej temperatury . . . . .	VI
5. Gotowacz utleniarni. Zagęszczenie olejów roślinnych na drodze ich utlenienia . . . . .	VI
6. Wulkanizator. Siarkowanie utlenionych olejów roślinnych . . . . .	VI
7. Nastawiacz I. Należyta regulacja walców i regulacja maszyn . . . . .	VI
8. Warzelnik II. Gotowanie lakierów i sykatyw, pilnowanie właściwej temperatury, odpowiedzialność za jakość produkcji — mniejsza niż warzelnika I. . . . .	V
9. Aparaturowy I Obsługa przy termicznym zagęszczaniu oleju . . . . .	V
10. Aparaturowy II Obsługa przy siarkowaniu utlenionych olejów . . . . .	V
11. Aparaturowy III. Zestawienie bezbarwnych lakierówi nitro oraz półprodukty wg poleceń produkcyjnych . . . . .	V
12. Nastawiacz II. Należyta regulacja walców i konserwacja maszyn — mniejsza odpowiedzialność niż nastawiacz I. . . . .	V
13. Młynarz, obsługa młynów kulowych, obsługa całości procesu przemiału . . . . .	V
14. Pomocnik warzelnika, wykonywanie czynności pomocniczych przy aparaturze, dowóz surowców oraz odwożenie got. wyrobów . . . . .	IV
15. Sortowacz — obsługa kuchni, czynności przygotowawcze do ważenia i topienia, sortowanie rozpuszczalników żywie . . . . .	IV
16. Nakładacz farb I. — nakładanie farb na walec, mieszanie farb z lakierami, zmiana noży przy maszynach, rozcieńczanie pasty . . . . .	IV
17. Aparaturowy III. Dowożenie surowców, mieszanie farb, pomoc przy obsłudze i obracaniu maszyn . . . . .	IV
18. Aparaturowy — uruchomienie młynów, oczyszczanie i oddanie wyr. gotowych do magaz. . . . .	IV
19. Nakładacz farb II. — nakładanie farb na walec, mieszanie farb z lakierami — mniejsza odpowiedzialność niż nakładacz I. . . . .	III
20. Pomocnica — mycie naczyń i pakowanie . . . . .	II
21. Laborantka niesamodzielna . . . . .	II
22. Pakowaczka . . . . .	I
23. Pomocnica, mycie naczyń i pakowanie . . . . .	I

Załącznik nr. 11c.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle chemicznym,  
— grupa papy dachowej produkcji zmechanizowanej

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Majster produkcyjny na Oddziale . . . . .	VIII
2. Maszynista, przodownik, — zast. majstra produkcyjnego, dozorowanie jakości masy impregnacynnej w odpowiednich temperaturach, impregnowanie surowej tektury, kierownictwo masz. produkc. . . . .	VII
3. Warzelnik masy impregnacynnej, opalanie kotłów i return do gotowania, roztopianie masy impregnacynnej, aby papa dachowa mogła być wyprod. pożądaney jakości i ilości . . . . .	VI
4. Pomoc maszyniście, wykonanie czynności zleconych przez przodownika, pomaganie całości pracy . . . . .	V
5. Pomoc warzelnika w wykonaniu czynności oraz dowożenie węgla do paleniska . . . . .	IV
6. Suszenie piasku, obsługiwanie paleniska, maszyny i suszenie piasku oraz sortowanie piasku . . . . .	IV
7. Ładowanie piasku do koszy, obsługa przyrządów automatycznie posypujących papę . . . . .	III
8. Zwijacz papy, za pomocą zwijaka ręcznego, obcinanie wymaganej długości, dowożenie tektury surowej . . . . .	III
9. Wypompowywanie cystern kolejowych, podgrzewanie cystern, wypompowywanie beczek . . . . .	III
10. Dowóz piasku do odważania zwiwu . . . . .	II
11. Pakowanie i zestawianie rolek . . . . .	II
12. Odwożenie rolek papy . . . . .	I

Załącznik nr. 11d.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle farmaceutyczno-chemicznym — grupa cmentery preparatów farmaceutycznych, galenówki szczepionek i surowie

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Przodownik — pobieranie surowców, załatwianie wg przepisów, prowadzenie biegu aparatury i kontrola . . . . .	VIII
Pobieranie prób laboratoryjnych.	
Rozbieranie kauczuku, mieszanie mas plastrowych	
2. Z-ca przodownika — przy syntezie witamin	
Drażowacz — suszenie tabletek, odpowiedzialny za stan tabletek i maszyn.	
Krajacz plastrów.	VII
3. Przygotowanie elektrolizerów. Ładowanie alkoholu do autoklawu, krystalizacja. Kierowanie ekstrakcją, nadzór nad zespołem. Gotowanie wyciągów, przygotowywanie pożywek, wyjalawianie pożywek	
Przodownik zespołu zatapiaczy. Przodownik zespołu kontroli. Powlekacz plastrów.	VI
4. Pobieranie paliw, gospodarka paliwem, utrzymanie pieca w ruchu. Stabilizacja ziół, zbieranie wyciągów, perkulacja. Obsługa suszarni aparatów Kocha. Obsługa młynków, mieszadeł, granulatorów itp. Krajacz plastrów . . . . .	V

Zakres pracy — funkcja

Grupa płac

5. Mycie, suszenie aparatów, odważanie surowców do półproduktów, przygotowanie pras i nucz filtracyjnych. Przyuczony do pracy na niektórych aparatach, rozbieranie i składanie aparatu. Przeglądacz ampułek, przodownik zespołu drukarzy . . . . .
6. Pomoc przy filtrowaniu, obsługa aparatów wody dystylowanej, odbiór ziół, segregowanie, krajanie. Napełnianie flakonów lekami, mycie szkła i narzędzi, obcinanie ampułek, układanie, liczenie. Napełniacz, drukarz. Napełniacz flakonów tabletkami . . . . .
7. Mycie półek, liczenie, odnoszenie do szafy sterylizacyjnej. Zatapiacz . . . . .

Załącznik nr. 11e.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle farmaceutyczno-chemicznym — grupa kosemtyczno-perfumeryjna

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Starsza przodownica — nadzór nad filtrowaniem wód kwiatowych, nad dawkowaniem wg otrzymanych recept przy wyrobie pudrów i kremów, pasty do zębów itp. . . . .	VII
2. Przodownica — dozór nad rozlewaniem wód, ważeniem butrów, mieszaniem pasty itp. nadzór nad zespołem . . . . .	VI
3. Rozlewanie wód kwiatowych, mieszanie pasty do zębów, pudrów, kremów . . . . .	V
4. Pakowanie, etykietowanie i odpowiedzialność za czystość opakowania . . . . .	IV
5. Sortowanie gotowych wyrobów i mycie naczyń i narzędzi . . . . .	III

Załącznik nr. 11f.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle farmaceutyczno-chemicznym — grupa pasty do obuwia i podłóg

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Majster . . . . .	VIII
2. Z-ca majstra, nadzór nad załadowaniem kotła, nad dawkowaniem (ważeniem) i rozlewaniem . . . . .	VI
3. Palacz przy kotle — wykwalifikowany . . . . .	VI
4. Przodownica sali, dozór nad salą i pouczeniem młodszych robotników . . . . .	V
5. Rozlewanie pasty . . . . .	IV
6. Etykietowanie i pakowanie . . . . .	III

Załącznik nr. 11g.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle farmaceutyczno-chemicznym — grupa mydlarska

Zakres pracy — funkcja	Grupa płac
1. Majster na oddziałach . . . . .	VIII
2. Z-ca majstra — nadzór nad załadowaniem kotła, rozpuszczaniem tłuszczów i alkali oraz kontrola w czasie gotowania nad rozlewaniem kotła . . . . .	VII
3. Nadzór nad obróbką mydła leczniczego i kosmetycznego . . . . .	VI
Rozpuszczanie alkali i tłuszczów . . . . .	VI
Przetapianie tłuszczów i nadzór nad kotłem do topienia tłuszczów . . . . .	V
4. Krajanie mydła, sztancowanie mydła . . . . .	V
5. Ważenie tłuszczów, alkali i dowóz do kotła oraz ładowanie . . . . .	IV
6. Sortowanie mydła, pakowanie i etykietowanie . . . . .	III

Załącznik nr. 11b.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle włókienniczo-odzieżowym

Zakres pracy — funkcja	Grupa plac
1. Maszynistka — maszyny motorowe C. Links Maszynistka — masz ręczne D Links Dziemiarz osnowy, obsługuje 2 maszyny. dziew. maszyn. osnow Plecieniarsz przy obsłudze 1 warszt. 30 wątków, tkactwo mechaniczne Krojczy II konfekcja ciężka . . . . .	XII
2. Dziemiarz osnow. przy 2 interlockach lub 12 oczkowicach, maszyny oczkowe, dziewiarstwo maszynowo-osnowowe Snowaczka Snowaczka przy obsłudze 1 warsztatu, 30—70 wątków III tkactwo mechaniczne Snowaczka na warsztatach mechanicznych . . . . .	XI
3. Tkacz na krosna ręczne wełniane, bawełniane, jedwabne, warsztat szeroki, III tkactwo mechaniczne Tkacz na krosno mechaniczne przy obsłudze 2 maszyn bawełnianych, wełn., jedwab. III tkactwo mechaniczne Krojczyni przy konfekcji średniej dz. konfek. odzieżowej Krojczy — czapnik, czapnictwo . . . . . Sortownik, dz. przedziałniczy . . . . .	X
4. Krojczyni — rysown. Krojczyni — rusown. przy konfekcji biel. dzianej konfekc. odzież Krojczyni — rysownicza przy konfekcji i trykot. . . . .	IX
5. Maszynistka prasowaczka II konf. ciężka . . . . .	VIII
6. Tkacz na krosna ręczne wełn. bawełn. jedw. warszt. wąski, III tkactwo mechan. Kotoniarski — dział przedziałni . . . . . Pucer — dział przedziałni . . . . . Witkarz — dział przedziałni . . . . . Szarpacz — dział przedziałni . . . . .	VII
7. Szpulerka — A Maszyny mot. Swetry i rękawiczki — B. Maszyny ręczne Szpulerka II dziemiarz maszyn-osnow. Szpulerka przy warszt tkackim mechan przy obsłudze 1 warszt. 30—70 wątków III Tkactwo mechaniczne Szpulerka na warszt. mechan. . . . . Szwaczka 2-igłowa przy bielizn. trykot. . . . . Prasowaczka przy bieliz. trykot. i konf. bielizn. Dział konfek.-odzież. Szwaczka, krawcowa przy konf. średniej . . . . . Szwaczka przy okrętece . . . . . Czapnik — czapnictwo Skrećarka — dział przedziałni . . . . . Szpulerka — dział przedziałni . . . . .	VI
8. Tkacz na warszt. włosian, III Tkactwo mech. Szwaczka konf. -bielizn. Dz. Konf. Odzieżowej Przędki — Dział Przędzal. . . . . Maszynistki — Dział Przędzal. . . . .	V
9. Maszynistka — A. Maszyny motor. Kotlarka — A Maszyny motor. Wykończarka II konfek. ciężka . . . . .	IV
10. Pracownicy na maszynach płaskich . . . . . Stopkarki B maszyny ręczne . . . . . Dziurkarki II konf. ciężka . . . . . Guzkarki . . . . .	III

Zakres pracy — funkcja

Grupa plac

- |   |    |
|---|----|
| 11. Repaserki — formiarki A. maszyny motor.<br>Obrębiarki — renderki B. maszyny ręczne<br>Strykopki<br>Wykończarka, dział konf.-odzieżowy<br>Personel pomocniczy we wszystkich działach jednakowy . . . . . | II |
| 12. Maszynistka na stopki A. maszyny motor.<br>Szpulerki ręczne B. maszyny ręczne . . . . .   | I  |

Zachęta akordowa może wynosić:

15% — dla prac akordowych ręcznych

20% — dla prac akordowych na maszynach, przy których podstawa do wyliczenia ceny jednostkowej odpowiada współczynniki wykorzystania maszyny poniżej 0.50.

25% — tak samo jak przy 20% lecz o współczynniku powyżej 0.50.

Załącznik nr. 11a.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle szewsko-rymarskim

Zakres pracy — funkcja	Grupa plac
1. Majstrowie odpowiedzialni w spółdzielniach częściowo zmechanizowanych Krajacze, lepacze, maszyniści z działu produkcji cholewkarskiej Krajacze brygadierzy — mistrzowie z działu produkcji rymarsko - galanteryjnej . . . . .	VIII
2. Szewcy wy-oko kwalifikowani Wysoko kwalifikowani fachowcy na produkcję mechaniczną Wysoko kwalifikowani samodzielni pracownicy Rymarze samodzielni i torebkarze z działu produkcji rymarsko - galanteryjnej . . . . .	VII
3. Odpowiedzialni pracownicy montażowi (w spółdzielniach częściowo zmechanizowanych) Fachowcy niesamodzielni z działu produkcji rymarsko-galanteryjnej . . . . .	VI
4. Niesamodzielni fachowi pracownicy Pomoc fachowa z działu produkcji rymarsko-galanteryjnej . . . . .	V
5. Pomocnicy w spółdzielniach częściowo zmechanizowanych — na stanowiskach stałych, odpowiedzialnych Pomoc niefachowa na stanowiskach odpowiedzialnych z działu produkcji rymarsko-galanteryjnej . . . . .	IV
6. Pomocnicy przy produkcji mechanicznej na stanowiskach nieodpowiedzialnych Pomoc niefachowa na stanowiskach nieodpowiedzialnych z działu produkcji rymarsko-galanteryjnej . . . . .	III
7. Pomoc niefachowa Pomoc niefachowa z działu produkcji rymarsko-galanteryjnej . . . . .	II
8. Gońcy, dozorczy, sprzątacze Gońcy dozorczy, sprzątacze z działu produkcji rymarsko-galanteryjnej . . . . .	I

Załącznik nr. 11j.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**  
pracowników płatnych godzinowo w przemyśle paplerycznym

Zakres pracy — funkcja	Grupa plac
1. Kierownicy techniczni, dysponenci, brygadziści	VIII
2. Kartografowie (młodszy), introligatorzy krajacze przy automatach, introligatorzy galanterijni i specjaliści przy zloceniu ręcznym, maszynowym i robotach luksusowych	VII
3. Kartografowie (młodszy), introligatorzy krajacze przy automatach, introligatorzy galanterijni i specjaliści przy zloceniu ręcznym, maszynowym i robotach zwykłych	VI
4. Introligatorzy kwalifikowani	V
5. Introligatorzy mniej kwalifikowani	IV
6. Pomoc introligat. wyuczona	III
7. Pomoc introligat. przyuczona	II
8. Gońcy, sprzątaczk	I
Uczniowie na zasadach ogólnych.	

Załącznik nr. 11k.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**  
pracowników płatnych godzinowo w przemyśle metalowym

Zakres pracy — funkcja	Grupa plac
1. Brygadziści	VIII
Ślusarze narzędziowi	
Tokarze	
2. Ślusarze wys. kwalifikowani	VII
Kowale wys. kwalifikowani	
Kokilarze wys. kwalifikowani	
Gisierzy wys. kwalifikowani	
Tokarze wys. kwalifikowani	
Monterzy wys. kwalifikowani	VI
3. Ślusarze wykwalifikowani:	
Kowale	
Kokilarze	
Gisierzy	V
Tokarze	
Monterzy	
4. Robotnicy przeszkoleni w szkołach zawodowych i kursach lub posiadający wieloletnią praktykę fachową, nie posiadający uprawnień kwalifikacyjnych	IV
6. Robotnicy przyuczeni jednostronnie	III
6. Robotnicy przyuczeni jednostronnie o mniejszych kwalifikacjach	II
7. Robotnicy niewykwalifikowani	I
8. Robotnicy niewykwalifikowani do lekkich prac	I

Załącznik nr. 11l.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**  
pracowników płatnych godzinowo w przemyśle drzewnym

Zakres pracy — funkcja	Grupa plac
1. Mistrzowie rzemiosł drzewnych: stolarskich, rzeźbiarskich, tapicerskich, kołodziejskich, bednarskich, cieślarskich, manipulantów surowca	VIII
2. Wysoko kwalifikowani rzemieślnicy: stolarze, rzeźbiarze, tapicerzy, kołodzieje, tokarze drzewni, bednarze, cieśle, suszarnicy, prac. masz. rob. prec., mistrzowie tartaczni	VII
3. Rzemieślnicy wykwalifikowani: stolarze, rzeźbiarze, tapicerzy, kołodzieje, tokarze drzewni, bednarze, cieśle, prac. maszynowi (na gryzarkach szybkoobrotowych i strugarkach wielowrzecionowych)	VI
4. Rzemieślnicy mniej wykwalifikowani: stolarze, rzeźbiarze, tapicerzy, kołodzieje, tokarze drzewni, bednarze, cieśle, prac. maszynowi (na gryzarkach szybkoobrotowych i strugarkach wielowrzecionowych)	V
5. Rzemieślnicy niesamodzielni i pracownicy maszynowi	IV
6. Pomocnicy rzemieślników i pracowników maszynowych	III
7. Obsługa suszarni: robotnicy placowi, transportowi, magazynowi, zbijacze skrzyń, pakowacze	II
8. Uczniowie — na ogólnych zasadach.	I

Załącznik nr. 11m.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**  
pracowników płatnych godzinowo w przemyśle elektro-radio-technicznym

Zakres pracy — funkcja	Grupa plac
1. Monter brygadzysta	VIII
2. Monter samodzielny	VII
3. Monter części samoch.	VI
4. Monter niesamodzielny	V
5. Pomoc techn. (przyucz.)	IV
6. Robotnik niewykwalifikowany wykonywujący roboty ciężkie	III
7. Robotnik wykonywujący roboty trudniejsze	II
8. Gońcy, sprzątaczk	I
Uczniowie na zasadach ogólnych.	

Załącznik nr. 11n.

**TABELA ZASZEREGOWANIA**  
niektórych płatnych godzinowo pracowników  
wykonujących wspólne zawody

Funkcja	Grupa plac
Robotnik porządkowy, uczeń II-roku warszt.	I
Robotnik niewykw. zatrudniony przy przeładunkach, łazienny, bez funkcji palacza lub sanitariusza, strażnik przemysłowy, dozorca, woźny, sprzątacze magazynów, placów oraz przy produkcji i eksploatacji	II
Robotnik przyuczony warsztatowy i transportowy, pomoc magazyniera, palacz centralnego ogrzewania, stajenny, starszy woźny, palacz, pracznka, szwaczka, smarownik, uczeń warsztatowy III r. portierzy w bud. adm. i głównych portierniach, st. strażnik przemysłowy, pomocnik przepalacza	III
Ładowacze ciężkich materiałów i złomu, rzemieślnik, konduktor II klasy, paczkarze, sortowacze złomu, robotnik zatrudniony przy tłuczeniu złomu, robotnik obsługujący kafar (tłuczenie) nożycowy, wieszacz lin, odnoszenie i donoszenie złomu i trzymowanie, magazynowy, magazynowy-narzędziowy, naprawiający i zaprawiający, st. palacz kotłów niskoprężnych, kontroler wychodzącego, przydz. towaru, wagomistrz, starszy konwojent, przodownicy placowi do 20 ludzi (sortownicy-ładowacze w magazynach żelaza i stali, którzy jednocześnie muszą sprawdzać specyfikacje), wykwalifikowani ładowacze w składach stali przy dobrej znajomości branży i równoczesnej odpowiedzialności przy wyładunku ciężkich materiałów względnie przy równoczesnym sprawdzaniu specyfikacji, wykwalifikowani sortownicy ładowacze w składach stali szlachetnej, zatrudnieni przy pracach wymagających dobrej umiejętności odróżniania gatunków stali szlachetnej przy równoczesnym sprawdzaniu specyfikacji i odpowiedzialności za bezpieczeństwo pracy	IV
Młodszy pakmistrz, konduktor I klasy, przepalacz złomu, st. ładowacz złomu, rzemieślnik-czeladnik w warsztatach, wykonywanie nieskomplikowanych narzędzi i części z dokładnością do 0,1 mm, przodownik-placowy do 50 pracowników belarze, wykwalifikowani sortowacze chemikalii, sortowacz metali i żelaza użytkowego, st. sortowacz stali szlachetnej z wymaganą wysoką znajomością branży stalowej, który jednocześnie spełnia funkcję kierownika kolumny ładowaczy. Wysoko kwalifikowani sortowcy-ładowacze w składach stali szlachetnej przy pracach wymagających szczególnie znajomości wysokostopowych gatunków stali szlachetnej (wolframowo-wanadowa, srebrzanka) płytki „Vidia“ (tj. ze spiekanych węglików) i wysoko sprawnych narzędzi, jak np. wiertła szybkotnące itp.	V
Pakmistrz, przodownik placowy od 50 pracowników wzwyż, elektromonter, elektromechanik, rzemieślnik, spawacz-tapicer, monter-mechanik, lakiernik, stolarz, wulkanizator, kowal-siodlarz itp., w warsztatach wykonywanie narzędzi i części wymagające specjalnego doświadczenia fachowego z dokładnością do 0,05 mm, wysoko kwalifikowani przodownicy i zaprzysiężeni wagowł, klasyfikatorzy stali szlachetnej (ze szczególną znajomością wysokostopowych gatunków stali szlachetnej), wolframowo-wanadowa, srebrzanka, płytki „Vidia“ (tj. ze spiekanych węglików itp.), posiadający umiejętność rozpoznawania gatunków stali na podstawie t. zw. próby przełomu, odpowiedzialni za gatunkową specyfikację materiałów przyjmowanych wzgl. wydawanych. Do grupy tej należą również t. zw. iskrownicy, tj. posiadający umiejętność oznaczania gatunków stali na podstawie t.zw. próby iskrowej przy pomocy fachowca. Maszyniści na większych urządzeniach suwniczych, czerpakowych, na kranach i dźwigach parowych, maszyniści motowozów normalnotorowych	VI
Starszy pakmistrz, samodzielny monter-mechanik, również prowadzący zespół (montażowy), rzemieślnicy jak w grupie VI, pracownicy samodzielni, obsługujący zespołów chłodniczych i dmuchaw w warsztatach trudne roboty szczególnie odpowiedzialnego rzemieślnika o najwyższych kwalifikacjach i odpowiedzialności, jak np. specjaliści od regulacji i naprawy pomp wtryskowych, specjaliści na hamowniach pracujących samodzielnie, przodownik w magazynach głównych, introligator	VII
Brigadzista przeładunku i warsztatu, pakmistrz o wysokich kwalifikacjach, starsi iskrownicy stali posiadający wybitne umiejętności przy oznaczaniu stali na podstawie t. zw. próby iskrowej bez pomocy inżyniera	VIII

**Funkcja**

Brigadzista przeładunku i warsztatu, pakmistrz o wysokich kwalifikacjach, starsi iskrownicy stali posiadający wybitne umiejętności przy oznaczaniu stali na podstawie t. zw. próby iskrowej bez pomocy inżyniera

Załącznik nr. 12a

**TYMCZASOWE ZASADY PREMIOWANIA**

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle i produkcji rolniczo-spożywczej

(na I kwartał 1949 r.)

**A) Pracownicy przy maszynach**

**B) Mechanicy**

Premiować należy zależnie od wydajności maszyn, których stan zdatności kwalifikuje komisja techniczna, określając normę optymalnej zdolności produkcyjnej.

Należy premiować za:

- 1) Utrzymanie jakości wyrobów lub jakości wykonanej pracy.
- 2) Utrzymanie norm pracy.

Uwaga: Nie należy premiować w przypadku komisyjnego stwierdzenia, że jakość wyrobów lub jakość wykonanej pracy nie jest w granicach ustalonych wymogów.

**A) Pracownicy przy maszynach.**

Norma wydajności maszyny w %	Premia w % za utrzymanie jakości wyrobu lub pracy	Premia w % za przekroczenie normy maszynowej	Razem premia w %
100	10	15	25
101	10	16	26
102	11	17	28
103	11	18	29
104	12	19	31
105	12	20	32
106	13	21	34
107	13	22	35
108	14	23	37
109	14	24	38
110	15	25	40
111	16	26	42
112	17	27	44
113	18	28	46
114	19	29	48
115	20	30	50
Za każdy następny 1%	2%	1%	

**B. Mechanicy.**

Pracownicy winni otrzymać: prócz zasadniczej płacy przeciętną premię robotników pracujących na obsługiwanym przez nich maszynach pomnożoną przez 1,2.

O ile norma maszynowa (przy utrzymaniu jakości wyrobów) zostanie wykonana powyżej 120% należy sprawę przyznania premii ponad 50% przekazać do rozstrzygnięcia Centrali, która orzeknie jakie czynniki wpłynęły na przekroczenie normy ponad 120%.

Premia zostanie podwyższona za zgodą CZS przez Centralę o ile przekroczenie normy nastąpiło wskutek rzeczywistego polepszenia wydajności pracy, a nie nieprawidłowego ustalenia normy.



Załącznik nr. 12b.

**TYMCZASOWE ZASADY PREMIOWANIA**

pracowników płatnych godzinowo w przemyśle i produkcji rolniczo-spożywczej

(na I kwartał 1949 r.)

Pracownicy fizycznie ręcznie pracujący

Premiować należy:

- 1) Za utrzymanie jakości wyrobów, względnie tam, gdzie pracownik nie ma wpływu na jakość wyrobów, należy brać pod uwagę jakość jego wykonywanej pracy np. zawijanie cukierków, pakowanie wyrobów, ważenie, sortowanie itp.
- 2) Za osiągnięcie i przekroczenie normy.

**Uwaga:** Nie należy premiować w wypadku komisijnego stwierdzenia, że jakość wyrobów jest z winy pracownika obniżona lub jakość wykonywanej pracy nie stoi w granicach ustalonych wymogów.

Norma wydajności pracy w % przy utrzymaniu 100% jakości	Premia w % za utrzymanie jakości wyrobów lub pracy	Premia w % za osiągnięcie i przekroczenie normy	Razem premia w %
100	10	10	20
101	10	11	21
102	11	12	23
103	11	13	24
104	12	14	26
105	12	15	27
106	13	16	29
107	13	17	30
108	14	18	32
109	14	19	33
110	15	20	35
111	15	21	36
112	16	22	38
113	16	23	39
114	17	24	41
115	17	25	42
116	18	26	44
117	18	27	45
118	19	28	47
119	19	29	48
120	20	30	50
Za każdy następny 1% normy wydajności	2%	1%	

O ile norma pracy (przy utrzymaniu jakości wyrobów) zostanie wykonana powyżej 120% należy sprawę przyznania premii ponad 50% przekazać do rozstrzygnięcia Centrali, która orzeknie jakie czynniki wpłynęły na przekroczenie normy ponad 120%.

Premia zostanie podwyższona za zgodą CZS przez Centralę, o ile przekroczenie normy nastąpiło wskutek rzeczywistego polepszenia wydajności pracy, a nie nieprawidłowego ustalania normy.

Załącznik nr. 12c.

**ZASADY PREMIOWANIA**

pracowników godzinowo płatnych w przemyśle poza rolniczo-spożywczym

Przy stosowaniu wynagrodzenia godzinowego za pracę stosowane będzie premiowanie poszczególnych pracowników względnie zespołów pracowniczych w zależności od wysokości produkcji poszczególnych zespołów lub pracowników.

Wobec różnorodnych warunków pracy w spółdzielczości, niemożliwości zagwarantowania ciągłości pracy oraz szeregu innych zachodzących okoliczności specyficznych — norm podstawowych narazie nie ustalono.

Zasadniczo normy mają być ustalane przez kierownictwo techniczne spółdzielni w porozumieniu z Radą Zakładową, względnie Komitetem Robotniczym zakładu i muszą być one zatwierdzone przez centralę spółdzielni, za zgodą Centralnego Związku Spółdzielczego.

Norma winna być wyrażona w ilości produkcji (kg, szt., metr itp.) przypadającej na jednostkę czasu.

Zmiana norm winna być stosowana:

1. Przy zmianie metody pracy,
2. " " organizacji pracy,
3. " " narzędzi,
4. " " warunków surowcowych.
5. " " asortymentu produkcji.

Wszelkie zmiany norm winny być zatwierdzone przez Komisje Branżowe danego rejonu oraz właściwą centralę i Centralny Związek Spółdzielczy.

**Zasady premiowania.**

Premiowaniu podlega pracownik względnie zespół pracowników przy osiągnięciu 100% normy ustalonej dla każdego rodzaju produkcji, według jednej z poniższych tabel.

Tabela I.

100% normy miesięcznej		
101%	"	-16%
102%	"	-17%
103%	"	-18%
104%	"	-19%
105%	"	-20%
106%	"	-21%
107%	"	-22%
108%	"	-23%
109%	"	-24%
110%	"	-25%
111%	"	-27%
112%	"	-29%
113%	"	-31%
114%	"	-33%
115%	"	-35%
116%	"	-37%
117%	"	-39%
118%	"	-41%
119%	"	-43%
120%	"	-45%
121%	"	-48%
122%	"	-51%
123%	"	-54%
124%	"	-57%
125%	"	-60%

Tabela II.

100% normy miesięcznej		
101%	"	-21%
102%	"	-22%
103%	"	-23%
104%	"	-24%
105%	"	-26%
106%	"	-28%
107%	"	-30%
108%	"	-32%
109%	"	-34%
110%	"	-36%
111%	"	-38%
112%	"	-40%
113%	"	-42%
114%	"	-44%
115%	"	-46%
116%	"	-48%
117%	"	-51%
118%	"	-54%
119%	"	-57%
120%	"	-60%

Tabela III.

100% normy miesięcznej		
101%	"	-27%
102%	"	-29%
103%	"	-31%
104%	"	-33%
105%	"	-35%
106%	"	-37%
107%	"	-39%
108%	"	-41%
109%	"	-43%
110%	"	-45%
111%	"	-48%
112%	"	-51%
113%	"	-54%
114%	"	-57%
115%	"	-60%

Tabela IV.

100% normy miesięcznej		
101%	"	-32%
102%	"	-34%
103%	"	-36%
104%	"	-39%
105%	"	-42%
106%	"	-45%
107%	"	-48%
108%	"	-52%
109%	"	-56%
110%	"	-60%

Zarząd właściwej Centrali ustali a Zarząd CZG zatwierdzi, która z czterech powyższych tabel stosowana będzie w danym zakładzie.

**Płace akordowe.**

W przemysłach poza przemysłem rolniczo-spożywczym może mieć zastosowanie wynagrodzenie akordowe. Stawki za wykonane sztuki winny być przed ich zastosowaniem zatwierdzone przez właściwą Centralę Spółdzielni po uzgodnieniu z CZS.

Wynagrodzenie to, tzw. akord czysty, nie może podlegać premiowaniu.

Obliczanie akordu ma być dokonywane na podstawie wynagrodzenia godzinowego, z doliczeniem wynagrodzenia zasadniczego jako zachęty akordowej 10 — 20%, a w branży włókienniczo-odzieżowej 15 — 25%.

Przykład: ustalono, że do wykonania pewnej czynności przy produkcji 1 szt trzeba zużyć 2 godz. pracy robotnika pobierającego wynagrodzenie wg grupy VI.

Do obliczenia akordu przy wykonywaniu tych czynności bierze się:

wynagrodzenie

wg grupy VI — 2 godz. a zł 65      zł 130

20% zachęty akordowej od wynagrodzenia zasadniczego

„ 26

Razem      zł 156

czyli, że stawka akordowa od tej sztuki wyniosłaby zł 156.

Załącznik nr. 13.

### TABELA NORM AKORDOWYCH

dla pracowników pracujących przy załadunku i wyładunku

Nazwa towaru	Norma na 1 rob na 8 g.	Uwagi
1. różny workowany . . . . .	7 t	wagon plat. lub plat. wag. lub wagon mag.
2. „ w belach o wadze do 200 kg . . . . .	8 t	
3. skóry mokre w wiązkach . . . . .	6 t	
4. „ suche luzem . . . . .	3 t	
5. 1. blacha w arkuszach i luzem . . . . .	3 t	
2. z liczeniem . . . . .	2 t	
6. skrzynie do 150 kg w 1 szt. . . . .	t	
7. „ od 150 kg do 300 kg . . . . .	4,5 t	
8. „ względnie klatki z towarem przestrzennym i opony . . . . .	3,5 t	
9. towary wybitnie przestrzenne, liczyć należy pojemność pojazdu za nośność pojazdu jako podstawę do obliczania akordu . . . . .	jak pod p. 1.	
10. towary luzem z wyjątkiem mat. budowl. (armatury, półfabr.), ziemiopłodów, opałow i t.p. . . . .	5 t	
11. towary w bębnoch, beczkach i skrzyniach powyżej 300 kg. . . . .	5,5 t	
12. towary w bębnoch, beczkach poniżej 300 kg . . . . .	7 t	
13. mat. bud., cegła luzem . . . . .		
14. mat. bud., żwir, piasek, tłuczeń luzem . . . . .		
15. zboże luzem . . . . .	10 t	
16. deski . . . . .	5,5 t	
17. wapno niegaszone . . . . .	7 t	
18. materiały opałowe — węgiel . . . . .	6 t	
19. materiały opałowe — koks . . . . .	4 t	
20. „ „ — miał . . . . .	7,5 t	
21. towary w blikach, sztabach, płytach, zwojach (druvt. kabel) bez sortowania . . . . .	7 t	

z sortowaniem w składach żelaza i stali

Nazwa towaru	Norma na 1 rob. na 8 g.	Uwagi
1. żelazo . . . . .	3 t	zatwierdzone przez M. P. i H. C. Z. P. Hut, przy czym w stali obejmuje ważenie i sortowanie, w żelazie sortowanie.
2. szlachetna stal . . . . .	1,5 t	
22. przewodniczki urz. dom. w wozach meblowych . . . . .		zł 90 od metra, wozu obsada 4 rob. + pakier z 1 piętra na 1 p. na odlegl. 3 km. + za każde dalsze piętro 10% dodatku do stawki przy odl. pow. 3 km otrzymuje prac. stawkę 1 km/15 min. za stratę czasu.
23. kotły ciężkie, maszyny, kasy pancerne, transformatory it.p.		akord szacunkowy
24. wagony zbiorcze do kilku klientów (różne towary) . . . . .	3,5 t	
25. drobnica, rozwózka po mieście samoch. lub 2 konny wóz . . . . .	3 t	od poz. zł 7,5 dla zespołu z wykluczeniem kierowcy
26. platforma 1-konna . . . . .	2 t	„ „
27. sortowanie metali i żelaza użytkowego . . . . .	3 t	
28. przepalanie złomu średn. i cięż. b. lekki . . . . .	3 t 1 t	
29. ładowanie złomu z sortowaniem lekkiego . . . . .	3 t	na odl. 5 m.
ciężkiego . . . . .	4 t	„ „ „ „
30. paczkowanie ręczne złomu . . . . .	950 kg	
31. tłuczenie żeliwa . . . . .	2 t	
32. cięcie złomu na nożycach 10m/m . . . . .	1 t	
33. „ „ „ „ 15 m/m . . . . .	1,3 t	
34. wiązanie lin . . . . .	400 kg	
35. odnoszenie złomu:		
od 5 do 20 . . . . .	3,5 t	
„ 21 „ 50 . . . . .	3 t	
trymowanie . . . . .		
36. sortowanie hemikalii . . . . .	400 kg	

Wszystkie inne prace, których norma nie została wyżej wymieniona, będą wykonane na dniówkach — względnie w/g akordów szacunkowych, uzgodnionych z Radą Zakładową lub Z. Z. T. R. P.

W wypadkach silnych mrozów lub deszczów określone wyżej normy ilości ulegną zmniejszeniu w granicach do 10%.

Przy wysokim sztamplowaniu obniża się normę akordową na 1 robotnika o 40%.

Przy ważeniu obniża się normę akordową za 1 prac. o 20%.

## REGULAMIN

Załącznik nr. 14.

plac kierowców pojazdów mechanicznych, warsztatowców, pomocników i innych pracowników samochodowych, o ile park samochodowy liczy ponad 4 wozy.

Plące kierowców pojazdów mechanicznych, pomocników kierowców warsztatowców i innych pracowników samochodowych opierają się na systemie wynagrodzenia godzinowego oraz na systemie premiowym.

## Art. 1. — Zaszeregowanie.

## Grupa V.

- Do grupy tej zalicza się podmajstrzych i brygadzystów st. obsługi i pom. warszt. posiadających uprawnienia rzemieślnicze I klasy, najmniej 6 letnią praktykę warsztatową i ukończone 25 lat;
- Do grupy tej zalicza się kierowców autokarów, autobusów, pociągów drogowych (ponad 9 ton dwie przyczepy), posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kategorii.

## Grupa IV.

Do grupy tej zalicza się:

- kierowców pojazdów mechanicznych, posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kat zgodnie z rozporządzeniem Ministrów z dn. 15.IV.48 r. Dziennik Ustaw 85 nr. 616 z 1937 r. znowelizowany Dziennik Ustaw Nr 27, poz. 186 z 1948 r.
- Monterów samodzielnych posiadających uprawnienia rzemieślnicze, co najmniej 5 letnią praktykę zawodową ukończone 21 lat
- Rzemieślników samochodowych.

## Grupa III.

Do grupy tej zalicza się:

- Kierowców pojazdów mechanicznych posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych II kat zgodnie z rozporządzeniem Ministrów z dn. 15.IV.48 r. Dziennik Ustaw 85 Nr. 616 z 1937 r. znowelizowany Dziennik Ustaw Nr 27 poz. 186 z 1948 r.
- Monterów którzy powinni posiadać co najmniej 3 letnią praktykę warsztatową oraz ukończone 20 lat.
- Rzemieślników magazynowych, elektromonterów.

## Grupa II.

Do grupy II zalicza się:

- Kierowców i pomocników posiadających pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych kat. III A i III B, zgodnie z rozporządzeniem Ministrów z dn. 15.IV.48 r. Dziennik Ustaw 85 Nr 616 z 1937 r. znowelizowanym w Dzienniku Ustaw Nr 27 poz. 198 z 1949 r.
- Pomoc fachową i uczniów warsztatowych 3 roku posiadających co najmniej 2 letnią praktykę warsztatową i ukończone 18 lat
- Kierowców motocykli z przyczepką lub wózków motocyklowych ponad 350 cm<sup>3</sup> poj.

## Grupa I.

Do grupy I zalicza się:

- Uczniów pełniących funkcje pomocników kierowców, a nie posiadających pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych

## Art. 2. — Stawki godzinowe.

Stawki godzinowe pracowników wymienionych w art. 1 niniejszego regulaminu ustala się następująco:

Grupa	Stawka zasadnicza za godz.	Dodatek wyrównawczy	Dodatek lokalny	
			morski	stołeczny
V	od 66.— do 61.—	6.50	4.50 — 4.00	2.70 — 2.40
IV	55.—	6.50	3.60	2.10
III	49.—	6.50	3.20	1.80
II	44.—	6.50	2.80	1.60
I	39.—	6.50	2.40	1.40
Uczeń warszt. II rok	36.—	6.50	2.10	1.30
I rok	23.—	6.50	2.10	1.30

## Art. 3. — Czas pracy.

Czas pracy kierowców, warsztatowców i innych pracowników samochodowych, jest unormowany w ramach przepisów ustawy z dn. 13.XII.1919 r., o czasie pracy w przemyśle i handlu w brzmieniu obowiązującym oraz rozporządzeń wykonawczych do tej ustawy z uzupełnieniem zawartym w niniejszych wytycznych:

- Normalny czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, a sobota 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo płatnych za 46 godzin.
- W przemyśle przewozowym czas pracy może być ustalony na 10 godzin dziennie—nie może jednak przekroczyć 200 godzin w ciągu miesiąca. O ile w ciągu miesiąca przypada dzień świąteczny, ustalony czas pracy (200 godzin), skłaca się odpowiednio o 8 godzin na każde święto przypadające na dzień powszedni, a o 6 godzin na każde w święto przypadające w soboty
- O ile czas pracy kierowcy (pomocnika kierowcy) w tygodniu trwał krócej od 8 godzin w dniu powszednie, a od 6 godzin w dniu sobotnie, kierowca (pomocnik kierowcy), może być zatrudniony w ciągu następnych 3 tygodni do 9 godzin dziennie (w soboty do 7 godzin) z tym, że liczba godzin pracy w powyższym okresie 4-tygodniowym nie może przekroczyć 184 godzin Pracy tej nie uważa się za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Dalsze godziny pracy ponad 8 godzin dziennie (w soboty ponad 6 godzin w przemyśle przewozowym ponad 10 godzin dziennie, za wyjątkiem wypadków omawianych w pkt c), uważa się za pracę w godzinach nadliczbowych Ponadto za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę wykonaną ponad 200 godzin, względnie ponad odpowiednio zmniejszone ilości godzin, o ile w okresie miesięcznym na dni robocze przypadają dni świąteczne nawet jeżeli ilość godzin pracy nie przekracza dobowej normy czasu, ustalonej dla przemysłu przewozowego (10 godzin)

W razie stosowania pracy w niedzielę, pracodawca w porozumieniu z przedstawicielstwem pracowników ustali schemat i wykaz imienny kierowców i ich pomocników, według którego dzień wypoczynkowy poszczególnych kierowców i pomocników kierowców, pozostanie przesunięty na dzień powszedni.

W każdym razie, każdy kierowca i pomocnik kierowcy winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

- Przy stosowaniu pracy turnusowej godziny nadliczbowe ponad 200 godzin lub odpowiednio zmniejszoną ilość godzin, obłaca się 75% podwyżką zasadniczej stawki godzinowej.

## Art. 4. — Ryczałt za godziny nadliczbowe.

- Kierowcy pojazdów mechanicznych mogą otrzymać za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości od 25 do 60% wynagrodzenia zasadniczego (bez dodatku wyrównawczego i dodatku lokalnego) za każdy okres płatniczy.
- Ryczałt dla kierowców i pomocników oblicza się w zależności od przeciętnej ilości godzin nadliczbowych z ostatnich trzech miesięcy poszczególnego pracownika w wysokości następującej:
 

Przy przeciętnej do 50 godzin	25% ryczałtu
od 50 do 75 godz.	40% "
od 75 do 100 godz.	50% "
ponad 100 godz.	60% "

Rewizja przeciętnej ilości godzin nadliczbowych winna być dokonwana co trzy miesiące.

- Przy stosowaniu ryczałtu w żadnym wypadku dzienna praca kierowcy nie może przekroczyć 12 godzin na dobę.
- Kierowcy w przewozie zarobkowym otrzymują w miejsce ewentualnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe — wynagrodzenie w stosunku do przejechanych tono-kilometrów, wg. następującej tabeli:

Tonaż wozu ciężarowego	Stawki dodatkowe za 1000 ton / km.
0,75	zł 4.650
1.0	3.500
1.5	2.400
2.0	1.750
2.5	1.400
3.0	1.200
3,5	1.000
4,0	875
4,5	775
5,0	700
powyżej 5,0	600
dla ciągników stosować należy	1.500

- e) Pomocnicy kierowców otrzymują 20% sumy wypracowanej przez kierowcę
- f) Dla wozów eksploatowanych w miastach, przyjmuje się ryczałtowy przebieg w wysokości dziennej 100 km pomnożone przez 50% nośności fabrycznej.
- g) W wypadku odpłatnego wypożyczenia wozu na godzinę, przyjmuje się kalkulowane tonokm, które otrzymujemy przez pomnożenie ładowności wozu, przez ilość godzin wozu poza bazą i przez 15 km na godzinę.
- h) Stawki według tabeli ulegają 30% podwyżce w okresie docierania do 2,000 km przy wozie nowym i po głównym remoncie
- i) W wypadku przewożenia ładunków przestrzennych, proporcjonalne wykorzystanie ładowności wozu (skrzyni wozu) uważa się za odpowiednie wykorzystanie tonażu.
- j) W wypadku nie uzyskania przez poszczególnego kierowcę lub pomocnika sumy premiowanej równej kwocie, którą by otrzymał z tytułu przysługującego mu ryczałtu za godziny nadliczbowe wg art. 4 pkt. b — winni oni otrzymać wyrównanie do wysokości przysługującego im ryczałtu, przewidzianego w tabelce ryczałtów dla kierowców wozów osobowych i gospodarczych, art. 4 b)

#### Art. 5. — Diety.

Diety będą wypłacane według przepisów ogólnie obowiązujących przy wyjazdach służbowych poza obręb stałego miejsca pracy, jeżeli wyjazd służbowy trwa powyżej 12 godzin od opuszczenia stałego miejsca postoju wozu. W następnych dniach podróży otrzymują oni za każdą rozpoczętą dobę do 6 godz. 50% stawki diet, za każdą rozpoczętą dobę ponad 6 godzin — pełną stawkę.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przepracowane podczas wyjazdów służbowych przysługuje kierowcom i pomocnikom tylko w tym wypadku, jeżeli czas ich efektywnej pracy jak prowadzenie, czekanie, pilnowanie, konserwacja i naprawa uszkodzeń, przekroczyły zasadnicze normy czasu podane w art. 3.

#### Art. 6 — Premie za oszczędność paliwa.

- a) Kierowcom pojazdów mechanicznych i pomocnikom przysługuje premia miesięczna za oszczędność materiałów pędnych.
- b) Za podstawę premiowania przyjmuje się każdy zaoszczędzony litr paliwa i oleju silnikowego, poniżej normy wyznaczonej dla pojazdów mechanicznych danego rodzaju, marki, typu lub normy wyznaczonej w zależności od pojemności skokowej silnika, z uwzględnieniem poprawek norm przewidzianych przez M. K. lub przez specjalną komisję, obliczany na podstawie ilości pobranego paliwa i oleju z jednej strony i na podstawie przejechanych km wykazanych na czynnym liczniku kilometrowym z drugiej strony, a w wyjątkowych wypadkach na podstawie przeprowadzonych bieżąco zgodnie z obowiązującymi przepisami zapisów w karcie kontrolnej wozu.
- c) Oszczędność oleju uzyskana przez niestosowanie się do przepisowych norm zmiany oleju, nie będzie premiowana. Zmiana oleju silnikowego w karterze nie wchodzi w zakres premiowania.
- d) Ustalenie norm zużycia paliwa winno nastąpić na podstawie okólnika „Tymczasowe normy zużycia materiałów pędnych dla pojazdów mechanicznych”, wydanego przez Departament Samochodowy Ministerstwa Komunikacji dnia 27.I.48 r. za Nr X-4b-1/48 oraz „Normy zużycia paliwa niektórych poniemieckich samochodów osobowych i ciężarowych”, wydanego przez Wydział Transportowy i Spedycji Departamentu Planowania Ministerstwa Przemysłu i Handlu z dnia 5.III. 1948 r za Nr P1-0-9-4.
- e) W wypadku poważnych rozbieżności między w/w normami mimo zastosowania wszystkich przewidzianych poprawek z praktycznymi wynikami, normę właściwą ustali specjalna komisja złożona z przedstawicieli kierownictwa, jednostki lub pracownika przez niego upoważnionego, z przedstawicielem pracowników i z fachowca z poza zakładu pracy, który przewodniczy komisji. Fachowca wybierają wspólnie Dyrekcja zakładu pracy i Rada Zakładowa. Orzeczenie tej komisji zawarte w prawidłowo sporządzonym protokole, stanowią podstawę do premiowania.
- f) Wysokość premii za oszczędność paliwa wynosi 60% aktualnej ceny rynkowej C. P. N. od zaoszczędzonej ilości paliwa i oleju niższej ustalonej normy.
- g) Jeżeli do wypracowania premii przewidzianej w tym artykule przyczyniło się więcej kierowców, premię uzyskaną dzieli się wśród nich, proporcjonalnie do przejechanego kilometrażu
- h) Pomocnicy kierowcy otrzymują premię w wysokości 20% premii przypadającej kierowcy.

- i) Zużycie paliwa przekraczające normę o 5% pociąga za sobą potrącenia 100% wartości całkowitej, nadmiernie zużytego paliwa i oleju z premii kierowcy. W wyjątkowych umotywowanych wypadkach nadmiernego zużycia paliwa np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów itp. jednostka nadrzędna może na wniosek Rady Zakładowej i Dyrekcji uchylić stosowanie potrąceń z tego tytułu.

#### Przykład:

Norma M. K. dla G. M. C. wynosi 39 litrów. Poprawka na jazdę w dużym mieście, która została zastosowana w 10% stanowi 3,9 litrów — 42,9.

Wobec stwierdzenia komisyjnego, spalania przez ten wóz. przy normalnej jeździe 2/3 szybkości po płaskim terenie 41 litrów wskutek 2 szlifu cylindrów i dużego zużycia, Komisja wyznacza normę na miasto 45 litrów

Kierowca jeżdżąc z pomocnikiem na omawianym G. M. C. przejechał w pewnym miesiącu 2.300 km zużywając 980 litrów.

Obliczenie miesięczne będzie następujące:

$$\frac{2.300 \times 45}{100} = 1.035 \text{ litrów}$$

$$1.035 \text{ litr.} - 980 \text{ lit.} = 55 \text{ litrów}$$

$$55 \times 48 \text{ zł (60\% od zł 80.—)} = 2.640.—$$

Kierowca otrzymuje zł 2.640 — pomocnik — zł 528.—

#### Art. 7 — Premia za oszczędność ogumienia.

- a) Kierowcom i pom. poj. mechanicznych przyznaje się premie za oszczędność ogumienia.
- b) Za podstawę premiowania przyjmuje się każdy km przejechany przez oponę powyżej wyznaczonej normy na podstawie wskazań czynnego licznika wozu, lub zapisów w karcie kontrolnej wozu i zapisów w kartotece ogumienia.
- c) Do czasu ogłoszenia norm urzędowych, normy przebiegu nowych opon ustala się następująco:

Opony wozu	Krajowe osobowe, cięż. i aut.	Zagraniczne osob. ciężar. i aut.
norma w tys. km	15	20
	35	40

- d) W wypadku poważnych rozbieżności między w/w normami (do czasu ogłoszenia urzędowego szczegółowych norm zużycia ogumienia), specjalna komisja, której skład określa art. 6 pkt. e) może zmniejszyć lub zwiększyć podane w niniejszym art. 7 pkt. c) normy w granicach plus minus 15% biorąc pod uwagę warunki eksploatacji, ilości płócien, markę fabryczną, doświadczenie zakładu (statystykę) itp. Orzeczenia tej komisji zawarte w prawidłowo sporządzonym protokole, stanowią podstawę do premiowania. Komisja ta jednocześnie orzeka stopień zniszczenia w procencie i w kilometrażu wszystkich opon zakwalifikowanych do premiowania. Opony o zniszczeniu ponad 70% nie należy kwalifikować do premiowania.

- e) Wysokość premii za oszczędność ogumienia wynosi 50% sum rzeczywiście zaoszczędzonych przez kierowców

Wzór na obliczenie za oszczędność ogumienia w zł:

$$P = \frac{0,5 (n-N) c}{N}$$

P = suma premii w zł

n = rzeczywisty przebieg opony od założenia na koło do zupełnego jej zniszczenia.

N = norma przebiegu opony w km.

C = rzeczywisty koszt opony w zł.

Przy wypłacie w okresach miesięcznych na wartość (n-N) należy podstawić ilość km przejechanych w każdym miesiącu następnym po przekroczeniu normy.

- f) Do obliczenia premii za ogumienie należy stosować cenę z aktualnego, oficjalnego cennika „MOTOZBYTU”. W wypadku luk w asortymencie oferowanego cennika należy przyjąć cenę fakturową, lub szacunek komisji.

- g) Premie za oszczędność opon wypłaca się bieżąco co miesiąc, poczynając od miesiąca, w którym powstało

przekroczenie normy. Pomocnicy kierowców otrzymują premie w wysokości 20% premii przypadającej kierowcom.  
Jeżeli do wypracowania premii, przewidzianej w art. niniejszym przyczyniło się więcej kierowców, premie dzieli się wśród nich proporcjonalnie do przejechanego kilometrażu, w oparciu o zapisy w kartotece ogumienia.

- b) W jednostkach, gdzie opony nie są z reguły przywłażane do wozów, w premii uczestniczą wszyscy kierowcy i pomocnicy danej jednostki. Kwotę premiovą uzyskujemy przez obliczenie wg wzoru sumy oszczędności wszystkich opon wycofanych w danym miesiącu z powodu całkowitej niezdolności z użytku, bieżąco na każdy miesiąc w danej jednostce.  
Miesięczna suma premiovą rozdzielona będzie między kierowców w stosunku do kilometrażu z poprzedniego miesiąca.
- c) Kontroler techniczny lub komisja w omówionym składzie, orzeka wycofanie opony z premiowania po zdarciu protektora i zagrożeniu płócien oponowych. Na opony protektorowane obowiązują normy art. 7 pkt c) zmniejszone o 50%.
- d) Pomocnicy kierowców otrzymują 20% sumy wypracowanej przez kierowcę.

**Art. 8. — Premia za konserwację pojazdów.**

- a) Kierowcom pojazdów mechanicznych i pomocnikom wypłacana będzie premia za konserwację pojazdów.
- b) Premia za konserwację pojazdów wypłacana będzie w stosunku do ilości przejechanych km ponad normę przebiegu w okresach między-naprawczych na podstawie wskazań czynnego licznika, lub prawidłowo prowadzonej karty kontroli wozu.
- c) Do czasu ogłoszenia urzędowych norm, normy przeciętnego kilometrażu przebiegów między-remontowych wynoszą:

Typ i rodzaj wozu	Od początku eksploatacji do I remontu gł.	Między gł. remontami
<b>Ciężarowe:</b>		
wys. przeżne:		
Fiat 666 N7, SPA	80	50
Fiat 626 NL	100	60
Leyand	110	70
Chauson	90	50
Inne Diesle	100	50
Benzynowe	60	30
Gaz. gen.	50	25
<b>Osobowe:</b>		
Chevrolet	60	35
Citröen	45	30
Fiat, Skoda	33	25
riem. i inne	40	25
Inne ameryk. i ang.	60	35

W wypadku gdy podane normy będą poważnie odbiegać od praktycznych wyników, komisja w składzie przewidzianym w art. 8 e) może korygować je in plus in minus w wypadku wozów ciężarowych do 15%, w wypadku wozów osobowych do 10%, w zależności od warunków terenowych, bieżni (nawierzchnia) kolejności remontów, jakości remontów i ładunków typowych.

- d) Po osiągnięciu ustalonej normy kilometrażu między-remontowego kierowca, który normę osiągnął w okresie obowiązywania tej premii, otrzymuje premię w wysokości zł 15.000.— W wypadku zastosowania niniejszego regulaminu (moment wejścia w życie) w jednostkach, które tego typu premii dotychczas nie stosowały, w trakcie okresu międzyremontowego, jednorazowa premia wypłacana będzie w mniejszym wymiarze, w stosunku do procentowego wykonania okresu międzyremontowego, wg. nast. tabeli:

Przebyta część normy okresu międzyrem. w %/0 km w momencie zastosowania powyższej premii		Wysokość premii w zł przy osiągnięciu normy międzyrem.
od 40%	do 40%	15.000.—
" 60%	" 60%	12.000.—
" 75%	" 75%	10.000.—
" 85%	" 85%	8.000.—
" 95%	" 95%	6.000.—
" 95%	" 100%	4.000.—
ponad 100%		2.000.—

Po osiągnięciu normy komisja w omówionym składzie orzeka, czy wóz może pozostać nadal w eksploatacji, a podczas dalszego przebiegu, ta sama komisja ma prawo orzec wycofanie pojazdu z ruchu do remontu z powodu możliwości zniszczenia wozu przez dalszą eksploatację. Za przejechanie ponad normę okresu międzyremontowego każdego jednego procentu właściwej normy, kierowcy otrzymują premie; za każdy 1% przekroczenia normy.

	wozy ciężarowe	wozy osobowe
Przy przekroczeniu normy 1—10%	zł 500.—	300.—
" " " 11—20%	" 600.—	400.—
" " " 21—30%	" 900.—	650.—
" " " 31—40%	" 1400.—	900.—
" " " 40—50%	" 1500.—	1200.—

Przekroczenie norm ponad 50% ze względów technicznych nie jest premiowane.

- e) Premia za konserwację pojazdów nie przysługuje w wypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy międzyremontowej poddany został więcej, niż dwóm naprawom średnim. Za naprawę średnią pojazdów o silnikach wysokoprężnych nie uważa się wymiany podzespołów.
- f) Premię za konserwację wozu (przebieg ponad normę) wypłaca się kierowcy i pomocnikowi bieżąco przy każdej miesięcznej wypłacie, na podstawie obliczeń w oparciu o wskazania czynnego licznika, lub o karty kontroli wozu, prawidłowo prowadzone.
- g) Pomocnicy kierowców otrzymują premie w wysokości 20% premii kierowcy.
- h) Jeżeli do wypracowania tej premii przyczyniło się więcej kierowców, sumę premiovą dzieli się proporcjonalnie wśród nich w zależności od przejechanego kilometrażu.

**Przykład:**

Nowy „Opel” osobowy w dniu wprowadzenia powyższego regulaminu wskazał na liczniku przebieg 29 650 km to zn. wykonał 29.650; 40 000.— 74% normy. Założmy, że w ciągu następných 3 miesięcy osiągnie normę. Otrzyma więc jednocześnie w następnym miesiącu po uzyskaniu normy zł 10 000, a zakładając, że w miesiącu przekroczenia normy na ostatni dzień licznik wskazywał 42.500 km otrzyma on premię wg następującego obliczenia: 42 500 km — 40 000 km = 2 500 km; 1% normy Opla osobowego wynosi 400 km: — przekroczenie normy wynosi w tym wypadku 2 500 km; 400 km = 6.25% — 6.25 x 300 zł = zł 1.875 —, które stanowią jego premię za przekroczenie normy w tym miesiącu.

Zakładając, że w następnym miesiącu licznik wskazywał 46.200 km premia bieżąca wyniesie w pierwszym stopniu progresji

(od 1% do 10% przekroczenia)  
 $44.000 \text{ km.} - 42.500 \text{ km.} = 1500 \text{ km}$   
 $1500 : 400 = 3.75\%$   
 $3.75 \times 300 \text{ zł} = \text{zł } 1.125$

w drugim stopniu progresji  
 (od 11% do 20% przekroczenia normy)  
 $46.200 \text{ km} - 44.000 \text{ km.} = 2.200 \text{ km.}$   
 $2200 : 400 = 5.5\%$   
 $5.5 \times 400 \text{ zł} = \text{zł } 2.200.—$

Razem ta premia kierowcy w tym miesiącu wyniesie: zł. 1.125.— + 2.200.— = 3.325.— Przy analogicznym obliczeniu premii za konserwację dla wozu ciężarowego, pomocnik otrzymałby 20% kwoty końcowej wypadającej z tytułu tej premii dla kierowcy.

Przykład obliczania premii za oszczędność ogumienia:

Dla kierowcy na wozie osobowym zakwalifikowane 5 opon zagranicznych ustalając dla nich normę komisijną 30.000 km ze względu na częstą eksploatację wozu na drogach o złej nawierzchni wyceniając je na 20.000.— każdą. Założmy, że w m-cu marcu opony wg zapisów w kartotece ogumienia wykazały nast. przebiegi 4 opony po 32.000 km 5 zapasowa 5.000 km. Premię za miesiąc marzec obliczymy następująco: P (premia) = 0,5 (32.000 km — 30.000 km) x 20.000.— zł. (:30.000 = (0,5 x 2000 x 2) : 3 = (0,5 x 4.000) : 3 = 666 zł za jedną oponę, a za 4 opony. 4 x 666 = zł. 2.664 Założmy, że w kwietniu opony miały przebieg całkowity 4 po 35.000 km 5—5.000 km. Obliczamy premię za kwiecień: P = (0,5 x (35.000 km 32.000 km) x 20.000); 30.000 = 10.000 : 10 = zł 1.000— za jedną oponę Za cztery opony 4 x 1.000 = zł 4.000.— jako premię za kwiecień. W jednostkach gdzie guma nie są z reguły przywiązane do wozów np. autobusy, premię tę obliczamy następująco:

Założmy, że w takiej jednostce wycofano w m-cu lutym 3 opony niezdatne do użytku:

I. I zagraniczna 7.50 x 20	cena zł 25.000	norma 45.000	przebieg 48 tys
II. I zagraniczna 7.50 x 20	cena zł 35.000	norma 49.000	przebieg 55 tys.
III. I zagraniczna 6.00 x 16	cena zł 18.000	norma 35.000	przebieg 40 tys.
Pdla I	= /0,5(48.000 km—45.000 km) x 25.000.—/		:45.000 = 833 zł
Pdla II	= /0,5x(55.000 km—49.000 km) x 35.000.—/		:49.000 = 2143 zł
Pdla III	= /0,5x(40.000 km—35.000 km) x 18.000.—/		:35.000 = 429 zł

Łączna premia za opony I, II, III 3.405 zł

Gdyby przebieg łączny kierowców w kwietniu wynosił 6.810 km, to każdy z nich otrzymałby za 1 km swego przebiegu zł 3.45.— : 6.810 = 0,5 zł.

#### Art. 9 Premia za ciągłość eksploatacji

- a) Premia za ciągłość eksploatacji przysługuje kierowcom w zależności od ilości dni gotowości wozu i od stopnia zużycia pojazdu, wypłacana za każdy dzień kolejny, po określonym minimum dni bezpremiowych wg tabeli następującej:

Stopień zużycia pojazdu	od 5 do 10 dni	od 11 do 20 dni	od 21 do 25 dni	powyżej 25 dni
do 40%	—	30 zł za dzień	40 zł za dzień	60 zł za dzień
powyżej 40%	30 zł za dzień	40 zł za dzień	60 zł za dzień	80 zł za dzień

Przeciętny stopień zużycia pojazdu orzeka co pół roku komisja.

- b) W wypadku braku gotowości wozu z przyczyn zaopatrzeniowych niezależnych od kierowców, np. smar, paliwa części zamiennych itp., dzień taki wlicza się do ciągłości eksploatacji. W wypadku przerwy w eksploatacji z winy kierowcy, cykl premiowy zaczyna się od początku.

- c) Jeżeli jeden pojazd prowadzi stale kilku kierowców na zmianę dla każdego kierowcy liczy się dni ciągłości eksploatacyjnej tego wozu. O ile kierowca został przeniesiony na inny pojazd, ciągłość eksploatacyjna nie zostaje przerwana.

- d) Pomocnik kierowcy otrzymuje 20% premii kierowcy.

- e) 2 dni w miesiącu przeznaczane na okresowe przeglądy i smarowanie nie przerywają ciągłości.

- f) Za gotowość eksploatacyjną w tej premii należy rozumieć punktualne zgłoszenie przez kierowcę gotowości eksploatacyjnej swego wozu w godzinie rozpoczęcia swej dziennej lub turnusowej pracy, właściwemu przełożonemu.

#### Art. 10. Płaca kierowcy w okresie napraw głównych i średnich pojazdów.

W okresie naprawy średniej i głównej kierowcy i pomocnicy otrzymują tylko zarobek zasadniczy, dodatek wyrównawczy i dodatek lokalny.

O ile naprawa nie jest spowodowana winą kierowcy, a normalnym zużyciem wozu, przysługuje im również ryczałt za godziny nadliczbowe, względnie premia za przewiezione tonokm w wysokości przeciętnej za ostatnie trzy miesiące. Nie otrzymujący ryczałtu, otrzymują w tym wypadku średnie wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy z wycaczeniem wszystkich premii.

Jeżeli kierowca lub pomocnik uczestniczy w naprawie głównej lub średniej, otrzymuje premie warsztatu wykonującego naprawę, który się oblicza od zarobku zasadniczego. Jeżeli naprawa odbywa się w warsztatach, stosujący powyższy regulamin, kierowca otrzymuje premie tak jak monter, pomocnik zaś jak uczeń.

#### Art. 11. Zbieg pojazdów lub kierowców.

O ile kierowca został przeniesiony na inny pojazd, przejeżdża go na podstawie książki pojazdu, w której winno być uwidocznione, na jakim kilometrze przebiegu wozu i ogumienia nastąpiło przejście i indywidualny kilometr, w trakcie którego prowadził pojazd.

#### Art. 12. Premiowanie pracowników stacji obsługi warsztatów pomocniczych i personelu dysponującego taborem.

- A. a) Personel dyspozycyjny otrzymuje premie w zależności od wykorzystania tonażu (nośności) wozów ciężarowych ewent. od absolutnej gotowości do eksploatacji wozów osobowych.

- b) Do personelu dyspozycyjnego zaliczamy kierownika jednostki transportowej, zastępcę kierownika, kontrolera technicznego i dyspozytora, którzy otrzymują uposażenie zasadnicze w stosunku miesięcznym.

- c) Przy taborze ciężarowym opieramy się na współczynniku wykorzystania nośności taboru, który wynika ze stosunku pomiędzy sumą tonokm wykonanych efektywnie, a sumą tonokm teoretycznie możliwych do wykonania przy danym przebiegu miesięcznym wozów.

Przy ładunkach przestrzennych, należy uważać za pełne wykorzystanie tonażu wozu, całkowite załadowanie pojazdu (skrzyni wozu). Przy określaniu ładowności pojazdu nie bierze się pod uwagę przy obliczeniach tej premii, tonażu zastosowanych przyczep, natomiast ilość ładunku przewiezonego na tych przyczepach obliczonego w tonokm wpływa na obliczenie stopnia wykorzystania efektywnego tonażu (nośności taboru).

Przykład obliczania procentowego współczynnika wykorzystania nośności wozu:

Samochód ciężarowy o nośności 3 tony, przy miesięcznym przebiegu 2500 km wykonał 5000 tonokm 100% wykorzystania teoretycznego stanowiło by 3 tony x 2500 km 7500 tonokm

Szukany stosunek wyniesie (5000 x 100) : 7500 = 66,7%.

Ten sam wypadek przy zastosowaniu przyczepy obliczamy następująco:

3 tonowy wóz przy przebiegu 2500 km wykonał 5000 tonokm samochodu i 3000 tonokm przyczepy — razem 8000 tonokm stanowiące sumaryczne wykorzystanie.

Teoretyczne wykorzystanie nośności w tym wypadku, będzie to samo, ponieważ nie wliczamy przyczepy 3 7500 tonokm, szukany stosunek wyniesie (8000 x 100); 7500 = 107%.

Przy ciągnikach należy uważać pierwszą przyczepę za zespół i traktować w obliczeniach jak całość samochodu

- d) Przy taborze osobowym opieramy się na współczynniku absolutnej gotowości wozu, który wynika ze stosunku ilości sumy wozodni faktycznej gotowości teoretycznie możliwej w okresie 25 dni w ciągu miesiąca.

Do obliczenia nie wchodzi wozy wycofane z eksploatacji lub oddane do głównego remontu.

Przykład obliczenia współczynnika gotowości:

Przy 12 wozach osobowych, wozodni gotowości w danym miesiącu wyniosły 210, na możliwych teoretycznie 12 x 25 = 300; szukany stosunek wyniesie 210; 300 = 70%.

- e) Personel dyspozycyjny wyszczególniony w art. 12 pkt. b) zostaje włączony z innych premii produkcyjnych, otrzymuje natomiast premie obliczane w procentach od uposażenia zasadniczego w zależności od wysokości omówionych współczynników wg następującej tabelki:

Tabor ciężarowy współcz. wykorzystania nośności	labor osobowy współcz. gotowości	% premiowy
40% — 45%	65% — 70%	20%
powyżej 45% — 55%	powyżej 70% — 75%	30%
„ 55% — 65%	„ 75% — 80%	40%
„ 65% — 75%	„ 80% — 85%	45%
„ 75% — 85%	„ 85% — 90%	50%
„ 85% — 95%	„ 90% — 95%	55%
ponad 95%	„ 95% — 100%	60%

f) W wypadku taboru mieszane (osobowe i ciężarowe) należy wyprowadzić średni ważony procent premiowy opierając się na procencie wynikającym przy taborze ciężarowym i przy taborze osobowym.

Przykład: przy trzech wozach ciężarowych, 10 osobowych współczynnik wykorzystania tonażu wynosi 50% co daje premie w wysokości 30%, zaś współczynnik gotowości dla wozów osobowych wynosi 82% co daje wg tabeli 45% premii Szukany % średniej ważonej premii, obliczamy następująco:

$$3 \text{ (wozy ciężarowe)} \times 30\% = 90\%$$

$$10 \text{ (wozy osobowe)} \times 45\% = 450\%$$

$$\text{razem } 540\% : 13 \text{ (ilość wozów)} = 41\%$$

41% stanowi procent premii w omawianym wypadku dla personelu dyspozycyjnego.

- B. a) Personel warsztatowy stanowiący nie mniej niż 1/3 stanu kierowców otrzymuje premie w zależności od sprawności wykonywanych napraw drobnych i średnich na stacjach obsługi i pomocniczych warsztatach, wyłączając personale warsztatów samochodowych, przeprowadzający remonty główne (wymiana łożków, szlif, cylindrów itp.).
- b) Premia ich obliczana jest na podstawie współczynnika przepustowości, za który uważamy stosunek miesięcznej ilości wozogodzin w ruchu, do ilości tych wozogodzin powiększonych o wozogodziny w naprawie, z wyłączeniem wozogodzin zużytych na naprawy główne. Czas dobowy pozostawiania wozu w naprawie w oczekiwaniu na kolejność naprawy, przyjmuje się w wymiarze 8 godz. na dobe. Czas godzin w ruchu — na chodzie — oblicza się na podstawie efektywnych danych od wyjazdu z garażu, do przyjazdu do garażu. W wypadku zaś ciągłego wyczekiwania na jazdę w stanie gotowości czas ten nie może być mniejszy niż 8 godzin.

Przykład obliczania czynnika przepustowości:  
Przy 3 wozach czynnych w danym miesiącu na 520 wozogodzin w ruchu było 140 wozogodzin w naprawie.

Szukany współczynnik obliczany następująco:  
 $520; (520 + 140) = 520; 660 = 0,78$

c) Poszczególni pracownicy stacji obsługi warsztatu pomocniczego otrzymują przy danej wartości współczynnika następujące premie w zł wg tabeli:

Współczynniki przepustowości	Kierownik warsztatu obsługi, jego zastępca brygadziści	Rzemieślnik o wysokich kwalifikacjach samodzielnym	Monter magazynier sam. rzemieślnik	Pomoc fachowa magazyn. ucze III roku	Uczeń I i II roku
0.60—0.65	3.750	3.150	2.000.—	1.500.—	650.—
0.65—0.70	4.050	3.400	2.200.—	1.700.—	750.—
0.70—0.75	4.500	3.800	2.500.—	1.900.—	850.—
0.75—0.80	5.250	4.500	3.000.—	2.200.—	1.000.—
0.80—0.85	6.300	5.400	3.700.—	2.700.—	1.200.—
0.85—0.90	7.500	6.500	4.500.—	3.100.—	1.500.—
0.90—0.95	9.000	7.900	5.500.—	3.900.—	2.000.—
0.95—1.00	10.000	9.500	7.000.—	5.000.—	2.500.—

Kierowca dyżurny otrzymuje premie w wysokości 30% do 50%, swojej stawki zasadniczej. Kierownik garażu do 12 wozów od 0% do 40%, ponad 12 wozów od 0% do 50% stawki zasadniczej.

Procent premiowy ustala kierownictwo, uzgadniając go w każdym miesiącu z Radą Zakładową.

#### Art. 13. Zmniejszenie premii.

- a) Kierowca może być pozbawiony całość lub części przewidzianej niniejszym regulaminem premii, w wypadku dopuszczenia się świadomego uszkodzenia motoru lub wozu, w celu uzyskania premii za konserwację. W wypadku podawania fałszywych danych dla uzyskania premii, oraz w razie spowodowania wypadku lub awarii z winy kierowcy.
- b) W razie wypadku lub awarii wypłatę oraz ewentualne cofnięcie premii wstrzymuje się do oficjalnego orzeczenia winy kierowcy (orzeczenia sądu lub rzeczoznawcy).

#### Art. 14. Postanowienia końcowe.

- a) Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r. zastępuje wszelkie dotychczasowe w tym zakresie obowiązujące postanowienia.
- b) Wszelkie zagadnienia, nie omówione w regulaminie niniejszym, regulowane są na podstawie odpowiednich przepisów układu zbiorowego lub innych przepisów obowiązujących w zakładzie pracy zatrudniającym kierowcę.
- c) Jakiegokolwiek wypłaty, niezgodne z postanowieniami tego regulaminu lub nie oparte na odrębnych pisemnych zarządzeniach odnośnego resortu, będą traktowane jako wypłaty pozbawione legalnych podstaw.

#### Załącznik B

### WYTYCZNE ORGANIZACYJNE DLA SPÓŁDZIELNI

1. W spółdzielniach przyjmuje się w zasadzie dwustopniowy podział organizacyjny: dział i referat.
2. W spółdzielniach silnie rozbudowanych dopuszcza się łączenie 3—6 działów o pokrewnym zakresie prac w komórkę ustrojową wyższego rzędu pod nazwą wydziału.
3. Podstawową komórką ustrojową jest referat, który powinien obejmować w zasadzie 3 referentów. Starszy referent lub referent kierujący pracami całego referatu otrzymuje etat kierownika referatu. Referat może być również jednoosobowy i wówczas funkcję referenta pełni pracownik zaszerogowany jako starszy referent, referent lub młodszy referent. Referent jest to samodzielny pracownik odpowiedzialny za powierzony mu odcinek pracy. Referent posiadający dobrą znajomość powierzonego mu odcinka pra-

cy (kilkuletnia praktyka, względnie przygotowanie fachowe) może otrzymać etat starszego referenta. Pracownik początkujący w samodzielnej pracy referenta uważany jest za młodszego referenta.

4. Oprócz referentów w referacie mogą pracować biuraliści jako siły pomocnicze. Za biuralistę uważa się pracownika wykonującego prace pomocnicze dla referentów (np.: sporządzanie zestawień, sprawdzanie materiałów pod względem formalnym itp.). Pracuje on pod kierunkiem starszego referenta lub referenta.
5. 3—6 referatów o pokrewnym zakresie prac dają podstawę do utworzenia działu. Pracami działu kieruje kierownik działu, którym może być w mniejszych spółdzielniach członek zarządu.

Kierownik działu pełni tylko funkcje kierownicze w odniesieniu do zespołu pracowników działu, natomiast nie pełni funkcji referenta.

6. W wyjątkowych wypadkach mogą być tworzone samodzielne referaty.

Za kryterium tworzenia samodzielnego referatu należy przyjąć wagę i odrębność danego odcinka pracy lub specjalne kwalifikacje kierownika samodzielnego referatu.

Samodzielny referat nie podlega kierownikowi działu, lecz funkcji nadrzędnej w stosunku do kierownika działu (np. kierownikowi spółdzielni lub kierownikowi wydziału).

7. Nie ustanawia się odrębnych funkcji zastępców kierowników działów i kierowników samodzielnych referatów. Funkcję zastępcy kierownika działu pełni jeden z kierowników referatu oprócz swoich normalnych prac, natomiast funkcję zastępcy kierownika samodzielnego referatu pełni w miarę potrzeby jeden z referentów, wykonując jednocześnie swe funkcje referenta.

8. Na czele wydziału powinien stać z reguły członek zarządu lub pełnomocnik.

Funkcję zastępcy kierownika wydziału powinien pełnić w zasadzie jeden z kierowników działów.

W razie istnienia w ramach wydziału dwóch grup odrębnych spraw (np. sprawy handlowe oraz sprawy przetwórstwa i produkcji) lub istnienia więcej niż 6 działów, dopuszcza się ustanowienie jednego lub dwóch odrębnych zastępców kierownika wydziału.

9. Ilość wydziałów w spółdzielniach silnie rozbudowanych nie może przekraczać 5, przy czym

przy ich tworzeniu należy stosować zasady pkt. 2 niniejszych wytycznych.

W spółdzielniach o podziale dwustopniowym ilość działów nie może przekraczać 5.

10. W terenowej rozbudowie spółdzielni przewiduje się oddziały, punkty skupu, domy towarowe i sklepy detaliczne.

11. Za oddział spółdzielni należy uważać stałą placówkę terenową spółdzielni, prowadzącą pełną działalność gospodarczą (odpowiadającą działalności spółdzielni) na określonym przez zarząd terenie oraz prowadzącą we własnym zakresie księgowość i podległą bezpośrednio zarządowi spółdzielni.

12. Za punkt skupu należy uważać stałą lub sezonową placówkę terenową spółdzielni, prowadzącą skup według wytycznych spółdzielni na określonym terenie działania. Punkt skupu nie prowadzi księgowości lecz bieżąco rozlicza się z aparatem centralnym spółdzielni.

Kierownik punktu skupu podległy jest kierownikowi działu handlowego, prowadzącego sprawy handlowe w zakresie skupu.

13. Za domy towarowe należy uważać stałą placówkę spółdzielni, prowadzącą sprzedaż detaliczną towarów o różnym asortymencie w kilku pomieszczeniach ściśle ze sobą powiązanych i stanowiących jedną całość.

14. Za zakład należy uważać młyny, wytwórnie wód gazowych, piekarnie, masarnie itp. wyodrębnione zakłady pracy, prowadzące działalność wytwórczą lub usługową.

### Załącznik C

#### OKREŚLENIE NIEKTÓRYCH FUNKCJI PODANYCH W TABELACH ZASZEREGOWAŃ

##### I Pracownicy miesięcznie płatni w przemyśle i przetwórstwie rolniczo-spożywcym.

(Załącznik Nr 6-a)

L. p. 1. Kierownik zakładu — jest to kierownik administracyjny zakładu, nadzorujący całokształt jego pracy.

L. p. 2. Kierownik techniczny — jest to pracownik kierujący wyłącznie technicznym przebiegiem prac produkcyjnych lub usługowych zakładu; podlega on kierownikowi zakładu.

##### II Pracownicy operatywni w handlu

(Załącznik Nr 6-g)

Do grupy pracowników operatywnych w handlu zalicza się m. in. kierowników tylko tych oddziałów central, które prowadzą bezpośrednią działalność handlową (obroty składowe lub bezpośrednio).

Ponadto za pracowników operatywnych w handlu uważa się kierowników wydziałów, kier. biur, kier. działów, kier. samodzielnych referatów i kier. referatów w Wydziałach handlu.

L. p. 6. Kierownik handlowy spółdzielni — jest to pracownik, któremu zarząd spółdzielni zlecił funkcje kierownika nad całością lub nad jedną z zasad-

niczych części spraw handlowych spółdzielni (np.: kierownik handlowy skupu, kierownik handlowy zaopatrzenia, kierownik zaopatrzenia własnego detalu przy rozbudowanych spółdzielniach, kierownik działu hurtowego).

L. p. 7. Fakturzysta sprzedawca — jest to pracownik hurtowni lub działu względnie referatu handlowego lub też oddziału spółdzielni, sprzedający i wypisujący faktury na sprzedane towary.

L. p. 8. Główny magazynier (nazywany dotychczas kierownikiem magazynów lub magazynu) — jest pracownikiem kierującym całokształtem prac wszystkich magazynów spółdzielni lub oddziału centrali.

L. p. 9. Magazynier odpowiedzialny — jest to pracownik kierujący całokształtem prac magazynu, stanowiącego jeden obiekt względnie kilka drobnych obiektów tworzących jedną całość (np. szopa maszyn rolniczych i magazyn nawozów sztucznych, znajdujące się obok siebie) i ponoszący pełną odpowiedzialność za stan i pracę magazynu.



- L. p. 10. **Pomoc magazyniera** — jest to pracownik wykonujący czynności zlecone przez magazyniera.
- L. p. 11. Za **kierownika sklepu dużego** należy uważać kierownika sklepu, w którym jest stale w pełni zatrudnionych przynajmniej 5 ekspedientów (na jedną zmianę), nie licząc sił pomocniczych.
- L. p. 12. Za **kierownika sklepu średniego** należy uważać kierownika sklepu, w którym jest stale w pełni zatrudnionych przynajmniej 2 — 4 ekspedientów (na jedną zmianę), nie licząc sił pomocniczych.
- L. p. 13. Za **kierownika sklepu małego** należy uważać kierownika sklepu, w którym zatrudniony jest jeden ekspedient lub tylko sam kierownik.
- L. p. 15. Za **starszego sprzedawcę sklepowego** należy uważać sprzedawcę mającego najmniej wykształcenie zawodowe I stopnia i dwuletnią praktykę handlową lub pięcioletnią praktykę handlową. W obu wypadkach warunkiem zaszeregowania jest sprawne wykonywanie funkcji sprzedawcy.
- L. p. 16. Za **młodszy sprzedawcę sklepowego** uważa się sprzedawcę z odbytą praktyką sklepową a nie zaliczonego do funkcji starszego sprzedawcy.
- Sprzedawcę w sklepie o obsłudze jednoosobowej zalicza się jako kierownika sklepu małego.
- L. p. 18. **Agent** — jest to pracownik terenowy, prowadzący sprzedaż lub zakup towarów według wytycznych, na rachunek i w imieniu spółdzielni lub centrali.
- L. p. 19. **Brakarz** — jest to pracownik obznajmiony z określonym asortymentem towarów i przeprowadzający klasyfikację towarów przy ich skupie lub odbiorze.
- L. p. 20. Za **sortowacza** należy uważać pracownika sortującego towar według wytycznych brakarza lub innych pracowników handlowych, zgodnie z ustalonymi standartami.

### III. Pracownicy administracyjni

(Załącznik Nr 6-h)

Za pracowników administracyjnych należy uważać:

- a) pracowników pełniących funkcje o charakterze manipulacyjno-pomocniczym np.: maszynistka, biuralistka, itp.;

- b) pracowników pełniących funkcje referentów, kierowników działów i wydziałów, wykonywujących prace typowo administracyjne, np.: dział administracyjno-gospodarczy, dział transportowy, itp.;
- c) pracowników wykonywujących prace o charakterze **normatywno-organizacyjnym**, np.: w referacie lub dziale planowania, ref. lub dziale statystyki, referacie lub dziale ekonomicznym, organizacyjnym, kadr itp.;

- L. p. 1. Za **pełnomocników** należy uważać pracowników central i pracowników spółdzielni zaliczonych do II kategorii płac, ustanowionych w tym charakterze uchwałą zarządu, zawierającą upoważnienie do składania w imieniu centrali lub spółdzielni oświadczeń mogących stać się źródłem praw i obowiązków oraz do stałego prowadzenia całego przedsiębiorstwa lub jego części.

- L. p. 12. Za **kierownika sekretariatu** należy uważać pracownika pełniącego samodzielnie funkcję sekretarską lub też kierującego pracami kilku osób, pełniących prace pomocnicze w sekretariacie.

Za prace sekretarskie należy uważać prace związane z przyjmowaniem i ekspedycją pism, ich przechowywaniem, czuwaniem nad właściwym obiegami akt oraz inne prace kancelaryjne.

- L. p. 14. **Korespondentka-stenotypistka** — jest to maszynistka-korespondentka znająca stenografię i faktycznie wykonująca czynności z zakresu stenografii (z szybkością najmniej 100 znaków na minutę) oraz z zakresu maszynistki-korespondentki.

Za maszynistkę ze znajomością języka obcego uważa się biegłą maszynistkę, wykonywującą swą pracę przeważnie w obcym języku.

- L. p. 15. Za **maszynistkę-korespondentkę** — należy uważać maszynistkę, która, oprócz pisania na maszynie, samodzielnie redaguje pisma według udzielanych jej wskazówek.

- L. p. 16. Za **maszynistkę** należy uważać pracowniczkę piszącą biegle na maszynie i stale wykonywującą tę pracę.

- L. p. 17. Za **radcę prawnego** — należy uważać stałego pracownika mającego wykształcenie prawnicze oraz uprawnionego do zastępowania centrali lub spółdzielni przed sądami i władzami. Inni pracownicy zatrudnieni w komórkach prowadzących sprawy praw-

ne powinni być zaliczani do innych funkcji administracyjnych (np. referent).

Nie uważa się za pracowników administracyjnych kierowników Wydziałów, kier. biur, kier. działów, kier. samodzielnych referatów i kier. referatów w Wydziałach produkcji (przemysłowych).

#### IV. Pracownicy usługowi

(Załącznik 6-i)

L. p. 5. **Portier** — jest to pracownik centrali, dużej spółdzielni lub dużego zakładu produkcyjnego, wykonywujący funkcję kontroli osób przychodzących i wychodzących z zakładu pracy oraz sprawdzający zgodność zawartości transportów ekspedlowanych z terenu zakładu z odnośnymi dokumentami.

L. p. 6. **Woźny** — jest to pracownik wykonujący takie prace jak naprz. doręczanie korespondencji w ramach lub poza zakładem pracy, informowanie interesantów i inne zlecone prace techniczno-pomocnicze.

#### V. Pracownicy finansowi

(Załącznik 6-j)

L. p. 6. **Główny księgowy bilansista** — jest to kierownik wszystkich grup pracowników prowadzących księgowość, odpowiedzialny za prawidłowość, rzetelność i organizację księgowości oraz za terminowość wykonywanych prac.

L. p. 7. **Za księgowego bilansistę**, należy uważać pracownika księgowości sporządzającego bilans netto i sprawozdania, dekretującego dowody (lub nadzorującego dekretowanie) oraz nadzorującego sporządzanie bilansów brutto oraz ponoszącego odpowiedzialność za prawidłowość i rzetelność ksiąg i bilansów.

W spółdzielniach zaliczonych do III i IV kategorii płac, księgowy bilansista wykonuje obowiązki głównego księgowego-bilansisty.

L. p. 8. **Za księgowego** należy uważać pracownika księgującego w księdze dziennik-główna lub też w dzienniku grupowym oraz sporządzającego zbiorówki okresowe i bilanse brutto.

L. p. 9. **Młodszy księgowy** — jest to księgowy początkujący lub pracownik prowadzący kartotekę (kontysta) i książki pomocnicze.

L. p. 10. **Rachmistrz** — jest to siła pomocnicza w księgowości, wykonująca takie prace, jak: sporządzanie zestawień listy płac, sumowanie itp.

L. p. 11. **Za księgowego-instruktora** objazdowego — należy uważać doświadczonego księgowego bilansistę, pełniącego funkcję instruktora w odniesieniu do księgowych oraz usuwającego zaległości w księgowości placówek terenowych.

L. p. 12. **Główny kasjer** — prowadzi kasę w zakładzie głównym tzw. kasę główną, oprócz której istnieją w przedsiębiorstwie kasy pomocnicze (np. kasy dużych sklepów, punktów skupu, kasy przy dużych magazynach itp.), rozliczające się codziennie z kasą główną.

L. p. 13. **Kasjer** — jest to pracownik prowadzący kasę pomocniczą lub kasę główną nie posiadającą kas pomocniczych w spółdzielniach i centralach kategorii II.

L. p. 14. **Młodszy kasjer** — jest to siła pomocnicza wykonująca czynności zlecone przez kasjera.

L. p. 15. **Likwidator** — jest to pracownik sprawdzający obliczenia na dokumentach stanowiących podstawę wpłat lub wypłat kasowych, grupujący te dokumenty, wypisujący asygnaty przychodowe i rozchodowe i przygotowujący zestawienia zbiorcze lub pełniący niektóre z tych czynności.

L. p. 16. **Za inkasenta** — należy uważać pracownika upoważnionego do stałego podejmowania i przenoszenia pieniędzy poza obrębem przedsiębiorstwa i będącego ubezpieczonym z tytułu pełnienia tej funkcji.

#### VI. Pracownicy aparatu kontroli

(Załącznik 6-k)

L. p. 8. **Instruktor** jest to pracownik wykonujący czynności rewizyjno-instrukcyjne w spółdzielniach albo zakładach produkcyjnych i usługowych central i spółdzielni względnie prowadzący instruktaż w zakresie spraw specjalnych np. organizacyjnych, rachunkowych itp.

L. p. 11. **Kierownik biura lub działu kontroli** wewnętrznej jest to starszy inspektor pełniący funkcje kierownicze w stosunku do prac kilku inspektorów.

L. p. 12. **Starszy inspektor** — jest to inspektor dobrze znający zagadnienia kontroli przedsiębiorstw, wykazujący specjalne zdolności lub umiejętności w zakresie kontroli i posiadający najmniej dwuletnią praktykę kontrolną.

L. p. 13. Inspektor — jest to pracownik centrali lub dużej spółdzielni dobrze znający rachunkowość i całokształt prac kontrolowanych placówek (oddziałów, zakładów produkcyjnych itp.) oraz przeprowadzający stale kontrolę tych placówek lub kontrolę określonych wycinków pracy centrali względnie spółdzielni.

L. p. 14. Kontroler sklepów — jest to pracownik dobrze znający całokształt pracy sklepów i przeprowadzający stale kontrolę sklepów w zakresie organizacji pracy, urządzenia sklepów, przechowywania towarów, przestrzegania cen, kontroli sprzedaży i wylizowania się sklepów.

Funkcje wymienione w załączniku 6-k a wykonywane w centralach sprawowane są przez pracowników zatwierdzonych w tym charakterze przez CZS.

#### VII. Pracownicy transportu płatni miesięcznie (Załącznik 6-l)

L. p. 1. Inspektor techniczny — jest to fachowy pracownik, pełniący funkcje nadzoru nad technicznym stanem pojazdów mechanicznych, zużywaniem materiałów pędnych i smarów oraz nad pracami warsztatów naprawczych.

Funkcja inspektora technicznego może być ustanowiona w przedsiębiorstwach posiadających przynajmniej 7 ciężarowych pojazdów mechanicznych.

L. p. 2. Za samodzielnego dysponenta ekspedycji należy uważać pracownika obznajmionego z pracami z zakresu spedycji towarów i samodzielnie załatwiającego wszelkie sprawy związane z ekspedycją i przyjmowaniem towarów.

L. p. 3. Magazynier stacji obsługi — prowadzi magazyn materiałów pędnych, smarów, narzędzi i części wymiennych taboru.

Poz. 14.

### UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

z dnia 21 stycznia 1949 r.

#### w sprawie zasad premiowania członków zarządów central i spółdzielni

W uzupełnieniu uchwały Zarządu CZS z dnia 27 X.1948 r. w sprawie regulacji plac dla stale pracujących członków zarządów w centralach spółdzielni i w spółdzielniach wszystkich typów (Monitor Spółdzielczy Nr 10-11, poz. 82) Zarząd CZS ustala następujące ramowe zasady premiowania przewodniczących i członków zarządów central i spółdzielni:

1. Członkowie zarządów central i spółdzielni są premiowani za wykonanie i przekroczenie planów (skupu, obrotu, produkcji, zniżania kosztów) przy warunku przestrzegania dyscypliny finansowej i utrzymania ciągłości zaopatrzenia ludności w artykuły pierwszej potrzeby.
2. Premia dla członków zarządów central i spółdzielni nie może przekraczać 20% ich płacy podstawowej.
3. Premie są obliczane i wypłacane kwartalnie.

4. Wysokość premii dla członków zarządów spółdzielni jest ustalana przez okręgowy oddział właściwej centrali, zaś premia dla zarządów central przez Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego.

5. Szczegółowe regulaminy premiowania ustalają: dla zarządów spółdzielni — właściwe centrale, dla zarządów central — Centralny Związek Spółdzielczy.

Regulaminy premiowania ustalone przez centrale, podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego.

6. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z ważnością od dnia 1.I.1949 r.

7. Wykonanie uchwały powierza się Wydziałowi Organizacyjnemu w porozumieniu z Wydziałem Planowania.

Poz. 15.

### UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

z dnia 21 stycznia 1949 r.

#### w sprawie regulacji plac stale pracujących przewodniczących i członków zarządów w spółdzielniach pracy.

Nawiązując do uchwały Zarządu CZS z dn. 12 listopada 1948 r. w sprawie regulacji plac dla stale pracujących członków zarządów w centralach spółdzielni i w spółdzielniach wszystkich typów, ogłoszonej w Monitorze Spółdzielczym Nr. 10 — 11 z dn. 20 listopada 1948 r., poz. 82 — Zarząd CZS postanawia co następuje:

Uchwała powyższa nie ma zastosowania do stale pracujących przewodniczących i członków zarządów spółdzielni pracy. Uposażenia przewodniczących

i członków zarządów tych spółdzielni winny być ustalone zgodnie z przepisami § 38 ramowego statutu Spółdzielni Pracy, z tym jednak ograniczeniem, że dodatkowo przyznane w myśl ustępu piątego § 38 ramowego statutu spółdzielni pracy przez Radę Nadzorczą wynagrodzenie przewodniczącego i członka zarządu spółdzielni nie może przekroczyć stawki przewidzianej dla przewodniczącego i członka zarządu danej kategorii spółdzielni w uchwale CZS z dnia 12 listopada 1948 r.

Poz. 16.

## UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓLDZIELCZEGO

z dnia 21 stycznia 1949 r.

w sprawie zaszeregowania spółdzielni według kategorii w tabeli plac.

W uzupełnieniu uchwały Zarządu CZS z dn. 27.X. 1948 r., ogłoszonej w zarządzeniu CZS z dnia 12.XI. 1948 r. w sprawie regulacji plac dla stale pracujących członków zarządów w centralach spółdzielni i spółdzielniach wszystkich typów (Monitor Spółdzielczy Nr 10-11 poz. 82) — Zarząd CZS postanawia zaszeregować następujące spółdzielnie:

do kategorii II-giej:

## I. Centrala Rolnicza Spółdzielni „Samopomoc Chłopska“.

Powiatowe Związki Gminnych Spółdzielni „Samopomoc Chłopska“:

1. P.Z.G.S. Suwałki
2. P.Z.G.S. Bydgoszcz
3. P.Z.G.S. Lipno
4. P.Z.G.S. Tczew
5. P.Z.G.S. Bielsko
6. P.Z.G.S. Katowice
7. P.Z.G.S. Biała Krakowska
8. P.Z.G.S. Kraków
9. P.Z.G.S. Lublin
10. P.Z.G.S. Zamość
11. P.Z.G.S. Kutno
12. P.Z.G.S. Łask
13. P.Z.G.S. Kąlisz
14. P.Z.G.S. Konin
15. P.Z.G.S. Częstochowa
16. P.Z.G.S. Radom
17. P.Z.G.S. Rzeszów
18. P.Z.G.S. Płock
19. P.Z.G.S. Siedlce
20. P.Z.G.S. Namysłów
21. P.Z.G.S. Wrocław

## II. Centrala Spółdzielni Spożywców „Społem“.

1. Lubelska Sp-nia Spożywców — Lublin
2. Gdańska Sp-nia Spożywców — Gdańsk
3. Powszechna Sp-nia Handlowa „Zgoda“ — Gdynia
4. Toruńska Sp-nia Spożywców
5. Sp-nia Spożywców „Robotnik“ — Szczecin
6. Powszechna Sp-nia Spożywców „Pionier“ — Wałbrzych
7. Sp-nia Spożywców — Tarnowskie Góry
8. Sp-nia Spożywców — Gliwice
9. Sp-nia Spożywców — Bielsko
10. Sp-nia Spożywców — Wirek Nowy Bytom
11. Sp-nia Spożywców — Sosnowiec
12. Powszechna Sp-nia Spożywców — Radom
13. Białostocka Sp-nia Spożywców
14. Powszechna Sp-nia „Jedność“ — Częstochowa
15. Sp-nia „Jedność Łowiecka“ — Warszawa

## III. Centrala Spółdzielni Mleczarsko-Jajczarskich.

1. Śląskie Zakłady Mleczarskie — Katowice
2. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Łódź
3. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Bydgoszcz
4. Mleczarnia Sp-cza — Rawicz
5. Mleczarnia Poznańska — Poznań
6. Szwajcarska Mleczarnia Sp-cza — Poznań

7. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza „Miłonice“ — Krowczyce

8. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Ciechanów

## IV. Centrala Sp-ni Ogrodniczych.

1. Podhalańska Sp-nia Owocarska — Tymbark
2. Sp-nia Ogrodnicza Ziemi Sądeckiej — Nowy Sącz
3. Rejonowa Sp-nia Owoc.-Warzyw. „Samopomoc Chłopska“ — Kraków
4. Łódzka Sp-nia Ogrodnicza — Łódź
5. Sp-nia Ogrodnicza — Poznań
6. Sp-nia Owoc.-Warzyw. Ziemi Sandomierskiej — Sandomierz
7. Sp-nia Owoc.-Warzyw. „Samopomoc Chłopska“ — Warszawa
8. Warszawska Sp-nia Ogrodnicza — Warszawa
9. Sp-nia Eksploatacji Użytków Leśnych „Las“ — Warszawa
10. Polska Sp-nia Nasienna — Poznań

## V. Centrala Sp-ni Mieszkaniowych.

1. Poznańska Sp-nia Mieszkaniowa — Poznań

## VI. Centrala Sp-ni Pracy.

1. Sp-nia Pracy „Spólnota“ — Warszawa
2. Sp-nia „Grupa Techniczna“ — Warszawa
3. Sp-nia Inwalidów Wojennych R.P. — Warszawa
4. Sp-nia Prac Portowych „Portowiec“ — Gdynia
5. Krakowska Sp-nia Transportowo-Komunikacyjna — Kraków
6. Gospodarcze Zrzeszenie Samorządu Terytorialnego Sp-nia z o. u. — Warszawa

## VII. Centrala Sp-ni Wytwórczych „Solidarność“.

1. Sp-nia Krawiecka „Zgoda“ — Wrocław
2. Sp-nia Pracy WYROBÓW SKÓRZANYCH „Im. Olgina“ — Wrocław
3. Sp-nia Krawiecka „Im. L. Waryńskiego“ — Wałbrzych
4. Krawiecka Sp-nia Pracy „Im. 9-go Maja“ — Dzierżonów
5. Sp-nia Szczecińsko-Szczotkarska „Szczecina“ — Dzierżonów
6. Sp-nia Krawiecka „Jedność“ — Legnica
7. Sp-nia Krawiecka „Dom Modelowy“ — Łódź
8. Sp-nia Krawiecka „Gwiazda“ — Łódź

## VIII. Centrala Mięsna, Centrala Spółdzielczo-Państwowa.

Spółdzielnie Zbytu Zwierząt:

1. Okręgowa Sp-nia Mięsna „Bakon Eksport“ — Gniezno
2. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierząt Rzeźnych i Hodowl. — Kalisz
3. Lubelska Sp-nia Zbytu Produktów Zwierzęcych — Lublin
4. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Łódź
5. Okr. Sp-nia Zwierząt Rzeźnych i Hodowl. — Poznań
6. Podlaska Sp-nia Zbytu Produktów Zwierzęcych — Siedlce
7. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Warszawa
8. Zamojska Sp-nia Zbytu Produktów Zwierz. — Zamość

Sp-nie Pracy Rzeźn. Wędlin. i Przetwórcze:

1. Kujawska Przetwórnia Mięsna — Czerniewice

## IX. Centrala Rzemieślnicza, Centrala Spółdzielczo-Państwowa.

1. Pom. Sp-nia Czl. Cechów Włókn. „Włókno“ — Łódź

2. Pom. Sp-nia Czł. Cechu Szewców i Cholewkarzy „Skóra” — Łódź  
3. Pcm. Sp-nia Czł. Cechu Rymarzy „Zespół Rymarzy” — Łódź

## do kategorii III-ciej:

## I. Centrala Rolnicza Sp-ni „Samopomoc Chłopska”.

Powiatowe Związki Gminnych Sp-ni „Samopomoc Chłopska” nie zaliczone wyżej do kategorii II-giej oraz

Gminne Spółdzielnie „Samopomoc Chłopska”:

- |     |             |   |               |   |                            |
|-----|-------------|---|---------------|---|----------------------------|
| 1.  | O/Białystok | — | Gminna Sp-nia | — | Knyszyn                    |
| 2.  | "           | — | "             | — | Sejny                      |
| 3.  | "           | — | "             | — | Czyzew                     |
| 4.  | O/Katowice  | — | "             | — | Wisła                      |
| 5.  | "           | — | "             | — | Tychy                      |
| 6.  | "           | — | "             | — | Gołkowiec - Skrzebno       |
| 7.  | "           | — | "             | — | Jasiennica                 |
| 8.  | "           | — | "             | — | Lędziny                    |
| 9.  | O/Kraków    | — | "             | — | Oświęcim (pow. Biała)      |
| 10. | "           | — | "             | — | Kalwaria Zebrzydowska      |
| 11. | "           | — | "             | — | Jordarów (pow. Myślenice)  |
| 12. | "           | — | "             | — | Kozłów (pow. Miechów)      |
| 13. | "           | — | "             | — | Swożewice (pow. Kraków)    |
| 14. | O/Lublin    | — | "             | — | Opole Lubelskie            |
| 15. | "           | — | "             | — | Piski Lubelskie            |
| 16. | "           | — | "             | — | Izbiца                     |
| 17. | "           | — | "             | — | Zwierzyniec                |
| 18. | "           | — | "             | — | Reiowiec                   |
| 19. | O/Łódź      | — | "             | — | Zgierz                     |
| 20. | "           | — | "             | — | Piątek                     |
| 21. | "           | — | "             | — | Lututów                    |
| 22. | "           | — | "             | — | Głowno                     |
| 23. | "           | — | "             | — | Szadek                     |
| 24. | "           | — | "             | — | Regnowo                    |
| 25. | O/Olsztyn   | — | "             | — | Dobre Miasto               |
| 26. | "           | — | "             | — | Mikołajki                  |
| 27. | "           | — | "             | — | Olsztynek                  |
| 28. | "           | — | "             | — | Orneta                     |
| 29. | "           | — | "             | — | Reszel                     |
| 30. | O/Poznań    | — | "             | — | Strzelno                   |
| 31. | "           | — | "             | — | Pleszew                    |
| 32. | "           | — | "             | — | Zerków                     |
| 33. | "           | — | "             | — | Pniewy                     |
| 34. | "           | — | "             | — | Tarnowo-Podg.              |
| 35. | "           | — | "             | — | Nekla                      |
| 36. | "           | — | "             | — | Lisków                     |
| 37. | O/Radom     | — | "             | — | Białobrzegi                |
| 38. | "           | — | "             | — | Chmelnik                   |
| 39. | "           | — | "             | — | Sienno                     |
| 40. | "           | — | "             | — | Staszów                    |
| 41. | "           | — | "             | — | Szydłowiec                 |
| 42. | O/Szczecin  | — | "             | — | Nowogard                   |
| 43. | "           | — | "             | — | Berliniec                  |
| 44. | "           | — | "             | — | Półczyn Zdrój              |
| 45. | "           | — | "             | — | Swidwin                    |
| 46. | O/Warszawa  | — | "             | — | Nasielsk                   |
| 47. | "           | — | "             | — | Ryki                       |
| 48. | "           | — | "             | — | Koźbiel                    |
| 49. | "           | — | "             | — | Drobin                     |
| 50. | "           | — | "             | — | Legionowo                  |
| 51. | O/Wrocław   | — | "             | — | Radków w Ścinawce Średniej |
| 52. | "           | — | "             | — | Ziębice                    |
| 53. | "           | — | "             | — | Lewin (pow. Kłodzko)       |
| 54. | "           | — | "             | — | Nowa Ruda                  |
| 55. | "           | — | "             | — | Świebodzice                |
| 56. | "           | — | "             | — | Strzegom                   |
| 57. | "           | — | "             | — | Kłodzko                    |
| 58. | "           | — | "             | — | Ciepłowody                 |
| 59. | O/Rzeszów   | — | "             | — | Rymanów                    |
| 60. | "           | — | "             | — | Rudnik n/S.                |
| 61. | "           | — | "             | — | Biecz                      |
| 62. | "           | — | "             | — | Leżajsk                    |
| 63. | O/Bydgoszcz | — | "             | — | Kruszwica                  |
| 64. | "           | — | "             | — | Koronowo                   |
| 65. | "           | — | "             | — | Kowalewo                   |

- |     |             |   |               |   |             |
|-----|-------------|---|---------------|---|-------------|
| 66. | O/Bydgoszcz | — | Gminna Sp-nia | — | Sadki       |
| 67. | "           | — | "             | — | Chelmża     |
| 68. | O/Gdańsk    | — | "             | — | Puck        |
| 69. | "           | — | "             | — | Nowy Staw   |
| 70. | "           | — | "             | — | Zukowo      |
| 71. | "           | — | "             | — | Sierakowice |
| 72. | "           | — | "             | — | St. Kiszewa |
| 73. | "           | — | "             | — | Orunia      |
| 74. | "           | — | "             | — | Leśna Jania |

75. Sp-nia Handlowo-Przemysłowa Lekarzy Weterynaryjnych R. P. z o. u. Warszawa

## II. Centrala Sp-ni Spożywców „Społem”.

- |     |  |   |                    |
|-----|--|---|--------------------|
| 1.  | Sp-nia Spożywców „Zgoda”                           | — | Płock              |
| 2.  | Sp-nia Spożywców „Spółka Grodziska”                | — | Grodzisk Maz.      |
| 3.  | Sp-nia Spożywców „Oszczędność”                     | — | Minsk Maz.         |
| 4.  | Sp-nia Spożywców „Podstołeczna”                    | — | Wawer              |
| 5.  | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Pruszków           |
| 6.  | Sp-nia Powszechna                                  | — | Włochy             |
| 7.  | Powszechna Robotnicza Sp-nia Spożywców             | — | Zywardow           |
| 8.  | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Kutno              |
| 9.  | Sp-nia Spożywców „Zjednoczenie”                    | — | Końskie            |
| 10. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Radomsko           |
| 11. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Skierniewice       |
| 12. | Sp-nia Spożywców „Tęcza”                           | — | Wieluń             |
| 13. | Sp-nia Stowarzyszenia Spoż. „Społem”               | — | Pabianice          |
| 14. | Sp-nia Stowarzyszenia Spoż. „Praca”                | — | Piotrków           |
| 15. | Sp-nia Spożywców „Łączność”                        | — | Tomaszów           |
| 16. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Zduńska Wola       |
| 17. | Sp-nia Spożywców Przem. Chem. „Bonita”             | — | Zgierz             |
| 18. | Sp-nia Spożywców                                   | — | Łowicz             |
| 19. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Kielce             |
| 20. | Okręgowa Sp-nia Spożywców                          | — | Ostrowiec          |
| 21. | Okr. Sp-nia Stow. Spoż. „Pomoc Bratnia”            | — | Sandomierz         |
| 22. | Sp-nia Stow. Spoż. Prac. Wytw. M. Oszcz.           | — | Skarżysko Kamienna |
| 23. | Okręgowe Sp-cze Stowarzyszenie Spoż.               | — | Starachowice       |
| 24. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Chełm              |
| 25. | Okręgowa Sp-nia Spożywców                          | — | Siedlce            |
| 26. | Sp-nia Spożywców „Robotnik”                        | — | Zamość             |
| 27. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Elk                |
| 28. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Łomża              |
| 29. | Sp-nia Spożywców „Mazur”                           | — | Olsztyn            |
| 30. | Elbląska Sp-nia Spożywców                          | — | Elbląg             |
| 31. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Sopot              |
| 32. | Tczewska Sp-nia Spożywców                          | — | Tczew              |
| 33. | Grudziądzka Sp-nia Spożywców                       | — | Grudziądz          |
| 34. | Kujawska Sp-nia Spożywców                          | — | Inowrocław         |
| 35. | Sp-nia Spożywców „Ogniwo”                          | — | Włocławek          |
| 36. | Sp-nia Spożywców „Lwówianka”                       | — | Starogard          |
| 37. | Sp-nia Spożywców „Jedność”                         | — | Białogard          |
| 38. | Sp-nia Spożywców „Pionier”                         | — | Koszalin           |
| 39. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Ślupsk             |
| 40. | Sp-nia Spożywców „Robotnik”                        | — | Szczecinek         |
| 41. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Gniezno            |
| 42. | Sp-nia Spożywców „Pionier”                         | — | Gorzów             |
| 43. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Kalisz             |
| 44. | Sp-nia Spożywców „Ogniwo”                          | — | Leszno             |
| 45. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Ostrów             |
| 46. | Sp-nia Spożywców „Robotnik”                        | — | Złota Góra         |
| 47. | Sp-nia Fabr. „Wspólnota” Prac. PZPP                | — | Bielawa            |
| 48. | Sp-nia Spożywców „Dolnoślązak”                     | — | Świdnica           |
| 49. | Sp-nia Spożywców „Wiókniarz”                       | — | Dzierżoniów        |
| 50. | Powszechna Sp-nia Spożywców „Jedność”              | — | Zary               |
| 51. | Powszechna Sp-nia Spożywców „Wspólnota Robotnicza” | — | Jelenia Góra       |
| 52. | Powszechna Sp-nia Spożywców „Pionier”              | — | Kłodzko            |
| 53. | Powszechna Sp-nia Spożywców                        | — | Brzeg              |
| 54. | Sp-nia Spożywców „Przyszłość”                      | — | Kamieńna Góra      |
| 55. | Sp-nia Spożywców „Jedność”                         | — | Namysłów           |
| 56. | Sp-nia Zamkn. Prac. Państw. Zakł. Przem.           | — | Nowa Sól           |
| 57. | Sp-nia Spoż. Prac. Przeds. „Kowarskie Kopal.”      | — | Kowary             |
| 58. | Powszechna Sp-nia Spożywców „Legnica”              | — | Legnica            |
| 59. | Sp-nia Spoż. „Nowa Ruda”                           | — | Now. Kop. Węg.     |
| 60. | Sp-nia Spożywców                                   | — | Cieszyn            |
| 61. | Sp-nia Spożywców                                   | — | Czechowice         |

62. Sp-nia Spożywców — Czerwonka
63. Sp-nia Spożywców — Knurów
64. Sp-nia Spożywców — Mikołów
65. Sp-nia Spożywców — Pszczyna
66. Sp-nia Spożywców — Murski
67. Sp-nia Spożywców — Niedobczyce
68. Sp-nia Spożywców — Nysa
69. Sp-nia Spożywców — Opole
70. Sp-nia Spożywców — Racibórz
71. Sp-nia Spożywców — Rydułtowy
72. Sp-nia Spożywców — Rybnik
73. Sp-nia Spożywców — Skoczów
74. Sp-nia Spożywców — Strzelce
75. Sp-nia Spożywców — Zawiercie
76. Powszechna Sp-nia Spożywców — Biała
77. Chrzanowska Sp-nia Spożywców — Chrzanów
78. Sąddecka Sp-nia Spożywców — Nowy Sącz
79. Powszechna Sp-nia Spożywców — Tarnów
80. Powszechna Sp-nia Spożywców — Zakopane
81. Powszechna Sp-nia Spożywców — Rzeszów
82. Spółdzielnia Spożywców „Źródło” — Przemyśl
83. Powszechna Sp-nia Spożywców — Jarosław
84. Sp-nia Spożywców Huty Stalowa Wola — Stalowa Wola.

### III. Centrala Sp-ni Mleczarsko-Jajczarskich.

1. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza „Samopomoc Chłopska” — Rypin
2. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza „Ziemie Dobrzyńskiej” — Lipno
3. Krakowskie Zakłady Mleczarskie — Kraków
4. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Brodnica
5. Mleczarnia Sp-cza — Golub
6. Zjednoczone Mleczarnie Sp-cze Toruń-Grębocin — Toruń
7. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Lubawa
8. Rolnicza Mleczarnia Sp-cza — Leszno
9. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Kutno
10. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Zychlin
11. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Topola Królewska
12. Szczecińskie Zakłady Mleczarskie — Szczecin
13. Sp-cze Zakłady Mleczarskie — Wrocław
14. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza „Kosakowo” — Gdynia
15. Sp-cze Zakłady Mleczarskie „Kartuzy” — Gdańsk
16. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza „Windyżanka” — Miawa
17. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Płońsk
18. Mleczarnia Sp-cza — Kościan
19. Grodziska Mleczarnia Sp-cza — Grodzisk (pow. Nowy Tomyśl)
20. Okręgowa Mleczarnia Sp-cza — Nowy Tomyśl
21. Mleczarnia Sp-cza — Środa

### IV. Centrala Sp-ni Ogrodniczych.

1. Rej. Sp-nia Ogrodn. Pszczel. „Witamina” — Białystok
2. Rej. Sp-nia Ogrodniczo-Zielarska — Gdańsk
3. Sp-nia Ogrodnicza — Bydgoszcz
4. Sp-nia Ogrodnicza — Aleksandrów Kujawski
5. Sp-nia Roślin Przem. Lecz. „Górskie Ziola” — Grudziądz
6. Sp-nia Ogrodn.-Warzywn. „Sam. Chłopska” — Bytom
7. Sp-nia Ogrodnicza — Racibórz
8. Sp-nia Ogrodnicza „Ogrodnik” — Bielsko
9. Pow. Sp-nia Owoc.-Warzywn. „Sam. Chłopska” — Tarnów
10. Sp-nia Owoc.-Warzywn. — Kalwaria Zebrzyd.
11. Sp-nia Ogrodn. -Warzywnicza — Lublin
12. Sp-nia Ogrodnicza „Bzura” — Łęczyca
13. Sp-nia Ogrodnicza — Kutno
14. Sp-nia Ogrodnicza „Ogrodnik Maz.” — Olsztyn
15. Sp-nia Ogrodnicza — Gniezno
16. Sp-nia Ogrodnicza — Gorzów Wlkp.
17. Sp-nia Ogrodnicza — Kalisz
18. Sp-nia Ogrodnicza i Zbiór Roślin Leczn. — Kielce
19. Woj. Sp-nia Owoc.-Warzywn. „Sam. Chłopska” — Rzeszów
20. Rej. Sp-nia Ogrodn.-Pszczel. Ziel. „Sam. Chłopska” — Szczecin
21. Sp-nia Pszczelarska — Warszawa
22. Sp-cze Zakłady Wytwórcze „Mazowsze” — Warszawa
23. Sp-nia Owocarsko-Warzywnicza — Grójec
24. Rejonowa Sp-nia Ogrodnicza — Wrocław
25. Sp-nia Handl. Warzywn. „Ogrodnik” — Legnica
26. Świdnicka Sp-nia Ogrodnicza — Świdnica
27. Sp-nia Ogrodn. Warzywn. Owoc. — Ziębice

### V. Centrala Sp-ni Wydawniczych i Księgarskich.

1. Okręgowa Księgarnia Sp-cza „Ognisko” — Gdynia
2. Księgarnia Sp-cza i Składn. Mat. Piśmiennych — Częstochowa
3. Księgarnia Sp-cza — Kielce
4. Księgarnia Sp-cza „Przyszłość” — Radom
5. Sp-nia Prac i Użytk. „Czytelnik” — Kraków
6. Sp-nia Powszechna „Szkołnica” — Kraków
7. Sp-cza Księgarnia — Lublin
8. Sp-cza Księgarnia i Skład. Mat. Piśm. „Świt” — Siedlce
9. Okręgowa Sp-nia Oświatowa — Łódź
10. Sp-nia Wydawnicza „Wydawnictwa Techniczne” — Łódź
11. Sp-nia Wydawnicza „Informacje Gospodarcze” „Ingos” — Łódź
12. Sp-nia Wydawnicza „Dziś i Jutro” — Warszawa
13. Sp-nia Pracy Aktorów „Osa” — Łódź
14. Sp-nia Wydawnicza „Słowo” — Łódź
15. Sp-nia Księgarsko-Wydawnicza „Książnica Mazurska” — Olsztyn
16. Pomorska Sp-nia Księg.-Papiern. „Nauka” — Bydgoszcz
17. Sp-nia Księg.-Nauczycielska — Toruń
18. Sp-nia Księgarska „Pochodnia” — Włocławek
19. Sp-nia Wydawnicza „Zryw” — Bydgoszcz
20. Sp-nia Pomocy Szkolnych „Oświata” — Poznań
21. Księgarnia Akademicka Spółdz. — Poznań
22. Instytut Wydawniczy Ruchu Ludowego „Polska” — Poznań
23. Wielkopolska Sp-nia Wydawnicza „Kurier” — Poznań
24. Zachodnia Agencja Prasowa — Poznań
25. Księgarnia Sp-cza „Ognisko” — Katowice
26. Sp-nia Wydawnicza „Meta” — Katowice
27. Sp-nia Wydawnicza „Życie Gospodarcze” — Katowice
28. Instytut Wiedzy Spółdz. Wydawn. Autorów — Gliwice
29. Sp-nia Wydawnicza „Polskie Pismo i Książka” — Szczecin
30. Warszawska Sp-nia Księg. Wydaw. „Światowid” — Warszawa
31. Spółdzielczy Instytut Wydawniczy — Warszawa
32. Instytut Wydawniczy „Nasza Księgarnia” — Warszawa
33. Prasa Demokratyczna „Nowa Epoka” Sp-nia Wyd. — Warszawa
34. Sp-nia Wydawn. „Wydawnictwo Ludowe” — Warszawa
35. Sp-nia Wydawnicza „Autor” — Warszawa
36. „Współpraca” Sp-nia Tow. Przyjaźni Polsko-Radzieckiej — Warszawa
37. Instytut Wydawniczy „Sztuka” — Warszawa
38. Sp-nia Wydawnicza „Chłopski Świat” — Warszawa
39. Centralna Księgarnia Rolnicza „Sam. Chłopska” — Warszawa
40. Sp-nia Pracy Aktorów „Syrena” — Warszawa
41. Polskie Archiwum Krajoznawcze i Fotograf. Dokument. Sp-nia z o. u. — Warszawa
42. Drukarnia Uniwersytetu i Politechniki Sp-nia Wydawnicza — Wrocław
43. Sp-nia „Oświatowa” — Białystok
44. Księgarnia Sp-cza „Ognisko” — Białystok

### VI. Centrala Sp-ni Mieszkaniowych.

1. Gdańska Sp-nia Mieszkaniowa
2. Szczecińska Sp-nia Mieszkaniowa
3. Wrocławska Sp-nia Mieszkaniowa
4. Brzewska Sp-nia Mieszkaniowa
5. Trzecia Gdynska Sp-nia Mieszkaniowa

### VII. Centrala Sp-ni Pracy.

1. „Wierzbą” Sp-nia Wytwórców Koszykarskich — Rudnik n/Sanem
2. Sp-nia „Jedność” Sp-nia Garbarska — Rymanów
3. Polska Sp-nia Zawod. Hutn. Przem. Szklanego Sp-nia z o. u. — Tur
4. Wytw. Handl. Sp-nia Pracy Siodlarzy i Tapicerów z o. u. — Bydgoszcz
5. Piekarnie Sp-cze z o. u. — Bydgoszcz
6. Sp-nia Pracy Cukiernia-Kawiarnia „Cristal” z o. u. — Bydgoszcz
7. Pomorska Fabryka Czekolady i Cukrów Sp-nia Pracy z o. u. — Bydgoszcz

8. Sp-nia Pracy Fabryka WYROBÓW Cukrowych „Danuta“ z o. u. — Bydgoszcz
9. Sp-nia Rzemieślników z o. u. — Chojnice
10. Grudziądzka Sp-nia Budowlana z o. u. — Grudziądz
11. Gastronomiczna Sp-nia Pracy z o. u. — Bydgoszcz
12. Grudziądzka Sp-nia „Autotransport“ Sp-nia Prac. i Użytk. — Grudziądz
13. Wojewódzka Sp-nia Gospodarcza Związków Zawodowych z o. u. Bydgoszcz
14. Sp-cze Składy Art. Technicznych i Żel. z o. u. — Bydgoszcz
15. Sp-nia Artystów Plast. z o. u. „Ład“ — Warszawa

#### VIII. Centrala Sp-ni Wytwórczych „Solidarność“.

1. Sp-nia Krawiecka „Pioner“ — Wrocław
2. Sp-nia Kuśnierska „Futro“ — Wrocław
3. Sp-nia Dziewiarska „Tekstyl“ — Wrocław
4. Sp-nia Dziewiarska „Trikot“ — Wrocław
5. Sp. Zakłady Budowy Maszyn Młyńskich — Wrocław
6. Sp-nia Stoł. -Bud. „Remont“ — Wrocław
7. Sp-nia Skórzana „Im. Botwina“ — Wałbrzych
8. Sp-nia Szewc. -Kamasz. — Dzierżoniów
9. Sp-nia „Skórzano-Galant. — Dzierżoniów
10. Sp-nia „Trikot“ — Dzierżoniów
11. Sp-nia „Mechanik“ — Dzierżoniów
12. Sp-nia „Dziewiarz“ — Dzierżoniów
13. Sp-nia „Model“ — Legnica
14. Sp-nia „Dobrobyt“ — Legnica
15. Sp-nia „Jedność“ — Ząbkowice
16. Sp-nia „Praca“ — Strzegom
17. Sp-nia „Wolność“ — Strzegom
18. Sp-nia „Szyk“ — Nowa Sól
19. Sp-nia „Elegancja“ — Ziębice
20. Sp-nia „Atelier Mód“ — Kłodzko
21. Sp-nia „Nowe Życie“ — Świdnica
22. Sp-nia „Wspólnota“ — Bielawa
23. Sp-nia „Metalowiec“ — Bielawa
24. Sp-nia „Progres“ — Bielawa
25. Sp-nia „Im. G. Duda“ — Wałbrzych
26. Sp-nia „Igła“ — Łódź
27. Sp-nia „Rowność“ — Łódź
28. Sp-nia „Pioner“ — Łódź
29. Sp-nia „Zgoda“ — Łódź
30. Sp-nia „Galwskór“ — Łódź
31. Sp-nia „Zakard“ — Łódź
32. Sp-nia „Pończosznic“ — Łódź
33. Sp-nia „Osnowa“ — Łódź
34. Sp-nia „Metalowiec“ — Łódź
35. Sp-nia „Remont“ — Łódź
36. Sp-nia „Sztuka“ — Łódź
37. Sp-nia „Krosno“ — Pabianice
38. Sp-nia „Dobrobyt“ — Katowice
39. Sp-nia „Metalowiec“ — Katowice
40. Sp-nia „Progres“ — Bytom
41. Sp-nia „Obozowicz“ — Bielsko
42. Sp-nia „Ortowiec“ — Bielsko
43. Sp-nia „Przyszłość“ — Gliwice
44. Sp-nia „Im. Duda-Bogen“ — Sosnowiec
45. Sp-nia „Wytw. Konf. M. D.“ — Kraków
46. Sp-nia „Metalotechnika“ — Kraków
47. Sp-nia „Konf. Dam. i Męsk.“ — Tarnów
48. Sp-nia „Jedność“ — Szczecin
49. Sp-nia „Naprzód“ — Szczecin
50. Sp-nia „22 Listopada“ — Szczecin
51. Sp-nia „Trykot“ — Szczecin
52. Sp-nia „Kometka“ — Szczecin
53. Sp-nia „Galanteria“ — Szczecin
54. Sp-nia „Ogmet“ — Szczecin
55. Sp-nia „Wspólny Trud“ — Szczecin
56. Sp-nia „Igła“ — Warszawa
57. Sp-nia „Zjedn. Przem. Skórz.“ — Warszawa
58. Sp-nia „Trykot“ — Warszawa
59. Sp-nia „Igła“ — Włocławek
60. Sp-nia „Ludowa“ — Dzierżoniów
61. Sp-nia „Kinor“ — Warszawa
62. Sp-nia „Odbudowa“ — Szczecin
63. Sp-nia „Higiena“ — Wrocław
64. Sp-nia „Wytw. Kilimów“ — Dzierżoniów
65. Sp-nia „Współpraca“ — Pieszyce
66. Sp-nia „Kuśnierz“ — Łódź
67. Sp-nia „A. R.“ — Kalisz
68. Sp-nia „Jedność“ — Kalisz
69. Sp-nia „Cem-tech“ — Gliwice
70. Sp-nia „Wolność“ — Szczecin
71. Sp-nia „Motor“ — Strzegom

#### IX. Centrala Mięsna, Centrala Spółdzielczo-Państwowa

##### Spółdzielnia Zbytu Zwierząt:

1. „Gdański Bakon“ Sp-nia Hodowl.-Eksportowa „Sam. Chłopska“ — Gdańsk
2. Okr. Sp-nia Mięsna „Sam. Chłopska“ — Białystok
3. Okr. Sp-nia Obrotu i Przetw. Zwierz. „Sam. Chłopska“ — Kraków
4. Okr. Sp-nia Zbytu Zwierząt „Sam. Chłopska“ — Płock
5. Rolnicza Sp-nia Mięsna — Toruń
6. Rolnicza Sp-nia Mięsna — Brodnica
7. Rolnicza Sp-nia Mięsna — Bydgoszcz
8. Okr. Sp-nia Zbytu Zwierząt „Sam. Chłopska“ — Ciechomów
9. Rolnicza Sp-nia Mięsna „Sam. Chłopska“ — Chojnice
10. Okr. Sp-nia Mięsna „Sam. Chłopska“ — Elk
11. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierząt Rzeźnych i Hodowl. — Jarocin
12. Okr. Sp-nia Obrotu Zwierz. „Sam. Chłopska“ — Jarostaw
13. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Jędrzejów
14. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierząt Rzeźn. i Hodowl. — Krotoszyn
15. Okr. Sp-nia Obrotu Zwierz. „Sam. Chłopska“ — Mielec
16. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierz. Rzeźn. i Hodowl. — Ostrów Wlkp.
17. Sp-nia Zbytu Produktów Zwierz. „Spólnota“ — Piotrków
18. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierząt Rzeźn. i Hodowl. — Wągrowiec
19. Woj. Sp-nia Zbytu Zwierz. Rzeźn. — Radom
20. Okr. Sp-nia Obrotu Zwierzętami „Sam. Chłopska“ — Rzeszów
21. Okr. Sp-nia Mięsna „Sam. Chłopska“ — Ostróda
22. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Ostrów Maz.
23. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Łowicz
24. Samdomiersko-Opatowska Sp-nia Zbytu Zwierząt — Opatów
25. Sp-nia Zbytu Inwentarza Żywego — Ostrowiec Świętokrzyski
26. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Częstochowa
27. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Lidzbark Warmiński
28. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Ketrzyn
29. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Elbląg
30. Kaszubska Sp-nia Mięsna — Kościerzyna
31. Okr. Sp-nia Obrotu Zwierzętami i Mięsem — Złociniec
32. Okr. Sp-nia Obrotu Zwierz. i Mięsem — Słupsk
33. Okr. Sp-nia Obrotu Zwierz. i Mięsem — Szczecinek
34. Woj. Sp-nia Obrotu Zwierz. i Przetwor. Mięśnych — Szczecin
35. Sp-nia Obrotu Zwierząt — Białogard
36. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Gryfice
37. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierz. Rzeźn. i Hodowl. — Trzcianka
38. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierz. Rzeźn. i Hodowl. — Miedzychód
39. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierz. Rzeźn. i Hodowl. — Gorzów
40. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierz. Rzeźn. i Hodowl. — Zielona Góra
41. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierz. Rzeźn. i Hodowl. — Leszno
42. Sp-nia Skupu i Sprzedaży Zwierz. Rzeźn. i Hodowl. — Konin
43. Okr. Sp-nia Hodowl.-Mięsna „Sam. Chłopska“ — Jelenia Góra
44. Okr. Sp-nia Hodowl. Mięsna „Sam. Chłopska“ — Legnica
45. Okr. Sp-nia Hodowl. Mięsna „Sam. Chłopska“ — Świdnica
46. Okr. Sp-nia Hodowl. Mięsna „Sam. Chłopska“ — Wrocław
47. Okr. Sp-nia Hodowl. Mięsna „Sam. Chłopska“ — Zagan
48. Okr. Sp-nia Zbytu Zwierząt „Sam. Chłopska“ — Rybnik
49. Okr. Sp-nia Zbytu Zwierząt „Sam. Chłopska“ — Tarnowskie Góry
50. Okr. Sp-nia Zbytu Zwierząt „Sam. Chłopska“ — Opole
51. Okr. Sp-nia Obrotu Przetw. Zwierz. „Sam. Chłopska“ — Nowy Sącz

52. Okr. Sp-nia Obrotu Żywcem i Przetw. Mięsnymi „Sam Chłopska” — Tarnów
53. Sp-nia Zbytu Zwierząt — Biała Krakowska
54. Okr. Sp-nia Zbytu Zwierząt „Sam Chłopska” — Krosno

#### Spółdzielnie Pracy Rzeźn. Wędlin. i Przetwórcze:

1. Sp-nia Przem. Mięsnego — Warszawa
2. Sp-nia Gospodarcza Wędlin i Rzeźn — Warszawa
3. Gliwicka Sp-nia Rzeźn. Wędlin. — Gliwice
4. Sp-nia Pracy Przetworów Mięśnych „Grochowianka” — Warszawa
5. Przemysł Mięśny Spółdz. Pracy i Użytk. — Kraków
6. Krakowska Przetwórnia Mięśna — Kraków
7. Sp-nia Rzeźn. Wędlin — Chorzów
8. Śląski Przemysł Rzeźniczy — Katowice
9. „Przyszłość” Sp-nia Pracy Rzeźn. - Wędlin. — Łódź
10. „Zgoda” Sp-nia Rzeźn. Wędlin. — Wałbrzych
11. „Rozwój” Sp-nia Pracy Mięśna-Wędlin. — Zabrze
12. Sp-nia Pracy Rzeźn. Wędlin. „Przełom” — Biała Podlaska
13. „Zjednoczenie” Rzeźn. Wędlin. Sp-nia Pracy i Użytk. — Wrocław
14. Pomocnicze Spółdz. Cechu Rzeźn. Wędlin. — Bydgoszcz

#### X Centrala Rzemieślnicza Centrala Spółdzielczo-Państwowa.

1. Pom. Sp-nia Skór — Bydgoszcz
2. Pom. Sp-nia Cechu Szewsko-Cholewkiarskiego — Brodnica
3. Pom. Sp-nia Czł. Cechu Szewców i Cholewkarzy — Grudziądz
4. Sp-nia Czł. Cechu Szewców i Cholewkarzy — Toruń
5. Pomorski Syndykat Skór — Toruń
6. Pom. Sp-nia Czł. Cechu Szewców i pokr. zaw. — Gdańsk Wrzeszcz
7. Pom. Sp-nia Rzemieślników „Jedność” — Tczew
8. Pom. Sp-nia Człon. Pow. Zw. Cechów „Kocięwiak” — Starogard
9. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Piekarzy — Gdynia
10. Pom. Sp-nia Człon. Cechu Piekarzy — Gdynia
11. Pom. Sp-nia Cechów Rzemiosł Włókien. — Pabianice
12. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Szewców i Cholewkarzy „Przyszłość” — Tomaszów
13. Sp-nia Wytwórczo-Handlowa „Skóra” — Kraków
14. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Szewskiego m-ta Krakowa i pow. Kraków
15. Sp-nia Szewsko-Cholewkiarska — Kalwaria Zebrzydowska
16. Sp-nia Wytw.-Handlowa „Skóra” — Kraków
17. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Rzemiosł Skórzanych — Nowy Sącz
18. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Rzemiosł Skórzanych — Tarnów
19. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Mistrzów Krawieckich — Kraków
20. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Stolarzy „Stolarz” — Kalwaria Zebrzydowska
21. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Szewców „Obuwnik” — Katowice
22. Sp-nia Gospodarcza Piekarzy — Kraków
23. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Szewców — Rybnik
24. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Fotografów — Katowice
25. Sp-nia Włókiennicza — Poznań
26. Sp-nia Gosp. Szewców, Cholewk. i Rymarzy — Poznań
27. Pom. Sp-nia Członk. Pow. Zw. Cechów — Ostrów
28. Hurtownia Mechaników Spółdz. Handlowych — Poznań
29. Sp-nia Elektro i Radiotechników — Poznań
30. Sp-nia Samodzielnych Szklarzy — Poznań
31. Sp-nia Krawiecka — Poznań
32. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Szewsko-Cholewk., siodl., tapicersk. — Gniezno
33. Pom. Sp-nia Członk. Pow. Zw. Cechów — Gorzów
34. Pom. Sp-nia Rzemieśln. przy Pow. Zw. Cechów — Kalisz

35. Pom. Sp-nia Członk. Pow. Zw. Cechów — Konin
36. Pom. Sp-nia Członk. Pow. Zw. Cechów — Kościan
37. Sp-nia Szewców, Cholewkarzy i Rymarzy — Leszno
38. Pom. Sp-nia Członk. Pow. Zw. Cechów — Wrzesnia
39. Pom. Sp-nia Rzemieśln. przy Pow. Zw. Cechów — Zielona Góra
40. Sp-nia Gosp. Szewców i Cholewkarzy Warszawskich — Warszawa
41. Dzielniarska Sp-nia Gosp. „Rytm” — Warszawa
42. Sp-nia Pom. Garbarzy, Białoskórni i Ortopedyków — Warszawa
43. Pom. Sp-nia Członk. Cechów „Zjednoczenie Elektryków” — Warszawa
44. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Rzemiosł Drzewnych — Warszawa
45. Sp-nia Gosp. Szewców i Cholewkarzy — Warszawa
46. Pom. Sp-nia Rzemiosł przy Zw. Cechów pow. Błońskiego — Grodzisk
47. Pom. Sp-nia Rzem. osł przy Zw. Cechów — Garwolin
48. Okr. Pom. Sp-nia Rzemieślnicza — Płock
49. Pom. Sp-nia Rzemieślnicza — Pułtusk
50. Pom. Sp-nia Członk. Cechów — Kłodzko
51. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Skórzanego — Świdnica
52. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Piekarzy — Wrocław
53. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Szewców i Rzem. Skórzanych — Dzierżonów
54. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Rzemiosł Skórzanych — Wałbrzych
55. Pom. Sp-nia Członk. Cechu Szewc., Cholewk. — Legnica
56. Pom. Sp-nia przy Cechu Szewców „Przyszłość” — Wrocław
57. Sp-nia Gosp. Członk. Cechu Szewców i Cholewkarzy — Częstochowa
58. Pom. Sp-nia Członk. Pow. Zw. Cechów — Zamość
59. Pom. Sp-nia Szewców im. Kilińskiego — Olsztyn
60. Pom. Sp-nia Szewców i Cholewkarzy „Polus” — Szczecin

#### XI Centrala Rybna. Centrala Spółdzielczo-Państwowa.

1. Sp-nia „Jedność Rybacka” — Gdynia
2. Sp-nia Ryb.-Przem. „Łosoś” — Gdynia
3. Sp-nia Rybacka „Sława” — Sława Śląska
4. Wielkopolska Sp-nia Rybacka — Poznań
5. Sp-nia „Sprzęt Rybacki” — Warszawa

#### XII Sp-nie Oszczędnościowo-Pożyczkowe.

1. Bank Rybaków Morskich — Gdynia
2. Bank Ludowy — Olsztyn
3. Kasa Kredytowo-Pożyczkowa — Poznań
4. Kasa Spółdzielcza — Sochaczew
5. Bank Sp-czy dla Produktywizacji Żydów w Polsce — Warszawa
6. Bank Sp-czy Farmaceutów — Warszawa
7. Sp-czy Bank Ogrodniczy — Warszawa

Wszystkie spółdzielnie niewymienione wyżej oraz niewymienione w zarządzeniu z dnia 12.XI.1948 r. uważać należy jako zaszerogowane do kategorii IV, w tabeli plac.

Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z ważnością od dnia 1 stycznia 1949 r.

Wykonanie uchwały powierza się Wydziałowi Organizacyjnemu.

#### Errata

W numerze 2 na str. 8 „Monitora Spółdzielczego” pod umową o współzawodnictwo między spółdzielczością polską i czechosłowacką, nazwisko mgr. Wilhelma Jampla, przedstawiciela Centralnego Związku Spółdzielczego w Warszawie, ma k omyłki technicznej, zamieszczono między pod imiami przedstawicieli Naczelnej Rady Spółdzielczej w Pradze.