



DZIENNIK URZĘDOWY

MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

Warszawa, dnia 10 sierpnia 1973 r.

Nr 4

Poz. 11-13

T R E Ś Ć:

Zarządzenia Ministra:

Poz. 11 — z 16.4.73 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeniach

Poz. 12 — z 21.5.73 r. w sprawie wynagradzania pracowników przedsiębiorstw produkcji pomocniczej i zaopatrzenia budownictwa

oraz niektórych pracowników przedsiębiorstw transportowych i transportowo-sprzętowych

Protokół dodatkowy:

Poz. 13 — z 16.4.73 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeniach

II.

ZARZĄDZENIE NR 14

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 16 kwietnia 1973 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeniach

(PP/3/73)

Na podstawie uchwały nr 81 Rady Ministrów z dnia 6 kwietnia 1973 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeniach i w związku z wejściem w życie protokołu dodatkowego z dnia 16 kwietnia 1973 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. — w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie obowiązuje — w zakresie ustalonym w § 1 protokołu dodatkowego powołanego we wstępie — w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych, grupujących je zjednoczeniach oraz jednostkach organizacyjnych przedsięwzięć gospodarczych działających przy tych zjednoczeniach.

§ 2.1. Przy wprowadzaniu w życie protokołu dodatkowego powołanego we wstępie:

- 1) godzinowe stawki plac osobistego zaszeregowania robotników ustala się na podstawie najniższej — I tabeli stawek plac zasadniczych, określonych w § 4 załącznika nr 1 do protokołu,
- 2) fundusz premiiowy dla robotników, o którym mowa w § 10 załącznika nr 1 do protokołu należy ustalać w granicach od 5% do 15% planowanego funduszu plac tych robotników.

2. Okres, w którym stosuje się przepisy ust. 1 ustala naczelny dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z właściwym organem Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego.

§ 3. Podwyższenia stałej części plac pracowników umysłowych przed przedsiębiorstw i kombinatów budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeń można dokonać w drodze obniżenia dotychczasowych funduszy premiiowych odpowiedniej grupy pracowników z zastrzeżeniem, że wynikająca z tego wyjściowa wielkość funduszu premiiowego nie może wynosić mniej niż 10% w stosunku do funduszu plac zasadniczych tej grupy pracowników.

W jednostkach, w których fundusz premiiowy pracowników umysłowych wchodzi w skład planowanego funduszu plac należy dokonać odpowiedniej zmiany struktury planu. W jednostkach, w których fundusz premiiowy dla pracowników umysłowych stanowi część zysku lub funduszu gospodarności należy dokonać odpowiedniej zmiany normy odpisu na te fundusze.

§ 4. Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw i kombinatów budowlano-montażowych do:

- 1) utrzymania kategorii zaszeregowania dla maszynistów sprzętu ciężkiego, przyznanej zgodnie z przepisami taryfikatora kwalifikacyjnego robotników budowlanych, obowiązującego przed dniem wejścia w życie zarządzenia — wyższej niż przewidują to zasady obowiązujące od dnia 1 maja 1973 r.,
- 2) utrzymania kategorii zaszeregowania robót wykonywanych przez maszynistów sprzętu ciężkiego określonych w katalogach norm pracy i cen akordowych obowiązujących przed dniem wejścia w życie zarządzenia — w wypadkach, gdy zasady obowiązujące od dnia 1 maja 1973 r. powodowałyby obniżenie ceny jednostkowej w przeliczeniu netto,
- 3) przyznania godzinowej stawki plac osobistego zaszeregowania od dnia 1 maja 1973 r. według II tabeli stawek plac zasadniczych określonej w § 4 załącznika do protokołu powołanego we wstępie w wypadku, gdy stawka netto osobistego zaszeregowania robotnika przyznana mu zgodnie z obowiązującymi przepisami przed tym dniem byłaby wyższa od stawki osobistego zaszeregowania obowiązującej na podstawie protokołu powołanego we wstępie, a wynikającej z drugiego zmienionego wydania taryfikatora kwalifikacyjnego robotników budowlanych.

§ 5.1. Maszynistki, korektorki i kierownicy hali maszyn otrzymują premie według zasad określonych w uchwale Prezydium Rządu z dnia 8 listopada 1950 r. w sprawie premiiowania maszynistek (Monitor Polski Nr 125, poz. 1545) i piśmie okólnym nr 30 Szefa Urzędu Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1953 r. w sprawie tymczasowego regulaminu premiiowania maszynistek.

2. Dodatki dla rewidentów, wojskowe oraz za znajomość języków obcych wypłaca się według zasad dotychczasowych z uwzględnieniem przepisów § 6 powołanego we wstępie protokołu dodatkowego.

§ 6.1. Pracownikom objętym nowymi zasadami wynagradzania nie przysługują dodatki wypłacane na podstawie przepisów § 2 uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych rent i emerytur (Monitor Polski Nr 44, poz. 352). Dodatki te podlegają włączeniu do wynagrodzeń ustalonych na podstawie protokołu dodatkowego powołanego we wstępie.

2. Wypłacone w danej jednostce organizacyjnej kwoty dodatków, o których mowa w ust. 1, zwiększają planowany osobowy fundusz płac tej jednostki. Za podstawę obliczenia kwot zwiększających planowany osobowy fundusz płac przyjmuje się wypłatę tych dodatków za miesiąc kwiecień 1973 r.

§ 7.1. Dyrektor Departamentu Planowania

- 1) spowoduje zwiększenie osobowego funduszu płac dla jednostek objętych przepisami zarządzenia i powołanego we wstępie protokołu dodatkowego o ustalone odrębnie kwoty przeznaczone na wprowadzenie w życie nowych zasad wynagradzania z uwzględnieniem przepisów § 6,
- 2) ustali zmianę planowanego funduszu płac lub normatywów kształtowania funduszu płac w związku ze zwiększeniami, o których mowa w pkt 1), zmianami o których mowa w § 3 oraz wypłatą wynagrodzeń netto.

2. Dyrektor Departamentu Ekonomiki i Finansów ustali zmiany planów kosztów i norm, wynikające z ust. 1 i § 3.

§ 8. Z dniem wejścia w życie zarządzenia, w stosunku do pracowników objętych przepisami zarządzenia i protokołu dodatkowego powołanego we wstępie nie stosuje się:

- 1) przepisów i decyzji ustalających podwyższone wynagrodzenia podstawowe, zasadnicze specjalne, ryczałtowe i dodatki do płac,
- 2) uchwały nr 301/63 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących,
- 3) postanowień § 2 uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent (Monitor Polski Nr 44, poz. 352),
- 4) uchwały nr 56/71 Rady Ministrów z dnia 12 marca 1971 r. w sprawie zasad wynagradzania dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych przedsiębiorstw przemysłowych i budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeń,
- 5) § 4 uchwały nr 43 Rady Ministrów z dnia 2 marca 1973 r. w sprawie zasad gospodarowania funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych oraz grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski Nr 12, poz. 70),
- 6) § 13 uchwały nr 218/68 Rady Ministrów z dnia 11 lipca 1968 r. w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac w gospodarce uspołecznionej,
- 7) § 4 zarządzenia nr 54 Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 czerwca 1969 r. w sprawie stworzenia warunków dla przyspieszenia robót budowlanych i montażowych w Zakładach Chemicznych „Police”,
- 8) § 9 zarządzenia nr 51 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 maja 1971 r. w sprawie zapewnienia wykonania zadań inwestycyjnych w roku 1971 i w latach następujących w zakresie budowy elektrowni i elektrociepłowni zawodowych,
- 9) ust. 14 pkt 2 decyzji nr 117/71 Prezydium Rządu z dnia 23 sierpnia 1971 r. w sprawie zapewnienia wykonania I etapu budowy rejonu przeladunku towarów masowych w Gdańsku,
- 10) § 17 uchwały nr 268 Rady Ministrów z dnia 26 listopada 1971 r. w sprawie generalnego realizatora inwestycji (Monitor Polski Nr 59, poz. 392),

- 11) ust. 5 pkt 1 lit. a decyzji nr 5/72 Prezydium Rządu z dnia 10 stycznia 1972 r. w sprawie zapewnienia terminowej realizacji inwestycji na Hucie im. B. Bieruta w Częstochowie,
- 12) § 14 uchwały nr 36/72 Rady Ministrów z dnia 4 lutego 1972 r. w sprawie organizacji budowy elektrowni i elektrociepłowni zawodowych oraz skrócenie cykli realizacji tych inwestycji,
- 13) § 18 ust. 4 uchwały nr 65/72 Rady Ministrów z dnia 3 marca 1972 r. w sprawie zasad ekonomiczno-finansowych zjednoczeń budownictwa przemysłowego i specjalistycznego oraz zgrupowanych w nich przedsiębiorstw,
- 14) § 8 pkt 13 oraz § 33 ust. 4 statutu Zjednoczenia Przedsiębiorstw Budowy Elektrowni i Przemysłu zatwierdzonego przez Prezesa Rady Ministrów w dniu 16 marca 1972 r.,
- 15) § 19 ust. 1 statutu Zjednoczenia Przedsiębiorstw Robót Elektrycznych „Elektromontaż”,
- 16) § 24 pkt 1 uchwały nr 120/72 Rady Ministrów z dnia 5 maja 1972 r. w sprawie realizacji robót przygotowawczych do budowy Huty Katowice,
- 17) § 14 ust. 4 uchwały nr 123/72 Rady Ministrów z dnia 12 maja 1972 r. w sprawie uruchomienia produkcji małowadłowego samochodu osobowego,
- 18) § 12 pkt 2 uchwały nr 204/72 Rady Ministrów z dnia 15 lipca 1972 r. w sprawie realizacji prac przygotowawczych do budowy rafinerii naftowej w Gdańsku,
- 19) § 2 pkt 1 uchwały nr 192/72 Rady Ministrów z dnia 7 lipca 1972 r. w sprawie stworzenia warunków terminowej budowy Zakładów Wiółkien Sztucznych „Elana” w Toruniu,
- 20) § 8 pkt 1 uchwały nr 189/72 Rady Ministrów z dnia 7 lipca 1972 r. w sprawie zapewnienia terminowego uruchomienia produkcji syntetycznej skóry „polcorfam” w Zakładach Tworzyw Sztucznych „Pronit-Erg” w Pionkach,
- 21) § 5 pkt 2 uchwały nr 325 Rady Ministrów z dnia 22 grudnia 1972 r. w sprawie przyspieszenia uruchomienia produkcji układów scalonych,
- 22) § 16 pkt 2 uchwały nr 20/73 Rady Ministrów z dnia 26 stycznia 1973 r. w sprawie terminowej budowy Rafinerii Nafty „Gdańsk” w Gdańsku i ropociągu Port Północny — Płock w roku 1973,
- 23) § 10 pkt 2 uchwały nr 21/73 Rady Ministrów z dnia 26 stycznia 1973 r. w sprawie budowy w 1973 roku stanowiska przeladunku ropy w Porcie Gdynia oraz rurociągu łączącego to stanowisko z bazą w Dębogórze,
- 24) § 6 uchwały nr 28/73 Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1973 r. w sprawie budowy Dworca Centralnego PKP w Warszawie wraz z układem węzła komunikacji miejskiej w jego otoczeniu,
- 25) ust. 26 pkt 1 decyzji nr 34/73 Prezydium Rządu z dnia 2 marca 1973 r. w sprawie budowy Huty Katowice oraz przygotowania inwestycji związanych z jej budową,
- 26) zarządzenia nr 30 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 29 stycznia 1960 r. w sprawie stanowiska głównych księgowych w przedsiębiorstwach i zakładach oraz zasad ich wynagradzania (Dz. Urz. MBiPMB Nr 3 poz. 15),
- 27) zarządzenia nr 21 Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 1 lutego 1960 r. w sprawie zasad wypłacania specjalnej premii za nieprzerwaną pracę oraz czasowego dodatku z tytułu trudnych warunków bytowych dla pracowników zatrudnionych przy budowie kombinatu górniczo-energetycznego w Turossowie,
- 28) zarządzenia nr 121 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 czerwca 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Dz. Urz. MBiPMB z 1964 r. Nr 11, poz. 33, z 1967 r. Nr 2, poz. 4 i z 1970 r. Nr 6, poz. 36),
- 29) § 1 ust. 2, §§ 2 i 3 zarządzenia nr 241 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 grudnia 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych (Dz. Urz. MBiPMB z 1965 r. Nr 1 poz. 1 i z 1972 r. Nr 2, poz. 7),

- 30) zarządzenia nr 341 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 27 grudnia 1965 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstw gospodarczych zjednoczeń (Dz. Urz. MBiPMB z 1966 r. Nr 2, poz. 7),
- 31) zarządzenia nr 19 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 25 stycznia 1966 r. w sprawie terminów awansowania (przeszeregowania) pracowników umysłowych (Dz. Urz. MBiPMB Nr 3, poz. 13),
- 32) zarządzenia nr 90 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 kwietnia 1966 r. w sprawie pracowników służb ekonomicznych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB Nr 9, poz. 40),
- 33) zarządzenia nr 131 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 9 grudnia 1967 r. w sprawie przyznawania i wypłacania dodatku turowskiego i bieszczadzkiego (Dz. Urz. MBiPMB z 1968 r. Nr 1, poz. 4),
- 34) zarządzenia nr 9 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 lutego 1968 r. w sprawie wynagradzania niektórych pracowników umysłowych i pracowników obsługi,
- 35) zarządzenia nr 33 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 czerwca 1969 r. w sprawie organizacji, zadań i działań branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy oraz zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w tych ośrodkach (Dz. Urz. MBiPMB Nr 8, poz. 33),
- 36) zarządzenia nr 33 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 lipca 1970 r. w sprawie dodatku dla pracowników zatrudnionych w rejonie Bieszczad,
- 37) zarządzenia nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 27 sierpnia 1971 r. w sprawie wstępnego stażu pracy oraz wynagrodzenia absolwentów szkół (Dz. Urz. MBiPMB Nr 8, poz. 26),
- 38) zarządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki z dnia 10 stycznia 1972 r. w sprawie dodatku dla pracowników zatrudnionych przy robotach wykonywanych w rejonach górskich przy obiektach przeznaczonych na cele turystyczne i sportowe,
- 39) okólnika nr 21 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 sierpnia 1961 r. w sprawie uznawania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach za wybitnych specjalistów,
- 40) pisma okólnego nr 31 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 października 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe.
- § 9. Tracą moc:
- 1) zarządzenie nr 49 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 czerwca 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych (Dz. Urz. MBiPMB Nr 3, poz. 17),
- 2) zarządzenie nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB Nr 1, poz. 4),
- 3) zarządzenie nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB Nr 3, poz. 16),
- 4) zarządzenie nr 103 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 marca 1959 r. w sprawie dodatków miesięcznych do wynagrodzenia za posiadanie uprawnień mistrzowskich dla majstrów zatrudnionych w budownictwie (Dz. Urz. MBiPMB Nr 6, poz. 34),
- 5) zarządzenie nr 186 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 13 sierpnia 1960 r. w sprawie świadectw mistrzowskich wydawanych przez Cechy,
- 6) zarządzenie nr 5 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 stycznia 1964 r. w sprawie kwalifikacji i zasad zaszergowania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw transportowych i produkcji pomocniczej budownictwa (Dz. Urz. MBiPMB Nr 1, poz. 1),
- 7) zarządzenie nr 245 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 grudnia 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w pracowniach projektowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB z 1965 r. Nr 1, poz. 2),
- 8) zarządzenie nr 5 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1967 r. w sprawie stosowania w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych realizujących w przeważającej części roboty ogólnobudowlane przepisów dotyczących przejściowego dodatku mieszkaniowego, dodatku kwartalnego dla pracujących oraz najmniej zarabiających pracowników (Dz. Urz. MBiPMB Nr 2, poz. 5),
- 9) zarządzenie nr 46 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 kwietnia 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB Nr 7, poz. 21),
- 10) zarządzenie nr 20 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30 czerwca 1972 r. w sprawie przyznawania podwyższonych wynagrodzeń dla starszych majstrów i majstrów zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych,
- 11) okólnik nr 22 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r. w sprawie uznawania za wybitnych specjalistów i przyznawania specjalnych wynagrodzeń podstawowych niektórym pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych,
- 12) okólnik nr 9 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 sierpnia 1969 r. w sprawie wynagradzania maszynistów i operatorów za konserwację maszyn budowlanych (Dz. Urz. MBiPMB Nr 9, poz. 37).

§ 10. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 maja 1973 r.

MINISTER
A. Karkoszka

12.

ZARZĄDZENIE NR 22

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 21 maja 1973 r.

w sprawie wynagradzania pracowników przedsiębiorstw produkcji pomocniczej i zaopatrzenia budownictwa oraz niektórych pracowników przedsiębiorstw transportowych i transportowo-sprzętowych

(PP/3/73)

Na podstawie § 13 uchwały nr 81 Rady Ministrów z dnia 6 kwietnia 1973 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeniach — w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie obowiązuje w resorcie budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych i dotyczy:

- 1) ładowaczy, maszynistów i operatorów sprzętu budowlanego zatrudnionych w przedsiębiorstwach transportowych i transportowo-sprzętowych,
- 2) pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach produkcji pomocniczej i zaopatrzenia budownictwa, wymienionych w załączniku do zarządzenia, z wyjątkiem pracowników, o których mowa w § 1 ust. 2 protokołu dodatkowego z dnia 16 kwietnia 1973 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.

§ 2. Do pracowników, o których mowa w § 1, stosuje się przepisy:

- 1) protokołu dodatkowego z dnia 16 kwietnia 1973 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. dotyczącego zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeniach (Dz. Urz. MBiPMB Nr 4, poz. 13),
- 2) zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 kwietnia 1973 r. w sprawie Katalogu norm pracy i taryfikatora kwalifikacyjnego robotników budowlanych (Dziennik Budownictwa Nr 4, poz. 12),
- 3) zarządzenia nr 14 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 kwietnia 1973 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeniach (Dz. Urz. MBiPMB Nr 4, poz. 11).

§ 3. Przedsiębiorstwa wymienione w załączniku do zarządzenia zalicza do poszczególnych kategorii naczelny dyrektor zjednoczenia, przyjmując za podstawę wartość przemysłową produkcji pomocniczej i usług produkcyjnych przedsiębiorstwa, sprzedawanych na zewnątrz i wielkości produkcji określone w poz. 3 tabeli w § 6 ust. 1 załącznika nr 2 do protokołu dodatkowego, o którym mowa w § 2, pkt 1.

§ 4.1. Z dniem wejścia w życie zarządzenia, do pracowników objętych przepisami protokołu dodatkowego i zarządzeń wymienionych w § 2 nie stosuje się:

- 1) zarządzenia nr 497 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 grudnia 1962 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu produkcji betonów (żelbetu) lub elementów budowlanych z betonu (żelbetu, żużlobetonu),
- 2) zarządzenia nr 21 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 lutego 1967 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych i obsługi przedsiębiorstw obrotu towarowego,
- 3) okólnika nr 1 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 5 stycznia 1963 r. w sprawie kwalifikacji osób zatrudnionych przy produkcji wielkowymiarowych konstrukcji elementów prefabrykowanych dla budownictwa (Dz. Urz. MBiPMB Nr 1, poz. 4),
- 4) okólnika nr 34 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 20 grudnia 1965 r. w sprawie stosowania podwyższonych wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu materiałów budowlanych (Dz. Urz. MBiPMB z 1966 r. Nr 2, poz. 9),
- 5) innych przepisów i decyzji w zakresie uregulowanym przepisami o których mowa w § 2.

2. Traci moc zarządzenie nr 15 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 marca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania niektórych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach transportowych (Dz. Urz. MBiPMB Nr 5, poz. 22).

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 maja 1973 r.

MINISTER
A. Karkoszka

Załącznik do zarządzenia nr 22 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 maja 1973 r.

WYKAZ

przedsiębiorstw produkcji pomocniczej i zaopatrzenia budownictwa objętych przepisami protokołu dodatkowego z dnia 16 kwietnia 1973 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.

- 1) Olsztyńskie Przedsiębiorstwo Produkcji Pomocniczej Budownictwa,
- 2) Rzeszowskie Przedsiębiorstwo Produkcji Elementów Budowlanych,
- 3) Przedsiębiorstwo Produkcji Pomocniczej Budownictwa Warszawa „Zaplecze”,
- 4) Kieleckie Przedsiębiorstwo Produkcji Elementów Budowlanych,
- 5) Lubelskie Przedsiębiorstwo Produkcji Elementów Budowlanych,
- 6) Białostockie Przedsiębiorstwo Produkcji Elementów Budowlanych,
- 7) Przedsiębiorstwo Produkcji Elementów i Prefabrykatów Budowlanych w Strykowie,
- 8) Gostynińskie Przedsiębiorstwo Produkcji Elementów Budowlanych „Gos.-Bud.”,
- 9) Wrocławskie Zakłady Betoniarские i Żelbetowe „Wrobet”,
- 10) Chorzowskie Przedsiębiorstwo Produkcji Materiałów Budowlanych,
- 11) Krakowskie Przedsiębiorstwo Produkcji Materiałów Budowlanych,
- 12) Mazowieckie Przedsiębiorstwo Produkcji Pomocniczej,
- 13) Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Budownictwa Warszawa,
- 14) Przedsiębiorstwo Produkcji Pomocniczej i Zaopatrzenia „Budostal” w Krakowie.

13.

PROTOKÓŁ DODATKOWY

z dnia 16 kwietnia 1973 r.

do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i kombinatach budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeniach

§ 1.1. Protokół dodatkowy obowiązuje w:

- 1) przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i kombinatach budowlano-montażowych,
- 2) centralach zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa i kombinaty, o których mowa w pkt 1, oraz jednostkach organizacyjnych działających przy zjednoczeniach w ramach wspólnych przedsięwzięć gospodarczych resortu budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Przepisów protokołu dodatkowego nie stosuje się do wynagradzanych według odrębnych zasad:

- 1) pracowników transportu samochodowego, o których mowa w załączniku nr 5 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.,
- 2) uczniów odbywających naukę zawodu,
- 3) pracowników straży przeciwpożarowej,
- 4) pracowników straży przemysłowej,
- 5) członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa,
- 6) pracowników placówek kulturalno-oświatowych i bibliotek prowadzonych w ramach działalności kulturalno-oświatowej zakładów pracy,
- 7) pracowników zatrudnionych w pracowniczych placówkach żywienia zbiorowego i w innych wyodrębnionych placówkach socjalnych,
- 8) pracowników pracowni projektowych wynagradzanych według zasad stosowanych w biurach projektów.

§ 2. Ustala się:

- 1) zasady wynagradzania robotników, stanowiące załącznik nr 1 do protokołu,
- 2) zasady wynagradzania pracowników umysłowych, stanowiące załącznik nr 2 do protokołu,
- 3) zasady wynagradzania pracowników obsługi oraz dozorców zatrudnionych w produkcji i usługach produkcyjnych, stanowiące załącznik nr 3 do protokołu,
- 4) tabelę dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych, stanowiącą załącznik nr 4 do protokołu.

§ 3.1. Przy pracy na dwie zmiany pracownikom zatrudnionym bezpośrednio na placu budowy i przy przygotowaniu produkcji w tym systemie, przysługuje dodatek za pracę na drugiej zmianie w wysokości 10% stawki plac zasadniczej osobistego zaszerzgowania; dodatek taki nie przysługuje pracownikom zatrudnionym tylko na część drugiej zmiany bądź na przedłużonej pierwszej zmianie.

2. Za czas pracy na trzeciej zmianie zorganizowanej lub w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 15% stawki plac zasadniczej osobistego zaszerzgowania.

§ 4. Kierownikom budów i ich zastępcóm w wypadkach i na warunkach określonych w załączniku nr 2 do protokołu dodatkowego przysługuje za nadzorowanie prac na budowie prowadzonej:

- 1) na dwie zmiany — dodatek w wysokości 25% stawki plac zasadniczej,
- 2) na trzy zmiany — dodatek w wysokości 40% stawki plac zasadniczej.

Za okres pobierania dodatku, o którym mowa w pkt 1 i 2, nie przysługuje dodatek, o którym mowa w § 3.

§ 5. Podwyższenie stawki zaszerzgowania osobistego lub wynagrodzenia zasadniczego nie może być dokonywane częściej niż co 2 lata, z wyjątkiem wypadków zmiany tabel plac, albo awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji, połączonego ze zmianą stanowiska pracy, względnie — dla robotników — zmianą zakresu wykonywanej pracy.

§ 6. Wynagrodzenia wypłacane z osobowego funduszu plac dla pracowników objętych przepisami protokołu dodatkowego wolne są od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne.

§ 7.1. Do pracowników objętych przepisami protokołu dodatkowego nie stosuje się przepisów:

- 1) § 17 ust. 1 części ogólnej Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.,
- 2) załączników nr nr 1, 2, 7 i 13 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.,
- 3) § 1 załącznika nr 8 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.,
- 4) protokołu dodatkowego z dnia 14 czerwca 1964 r. do układów zbiorowych pracy w sprawie wynagradzania pracowników zjednoczeń (Dz. Urz. MBiPMB Nr 11, poz. 38).

2. Protokół dodatkowy wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 maja 1973 r.

PRZEWODNICZĄCY
ZARZĄDU GŁÓWNEGO ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW
PRZEMYSŁU BUDOWLANEGO

J. Prokopiak

Załącznik nr 1 do protokołu dodatkowego
z dnia 16 kwietnia 1973 r.

ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW

§ 1.1. Robotnicy mogą być wynagradzani według systemu plac:

- 1) akordowego lub akordowo-premiowego,
- 2) czasowego lub czasowo-premiowego.

2. O stosowaniu systemu plac odpowiedniego do rodzaju i warunków wykonywanej roboty decyduje dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 2.1. Kierownictwo i rada zakładowa powinny dążyć do rozwijania akordowego systemu plac, a w produkcji budowlano-montażowej zwłaszcza scalonych form akordu zryczałtowanego, obejmujących kompleks robót na obiekcie lub wielką partię robót.

2. Wynagrodzenie za wykonane roboty w akordowym systemie plac oblicza się w formie zryczałtowanej zapłaty określonej w umowie między kierownictwem a brygadą (brygadami) robotników lub na podstawie cen jednostkowych.

3. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego może ustalić zasady obliczania wynagrodzenia za wykonane roboty w akordowym systemie plac na scalonych podstawach, na przykład na podstawie kosztorysu na roboty budowlano-montażowe.

4. Wynagrodzenie akordowe należy rozliczać pomiędzy członków brygady proporcjonalnie do udziału przepracowanego czasu i godzinach stawek plac zasadniczej poszczególnych robotników.

Dopuszcza się inne sposoby rozliczania wynagrodzenia za zgodą wszystkich członków brygady, wyrażoną na piśmie przed rozpoczęciem prac.

§ 3.1. Pełne wynagrodzenie akordowe przysługuje za roboty wykonane prawidłowo.

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

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

§ 4. Ustala się następujące tabele stawek plac zasadniczych robotników:

Kategoria zaszerzgowania robotników	Stawki plac zasadniczej w zł/godz.		
	tabela I	tabela II	tabela III
1	5,50	6,00	6,50
2	6,50	7,00	7,50
3	7,50	8,50	9,00
4	8,50	9,50	10,50
5	9,50	10,50	12,00
6	10,50	12,00	13,50
7	12,00	13,50	15,00
8	13,50	15,50	17,50
9	15,50	18,00	20,00

§ 5.1. O stosowaniu tabeli (tabel) stawek plac zasadniczych dla celów osobistego zaszerzgowania w przedsiębiorstwie decyduje naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia według wytycznych Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych wydanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego.

2. Zaszerzgowania robotników do poszczególnych kategorii dokonuje kierownictwo przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową na podstawie taryfikatora kwalifikacyjnego robotników budowlanych ustalonego przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego.

§ 6.1. Podstawą obliczania akordowych cen jednostkowych powinny być normy pracy ustalone w obowiązującym trybie, taryfikator kwalifikacyjny i tabela plac robotników określona przez naczelnego dyrektora zjednoczenia.

2. Akordowe ceny jednostkowe ustala dyrektor przedsiębiorstwa. Naczelny dyrektor nadzorującego zjednoczenia może zastrzec do swej decyzji ustalanie niektórych cen jednostkowych.

§ 7. Podstawą do ustalenia stawek jednostkowych za roboty załadunkowe i wyladunkowe towarów masowych, objęte „Katalogiem jednolitych uorm pracy” stanowi stawka w wysokości od 9,50 zł do 11 zł za godzinę. Stawek tych nie stosuje się przy robotach załadunkowych i wyladunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu plac.

§ 8.1. Stawki plac zasadniczych określone w § 4 mogą być podwyższone za zgodą Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych wydaną w porozumieniu z Ministrem Pracy, Plac i Spraw Socjalnych i w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego w wypadku, gdy osiągnięty poziom nadwyżek akordowych i premii umożliwi podwyższenie tych stawek co najmniej o 5%.

2. Zmiana, o której mowa w ust. 1, może być wprowadzona po upływie dwóch lat od daty wprowadzenia w życie protokołu dodatkowego i wyłącznie w wypadku, gdy osiągnięty poziom nadwyżek akordowych i premii ma charakter trwały i jest wynikiem wzrostu wydajności, poprawy organizacji i dyscypliny pracy.

§ 9. Brygadziści pracują wspólnie z członkami brygady.

Brygadziście przysługują wynagrodzenie w zależności od wyników ich własnej pracy według zasad określonych w niniejszym protokole dodatkowym oraz dodatek za prowadzenie brygady w wysokości i według zasad ustalonych w protokole dodatkowym z dnia 26 lipca 1972 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. o przyznawaniu dodatków za prowadzenie brygady dla brygadzystów zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB Nr 7, poz. 36).

§ 10.1. Niezależnie od stosowanego systemu wynagradzania, robotnicy mogą otrzymywać premie z funduszu premiowego tworzonego na ten cel w przedsiębiorstwie w ramach planowanego funduszu plac robotników.

2. Zasady ustalania funduszu premiowego robotników określi Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego.

3. Zasady (regulamin) premiowania robotników ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

Robotników należy premiować odpowiednio do ich wyników pracy, w szczególności za:

- terminowe i przedterminowe wykonanie robót,
- wykonanie robót o wysokiej jakości,
- oszczędną gospodarkę materiałami,
- bezawaryjną pracę maszyn i narzędzi.

§ 11.1. Niezależnie od funduszu premiowego tworzonego w przedsiębiorstwie zgodnie z § 10, w granicach planowanego funduszu plac robotników może być tworzony odrębny fundusz majstra i fundusz kierownika budowy (robót) z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia robotników i brygadzystów.

2. Na fundusz majstra i fundusz kierownika budowy (robót) można wydzielić do 3% funduszu plac robotników przedsiębiorstwa.

3. Zasady nagradzania i tryb wypłat nagród ustala dyrektor przedsiębiorstwa.

Załącznik nr 2 do protokołu dodatkowego z dnia 16 kwietnia 1973 r.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

Część I

Przepisy ogólne

§ 1.1. Ustala się tabelę miesięcznych stawek plac zasadniczych dla pracowników umysłowych oraz tabelę dodatków funkcyjnych dla pra-

cowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach, stanowiące część II załącznika.

2. Zaszeregowania pracowników do poszczególnych kategorii stawek plac zasadniczych dokonuje się na podstawie taryfikatora kwalifikacyjnego ustalonego w § 6 części II załącznika.

3. Miesięczne stawki płacy zasadniczej określone w tabeli, o której mowa w ust. 1, stanowią podstawę do obliczania pracownikom umysłowym:

- premii,
- dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, na drugiej lub trzeciej zmianie, w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy oraz w porze nocnej,
- dodatków dla kierowników budów i ich zastępców za pracę na dwie lub trzy zmiany.

§ 2. Za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w dni ustawowo wolne od pracy, pracownikom umysłowym przysługują wynagrodzenie według ogólnie obowiązujących przepisów z zastrzeżeniem, że pracownicy zajmujący kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy mogą być wynagradzani za pracę poza normalnymi godzinami pracy tylko w wypadkach określonych w załączniku nr 11 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.

§ 3.1. Poza wynagrodzeniem wynikającym z tabeli miesięcznych stawek plac zasadniczych, pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska pracy mają prawo do dodatków funkcyjnych wypłacanych miesięcznie.

2. Wykaz stanowisk kierowniczych, o których mowa w ust. 1 oraz wysokość i zasady przyznawania dodatków funkcyjnych określono w ust. 2 § 4 i ust. 6 § 6 części II załącznika.

Część II

§ 4.1. Tabela miesięcznych stawek płacy zasadniczej pracowników umysłowych

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł	Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł
1	1200	11	3400
2	1350	12	3700
3	1500	13	4000
4	1700	14	4400
5	1900	15	4800
6	2100	16	5300
7	2300	17	5900
8	2500	18	6500
9	2800	19	7200
10	3100	20	8000

2. Kategorie zaszerzegowania i tabela dodatków funkcyjnych pracowników umysłowych.

I. Pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska w zjednoczeniach

Poz.	Stanowisko	Kategoria zaszerzegowania								
		I			II			III		
		kategoria zaszerzegowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny	kategoria zaszerzegowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny	kategoria zaszerzegowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Naczelny dyrektor	18—20	6500 7200 8000	4500 5000	18—20	6500 7200 8000	4000 4500	18—20	6500 7200 8000	2500 3000 3500
2	Zastępcy naczelnego dyrektora Główny księgowy	16—19	5300 5900 6500 7200	2500 3000 3500 4000 4500 5000	15—19	4800 5300 5900 6500 7200	2500 3000 3500 4000 4500	15—19	4800 5300 5900 6500 7200	1000 1500 2000 2500 3000 3500
3	Główny specjalista (stanowisko kierownicze, bądź jednoosobowe bezpośrednio podległe dyrektorowi lub jego z-cy)				15—18	4800 5300 5900 6500	600 800 1000 1500			
4	Kierownicy biur i ośrodków*)				12—17	3700 4000 4400 4800 5300 5900	600 800 1000 1500			

Poz.	Stanowisko	Kategoria zaszerzegowania I—III		
		kategoria zaszerzegowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny
5	Naczelnicy wydziałów Specjaliści kierujący zespołem ludzi lub zagadnień Radca prawny, rzecznik patentowy**)	11—17	3400 3700 4000 4400 4800 5300 5900	200 300 400 600 800 1000

*) Kierownicy (dyrektorzy) dużych ośrodków gospodarczych na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym mogą być wynagradzani w granicach ustalonych dla zastępców dyrektora zjednoczenia. Wynagrodzenie dla zastępców kierowników takich ośrodków gospodarczych może być ustalone według poz. 4 tabeli.

***) Radca prawny, rzecznik patentowy ma prawo do dodatku funkcyjnego w wypadku kierowania zespołem ludzi.

II. Pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska w zarządkach kombinatów i przedsiębiorstw

Poz.	Stanowisko	Kategoria kombinatu, przedsiębiorstwa											
		I			II			III			IV		
		kat. zaszer.	stawka płacy zasadn.	dodatek funkcyjny	kat. zaszer.	stawka płacy zasadn.	dodatek funkcyjny	kat. zaszer.	stawka płacy zasadn.	dodatek funkcyjny	kat. zaszer.	stawka płacy zasadn.	dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
6	Dyrektor kombinatu przedsiębiorstwa*)	18—20	6500 7200 8000	3000 3500 4000 4500	17—19	5900 6500 7200	3000 3500 4000	17—18	5900 6500	1500 2000 2500 3000	14—17	4400 4800 5300 5900	800 1000 1500 2000
7	Zastępca dyrektora kombinatu — przedsiębiorstwa Główny księgowy kombinatu — przedsiębiorstwa**)	16—19	5300 5900 6500 7200	2500 3000 3500 4000	15—18	4800 5300 5900 6500	2500 3000 3500	15—17	4800 5300 5900	1000 1500 2000 2500	12—16	3700 4000 4400 4800 5300	600 800 1000 1500
8	Dyrektor zakładu w kombinacie	17—18	5900 6500	2500 3000 3500 4000	16—17	5300 5900	2500 3000 3500						
9	Zastępca dyrektora zakładu w kombinacie Główny księgowy zakładu w kombinacie**)	14—17	4400 4800 5300 5900	800 1000 1500	13—16	4000 4400 4800 5300	400 600 800 1000 1500						

Poz.	Stanowisko	Kategoria kombinatu, przedsiębiorstwa I—II			Kategoria przedsiębiorstwa III—IV		
		kategoria zaszerogowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny	kategoria zaszerogowania	stawka płacy zasadniczej	dodatek funkcyjny
10	Główny specjalista (stanowisko kierownicze bądź jednoosobowe bezpośrednio podległe dyrektorowi lub jego zastępcy)	14—17	4400 4800 5300 5900	400 600 800 1000 1500 2000	12—15	3700 4000 4400 4800	300 400 600 800 1000
11	Kierownik działu w kombinacie, zakładzie kombinatu, przeds. Specjaliści kierujący zespołem ludzi lub zagadnień Rada prawny, rzecznik patentowy***)	10—16	3100 3400 3700 4000 4400 4800 5300	200 300 400 600 800 1000	8—14	2500 2800 3100 3400 3700 4000 4400	200 300 400 600 800 1000

U w a g a: Kombinaty zalicza się do I lub II kategorii, pracowników zakładów w kombinacie szereguje się według kategorii kombinatu.

*) Dyrektor przedsiębiorstwa I kategorii może być zaszerogowany nie wyżej niż do 19 kategorii.

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

***) Rada prawny, rzecznik patentowy ma prawo do dodatku funkcyjnego w wypadku kierowania zespołem ludzi.

III. Pozostali pracownicy zjednoczeń, zarządów kombinatów, przedsiębiorstw i zakładów

Poz.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej	Dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5
12	Starszy inspektor Starszy rewident Referent prawny	7—13	2300 2500 2800 3100 3400 3700 4000	
13	Inspektor Rewident	7—12	2300 2500 2800 3100 3400 3700	
14	Kierownicy — sekretariatu — kancelarii głównej — powielarni — hali maszyn — archiwum Starsi referenci Starsi księgowi Kasjer	7—10	2300 2500 2800 3100	
15	Referent Księgowy Starsza maszynistka (poza halą maszyn) Teletypistka Stenotypistka	4—8	1700 1900 2100 2300 2500	
16	Pracownik obsługi biurowej Kontysta Maszynistka poza halą maszyn Telefonistka	3—7	1500 1700 1900 2100 2300	
17	Stażyści z wyższym wykształceniem	4—7	1700 1900 2100 2300	
18	Stażyści ze średnim wykształceniem	1—5	1200 1350 1500 1700 1900	
19	Pomoc biurowa	1—3	1200 1350 1500	

IV. Pracownicy jednostek produkcji budowlano-montażowej

Poz.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej	Dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5
20	Dyrektor wielkiej budowy	18—19	6500 7200	3500 4000
21	Kierownik wielkiej budowy Kierownik wielkiego zespołu budów (robót)	16—18	5300 5900 6500	1500 2000 2500
22	Kierownik zespołu budów Kierownik dużej grupy robót Kierownik dużej budowy	14—17	4400 4800 5300 5900	1000 1500 2000
23	Kierownik grupy robót Kierownik budowy Kierownik obiektu Kierownik robót	10—14	3100 3400 3700 4000 4400	300 400 600 800 1000 1500
24	Starszy inżynier budowy	10—15	3100 3400 3700 4000 4400 4800	
25	Inżynier budowy Starszy technik	8—13	2500 2800 3100 3400 3700 4000	
26	Technik	6—11	2100 2300 2500 2800 3100 3400	
27	Starszy majster	10—13	3100 3400 3700 4000	300 400 600 800 1000 1500
28	Majster	8—12	2500 2800 3100 3400 3700	200 300 400 600 800

V. Pracownicy jednostek produkcji pomocniczej i usług

Poz.	Stanowisko	Kategoria zakładu											
		I			II			III			IV		
		kat. zaszer.	stawka płacy zasadn.	dodatek funkcyjny	kat. zaszer.	stawka płacy zasadn.	dodatek funkcyjny	kat. zaszer.	stawka płacy zasadn.	dodatek funkcyjny	kat. zaszer.	stawka płacy zasadn.	dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
29	Kierownik bazy, sprzętu i transportu	9—16	2800	1500	9—16	2800	800	9—16	2800	300	9—16	2800	200
			3100	2000		3100	1000		3100	400		3100	300
			3400	2500		3400	1500		3400	600		3400	400
			3700			3700			3700			3700	
			4000			4000			4000			4000	
			4400			4400			4400			4400	
			4800			4800			4800			4800	
5300		5300		5300		5300							
30	Kierownik zakładu produkcyjnego	9—16	2800	1500	9—16	2800	800	9—16	2800	300	9—16	2800	300
			3100	2000		3100	1000		3100	400		3100	400
			3400	2500		3400	1500		3400	600		3400	
			3700			3700			3700			3700	
			4000			4000			4000			4000	
			4400			4400			4400			4400	
			4800			4800			4800			4800	
5300		5300		5300		5300							

Poz.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej	Dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5
31	Kierownik warsztatu	8—12	2500	300
			2800	400
			3100	600
			3400	800
			3700	
32	Starszy majster	9—12	2800	300
			3100	400
			3400	600
			3700	800
				1000
33	Majster	8—11	2500	200
			2800	300
			3100	400
			3400	600

VI. Pracownicy magazynów

Poz.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej	Dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5
34	Kierownik magazynu głównego I kat. Kierownik zespołu magazynów I kat.	8—12	2500	400
			2800	600
			3100	800
			3400	1000
			3700	1500
35	Kierownik zespołu magazynów II kat. Kierownik magazynu głównego II kat. Kierownik magazynu I kat.	8—12	2500	300
			2800	400
			3100	600
			3400	800
			3700	1000
36	Kierownik zespołu magazynów III kat. Kierownik magazynu głównego III kat. Kierownik magazynu II kat.	7—11	2300	300
			2500	400
			2800	600
			3100	800
			3400	
37	Starszy magazynier	6—10	2100	
			2300	
			2500	
			2800	
			3100	
38	Magazynier	3—9	1500	
			1700	
			1900	
			2100	
			2300	
			2500	
2800				

VII. Kierownicy hoteli robotniczych

Poz.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka płacy zasadniczej	Dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5
39	Kierownik zespołu hoteli robotniczych	9—13	2800	300
			3100	400
			3400	600
			3700	
			4000	
40	Kierownik hotelu robotniczego	7—11	2300	200
			2500	300
			2800	400
			3100	
			3400	

§ 5. Taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych.

Poz.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne
1	2	3
I. Pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska w zjednoczeniach		
1 2	Naczelny dyrektor Zastępcy naczelnego dyrektora	Wykształcenie: wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji Staż pracy: 8 lat pracy, w tym 4 lata pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, z tego 2 lata w kombinacie lub przedsiębiorstwie
	Główny księgowy	Wykształcenie: wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji oraz dyplom biegłego księgowego odpowiedniej specjalizacji Staż pracy: 6 lat, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w księgowości
3	Główny specjalista (stanowisko kierownicze bądź jednoosobowe bezpośrednio podległe dyrektorowi lub jego zastępcy)	Wykształcenie: wyższe techniczne i specjalizacja zawodowa inżynierska dla stanowisk technicznych, inne wyższe odpowiednie dla pełnionej funkcji dla stanowisk nie technicznych Staż pracy: 6 lat w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, a dla stanowisk technicznych 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym na budowie lub usługach produkcyjnych
4 5	Kierownicy biur i ośrodków Naczelnicy wydziałów Specjaliści kierujący zespołem ludzi lub zagadnień	Wykształcenie: wyższe odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska Staż pracy: 5 lat pracy Wykształcenie: wyższe odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy Staż pracy: 4 lata w danej specjalności
II. Pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska w zarządach kombinatów i przedsiębiorstwach		
6 7 8	Dyrektor kombinatu, przedsiębiorstwa Dyrektor zakładu w kombinacie Zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa, kombinatu, zakładu w kombinacie	Wykształcenie: wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji Staż pracy: 7 lat pracy, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, a zastępcy dyrektora d/s technicznych — 3 lata na stanowisku kierowniczym na budowie, w produkcji bądź usługach produkcyjnych
9	Główny księgowy w kombinacie, przedsiębiorstwie, zakładzie kombinatu	Wykształcenie: wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji oraz dyplom biegłego księgowego odpowiedniej specjalizacji Staż pracy: 6 lat, w tym 2 lata pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w księgowości lub Wykształcenie: średnie oraz dyplom biegłego księgowego odpowiedniej specjalizacji Staż pracy: 10 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w księgowości

1	2	3
10	Główny specjalista (stanowisko kierownicze bądź jednoosobowe bezpośrednio podległe dyrektorowi lub jego zastępcy)	Wykształcenie: wyższe techniczne i specjalizacja zawodu inżynierska dla stanowisk technicznych, inne wyższe odpowiednie dla pełnionej funkcji dla stanowisk nie technicznych Staż pracy: 6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, dla stanowisk technicznych — 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym na budowie lub usługach produkcyjnych
11	Kierownik działu w kombinacie, zakładzie kombinatu, przedsiębiorstwie Specjaliści kierujący zespołem ludzi lub zagadnień	Wykształcenie: wyższe odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy Staż pracy: 4 lata w danej specjalności lub Wykształcenie: średnie odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy Staż pracy: 8 lat pracy w danej specjalności
III. Pozostali pracownicy zjednoczeń, zarządów kombinatów, przedsiębiorstw i zakładów		
12	Starszy inspektor Starszy rewident	Wykształcenie: wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji Staż pracy: 2 lata pracy lub Wykształcenie: średnie odpowiednie do pełnionej funkcji Staż pracy: 6 lat pracy
13	Kierownik — sekretariatu — kancelarii głównej — powielarni — hali maszyn — archiwum Starsi referenci Inspektorzy Starsi księgowi Rewidenci Kasjerzy	Wykształcenie: średnie odpowiednie do zajmowanego stanowiska Staż pracy: 4 lata pracy Wykształcenie: wyższe i ukończony staż pracy lub Wykształcenie: średnie Staż pracy: 4 lata pracy
14	Referent Księgowy Starsza maszynistka Teletypistka Stenotypistka	Wykształcenie: średnie i ukończony staż pracy Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę Wykształcenie: średnie
15	Maszynistka	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę

1	2	3
IV. Pracownicy jednostek produkcji budowlano-montażowej		
18	Dyrektor wielkiej budowy	Wykształcenie: wyższe techniczne Staż pracy: 7 lat pracy, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym na budowie
19	Kierownik wielkiej budowy Kierownik wielkiego zespołu budów (robót)	Wykształcenie: wyższe techniczne Staż pracy: 5 lat pracy, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym na budowie
20	Kierownik zespołu budów Kierownik dużej grupy robót Kierownik dużej budowy	Wykształcenie: wyższe techniczne Staż pracy: 5 lat pracy, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym na budowie
21	Kierownik grupy robót Kierownik budowy Kierownik obiektu Kierownik robót	Wymagania kwalifikacyjne określone przepisami wydanymi na podstawie ustawy Prawo Budowlane
22	Starszy inżynier budowy	Wykształcenie: wyższe techniczne Staż pracy: 3 lata pracy
23	Inżynier budowy	Wykształcenie: wyższe techniczne Wstępny staż pracy
	Starszy technik	Wykształcenie: średnie techniczne Staż pracy: 2 lata pracy na budowie (w produkcji lub usługach produkcyjnych)
24	Technik	Wykształcenie: średnie techniczne Wstępny staż pracy
25	Starszy majster	Wymagania kwalifikacyjne określone przepisami wydanymi na podstawie ustawy Prawo Budowlane
26	Majster	Wymagania kwalifikacyjne określone przepisami wydanymi na podstawie ustawy Prawo Budowlane
V. Pracownicy jednostek produkcji pomocniczej i usług		
27	Kierownik bazy sprzętu, transportu	Wykształcenie: wyższe techniczne Staż pracy: 3 lata pracy lub
28	Kierownik zakładu produkcyjnego	Wykształcenie: średnie techniczne Staż pracy: 6 lat pracy
29	Kierownik warsztatu	Wykształcenie: średnie techniczne Staż pracy: 2 lata pracy
30	Starszy majster	Wykształcenie: średnie techniczne Staż pracy: 2 lata na stanowisku majstra lub
		Wykształcenie: zasadnicza szkoła zawodowa, uprawnienia mistrzowskie Staż pracy: 6 lat pracy, w tym 2 lata na stanowisku majstra

1	2	3
31	Majster	Wykształcenie: średnie techniczne i wstępny staż pracy lub Wykształcenie: zasadnicza szkoła zawodowa, uprawnienia mistrzowskie lub tytuł mistrza i 3 lata praktyki lub Wykształcenie: zasadnicza szkoła zawodowa, tytuł robotnika wykwalifikowanego i 4 lata praktyki
VI. Pracownicy magazynów		
32	Kierownik magazynu głównego kat. I Kierownik zespołu magazynów I kat.	Wykształcenie: średnie techniczne, ekonomiczne, ogólne i kurs specjalistyczny Staż pracy: 6 lat pracy
33	Kierownik zespołu magazynów II kat. Kierownik magazynu głównego II kat. Kierownik magazynu I kat.	Wykształcenie: średnie techniczne, ekonomiczne, ogólne i kurs specjalistyczny Staż pracy: 6 lat pracy
	Kierownik zespołu magazynów III kat. Kierownik magazynu głównego III kat. Kierownik magazynu II kat.	
34	Starszy magazynier	Wykształcenie: średnie i kurs specjalistyczny Staż pracy: 4 lata pracy
35	Magazynier	Wykształcenie: średnie i wstępny staż pracy lub Wykształcenie: zasadnicza szkoła zawodowa i kurs specjalistyczny oraz 2 lata praktyki w danej branży
VII. Kierownicy hoteli robotniczych		
37	Kierownik zespołu hoteli robotniczych	Wykształcenie: wyższe odpowiednie dla danej specjalności
38	Kierownik hotelu robotniczego	Staż pracy: 4 lata pracy w instytucji o pokrewnym zakresie działania lub
		Wykształcenie: średnie odpowiednie do danej specjalności Staż pracy: 6 lat pracy w instytucji o pokrewnym zakresie działania

§ 6.1. Zasady zaliczania jednostek organizacyjnych do poszczególnych kategorii plac pracowników umysłowych

Zjednoczenia zalicza do poszczególnych kategorii Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w zależności od:

- rodzaju i wielkości produkcji wykonywanej przez przedsiębiorstwa zgrupowane w zjednoczeniu,
- wartości eksportu, zatrudnienia ogółem, ilości nadzorowanych przedsiębiorstw czynnych i w budowie,
- charakteru specjalistycznego zjednoczeń

z tym, że zjednoczenia o wartości produkcji budowlano-montażowej wykonywanej w kraju i za granicą ponad 3,0 mld zł, mogą być zaliczone do I kategorii, a do II kategorii o wartości produkcji budowlano-montażowej co najmniej 2,0 mld zł.

Do I kategorii zalicza się kombinaty o rocznej zdolności produkcyjnej wymagane dla zaliczenia do I kategorii przedsiębiorstwa o odpowiednim charakterze robót.

Kombinaty o mniejszej rocznej zdolności produkcyjnej zalicza się do II kategorii.

Wysokość stawki płacy zasadniczej i dodatków funkcyjnych dla pracowników kombinatów, o rocznej zdolności produkcyjnej przekraczającej znacznie minimum potrzebne do zaliczenia do I kategorii — mogą być ustalane w granicach przewidzianych dla zjednoczenia I kategorii.

Przedsiębiorstwa zalicza się do kategorii w zależności od wartości rocznej produkcji budowlano-montażowej wykonywanej siłami własnymi w kraju i za granicą w milionach złotych na podstawie następującej tabeli:

Rodzaj przedsiębiorstwa	I kat.	II kat.	III kat.
Przedsiębiorstwa budownictwa przemysłowego, wodno-inżynierskiego, konstrukcji stalowych i urządzeń przemysłowych	600	330	150
Przedsiębiorstwa budownictwa ogólnego, inżynierskiego, robót drogowych, instalacji przemysłowych, instalacji elektrycznych i instalacji sanitarnych w budownictwie przemysłowym	400	230	100
Przedsiębiorstwa instalacji elektrycznych i instalacji sanitarnych w budownictwie ogólnym, przedsiębiorstwa budowlano-remontowe, robót wodociągowo-kanalizacyjnych, budownictwa rolniczego i inne nie wymienione wyżej	250	100	50

Wielkości rocznej produkcji budowlano-montażowej, wykonywanej siłami własnymi, podane w tabeli w milionach złotych stanowią minimum uprawniające do zaliczenia przedsiębiorstwa do określonej kategorii. Wielkości rocznej produkcji budowlano-montażowej podano według cen i zasad ewidencji przerobu w sprawozdawczości z wykonania planu 1972 r.

Naczelny dyrektor zjednoczenia może wyrazić zgodę na wliczenie do produkcji budowlano-montażowej wykonywanej siłami własnymi do celów ustalania kategorii dla przedsiębiorstwa, wartości przemysłowej produkcji pomocniczej i usług produkcyjnych tego przedsiębiorstwa sprzedawanych na zewnątrz.

Nowo utworzone jednostki organizacyjne (kombinaty, przedsiębiorstwa) zalicza się do odpowiedniej kategorii przyjmując za podstawę zdolność produkcyjną jaką jednostka organizacyjna powinna osiągnąć w okresie najbliższych 3 lat.

Do wielkich budów (poz. 21 tabeli) zalicza się wieloletnie budowy, których wartość robót budowlano-montażowych wynosi co najmniej:

- 800 mln zł w generalnym wykonawstwie lub
- 400 mln zł w siłach własnych.

Do kierowania wielką budową o wartości robót budowlano-montażowych rzędu 1 mld zł, w generalnym wykonawstwie — naczelny dyrektor zjednoczenia może tworzyć stanowisko dyrektora budowy (poz. 20 tabeli). Stawka płacy zasadniczej i wysokość dodatku funkcyjnego dla dyrektora budowy o wartości robót budowlano-montażowych przekraczającej 3 mld zł w generalnym wykonawstwie — może być ustalona w granicach przewidzianych dla dyrektora przedsiębiorstwa I kategorii.

Do dużych budów (dużych grup robót) zalicza się budowy, grupy robót, których roczna wartość robót budowlano-montażowych wynosi co najmniej:

- 100 mln zł w generalnym wykonawstwie lub
- 30 mln zł w siłach własnych.

Jednostki przemysłowej produkcji pomocniczej i usług zalicza się do kategorii w zależności od wartości rocznej produkcji (usług produkcyjnych) wykonywanych siłami własnymi według następującej tabeli:

Kat. I	powyżej 200 mln zł
Kat. II	80 do 200 mln zł
Kat. III	40 do 80 mln zł
Kat. IV	poniżej 40 mln zł

Kryteria zaszeregowania do poszczególnych kategorii magazynów stosownie do wielkości obrotów oraz liczby asortymentów — ustala naczelny dyrektor zjednoczenia.

2. Zasady stosowania taryfikatora kwalifikacyjnego

Ramowy taryfikator kwalifikacyjny stanowi podstawę do opracowania szczegółowych taryfikatorów kwalifikacyjnych dla pracowników umysłowych w kombinatach i przedsiębiorstwach.

Szczegółowy taryfikator powinien być zgodny z taryfikatorem ramowym.

Wysztalcenie i staż pracy określone w ramowym taryfikatorze określają minimum niezbędne do zajmowania określonego stanowiska. W szczegółowym taryfikatorze kwalifikacyjnym wymagania kwalifikacyjne można — i odpowiednio do potrzeb należy — ustalać na wyższym poziomie.

Szczegółowe taryfikatory kwalifikacyjne zatwierdza naczelny dyrektor zjednoczenia.

3. Ustalanie stanowisk

Wykaz stanowisk w części tabelarycznej szczegółowego taryfikatora kwalifikacyjnego może być uzupełniony, zaś niektóre stanowiska i specjalności wymienione w ramowym taryfikatorze kwalifikacyjnym pominięte — odpowiednio do profilu produkcyjnego, organizacji i wielkości jednostek organizacyjnych. Kategoria zaszeregowania (a dla stanowisk kierowniczych i wysokość dodatku funkcyjnego) i wymagania kwalifikacyjne dla stanowiska nie wymienionego w ramowym taryfikatorze należy ustalać analogicznie jak dla stanowiska wymienionego w ramowym taryfikatorze, najbardziej zbliżonego pod względem złożoności i odpowiedzialności do stanowiska nowo tworzonego.

Szczegółowy taryfikator kwalifikacyjny dla danej jednostki organizacyjnej powinien być zwięzły. Należy łączyć (grupować) stanowiska nie wykazujące większych różnic co do rodzaju i charakteru wykonywanej pracy.

Pod określeniem działu (wydziału) rozumie się wieloosobową komórkę organizacyjną, zajmującą się określoną problematyką i działalnością w sposób kompleksowy lub kilkoma pokrewnymi zagadnieniami posiadającymi podstawowe znaczenie dla działalności jednostki organizacyjnej.

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

Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone bądź jako kierownicze, jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna zajmująca się określoną działalnością, bądź jako stanowisko jednoosobowe bezpośrednio podległe dyrektorowi danej jednostki organizacyjnej lub jego zastępcy.

Stanowisko takie może być utworzone tylko w wypadku, w którym liczba komórek organizacyjnych danej jednostki odpowiada rzeczywistym potrzebom, tj. jeżeli liczba ta nie jest nadmierna z punktu widzenia prawidłowej organizacji pracy i zarządzania.

Na stanowisku głównego specjalisty w określonej działalności nie może być zatrudnionych więcej niż jeden pracownik, a w wypadku głównego ekonomisty — jeden pracownik bądź na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw ekonomicznych, bądź głównego ekonomisty.

Zasady tworzenia stanowisk głównych specjalistów oraz zakres ich działania określa naczelny dyrektor zjednoczenia.

Stanowiska specjalistów mogą być tworzone w poszczególnych komórkach organizacyjnych centrali zjednoczenia, zarządzie i zakładach kombinatów, zarządzie przedsiębiorstwa i jednostkach produkcyjnych przedsiębiorstwa.

Stanowiska specjalistów mogą reprezentować w węższym zakresie tę samą gałąź umiejętności, co główni specjaliści zatrudnieni w jednostce organizacyjnej, względnie inne gałęzie umiejętności lub działalności z zakresu których nie ma uzasadnienia dla tworzenia stanowiska głównego specjalisty.

W wypadkach, gdy względy organizacyjne wskazują na uzasadnioną potrzebę utworzenia stanowiska zastępcy kierownika dużej budowy, dużej bazy, kierownika wydziału itp., należy w szczegółowym taryfikatorze kwalifikacyjnym ustalić dla takiego stanowiska pracy wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia jak dla kierownika, którego zastępuje dany pracownik z ewentualnym zmniejszeniem stażu pracy, nie więcej jednak niż o dwa lata.

Stawkę płacy zasadniczej i dodatek funkcyjny należy ustalać w granicach przewidzianych dla kierownika danej jednostki organizacyjnej z tym zastrzeżeniem, że wysokość dodatku powinna być co najmniej o jeden szczebel niższa, niż ustalono (przyznano) dla kierownika danej jednostki.

4. Wymagania kwalifikacyjne

Wymagania kwalifikacyjne określone w części I ramowego taryfikatora dotyczą typowych stanowisk pracy.

W szczegółowym taryfikatorze kwalifikacyjnym należy określać właściwe studia podyplomowe oraz stanowiska pracy, których zajmowanie wymaga dokończenia i doskonalenia zawodowego w rozumieniu przepisów zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 4 marca 1971 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych (Dz. Urz. MBiPMB Nr 2, poz. 7).

Na stanowiskach kierowniczych w jednostkach produkcji budowlano-montażowej obowiązują wymagania kwalifikacyjne przewidziane ustawą Prawo budowlane i przepisami wykonawczymi do tej ustawy. Obowiązek taki należy wprowadzać dla pracowników, którzy oceniają lub sprawdzają projekty budowlane lub sprawują techniczną kontrolę budowy, bądź kontrolę i nadzór robót przy wykonywaniu gotowych elementów budowlanych konstrukcyjnych przeznaczonych do stosowania przy wznoszeniu obiektów budowlanych.

Wymagania kwalifikacyjne dla takich pracowników należy określić w części tabelarycznej szczegółowego taryfikatora kwalifikacyjnego, kierując się odpowiednio przepisami wydanymi na podstawie ustawy Prawo budowlane i ustaleniami części II taryfikatora.

Pracownicy zatrudnieni na stanowisku zastępcy dyrektora d/s technicznych w kombinatach, przedsiębiorstwach, zakładach kombinatu wykonujących znaczną część robót, do których stosuje się ustawę Prawo budowlane i przepisami wykonawcze do tej ustawy powinni posiadać uprawnienia budowlane.

Wymagania kwalifikacyjne dla:

- 1) pracowników zatrudnionych przy projektowaniu ustala się według zasad obowiązujących w biurach projektów,

- 2) pracowników sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych — określa rozporządzenie Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 20 sierpnia 1965 r. w sprawie kwalifikacji osób sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych (Dz. U. 38, poz. 238),

- 3) radców prawnych i referentów prawnych określa uchwała nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoceń oraz banków państwowych (Monitor Polski Nr 96, poz. 406).

W wypadkach przewidzianych szczególnymi przepisami pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach inżyniersko-technicznych kontroli technicznej, technicznego normowania pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy itp. powinni posiadać — oprócz wymagań określonych w taryfikatorze — odpowiednie przeszkolenie specjalistyczne.

Dla pracowników zajmujących stanowiska:

- głównych księgowych i zastępców głównych księgowych (w wypadku utworzenia takiego stanowiska),
- kierowników działów (wydziałów) finansowych,
- rewidentów (z wyjątkiem rewidentów posiadających wykształcenie techniczne)

nie posiadających uprawnień biegłych księgowych — zaleca się wprowadzenie wymogu ukończenia kursu dla kandydatów na dyplomowanych biegłych księgowych. Pomyślne ukończenie kursu i zdanie egzaminów należy traktować jako równoznaczne z ukończeniem obowiązkowego studium podyplomowego.

Pod określeniem:

- wyższe wykształcenie rozumie się posiadanie dowodu ukończenia wyższej uczelni lub posiadanie tytułu równorzędnego (inżyniera),
- średnie wykształcenie rozumie się posiadanie świadectwa dojrzałości lub świadectwa ukończenia odpowiedniej szkoły średniej — zawodowej lub ogólnokształcącej.

Do wymaganego stażu pracy na określonym stanowisku powinien być zaliczany tylko okres pracy zawodowej odpowiadającej charakterowi pracy na tym stanowisku lub — o ile to wynika z taryfikatora kwalifikacyjnego — w danej specjalności.

Do ogólnego stażu pracy wlicza się okres wstępnego stażu pracy absolwentów.

Wymagany staż pracy pracowników ze średnim wykształceniem powinien być skrócony o dwa lata dla absolwentów studiów pomaturalnych.

5. Zwolnienie od wymagań kwalifikacyjnych

- 1) W uzasadnionych wypadkach dla pracowników wykazujących się lepszymi niż przeciętne wynikami pracy — dyrektor jednostki organizacyjnej może skrócić staż pracy określony w taryfikatorze kwalifikacyjnym, jednak nie więcej niż o 1/3 stażu.

- 2) Naczelny dyrektor zjednoczenia, kombinatu, przedsiębiorstwa może w porozumieniu z radą zakładową zwolnić od ustalonych wymogów kwalifikacyjnych pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie protokołu dodatkowego z tym, że pracownicy w wieku poniżej 45 lat powinni być zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia.

Pracownikowi zwolnionemu od wymagań kwalifikacyjnych należy z dniem wejścia w życie protokołu dodatkowego przyznać wynagrodzenie (stawkę płacy zasadniczej, a dla stanowisk kierowniczych i dodatek funkcyjny) określane przepisami protokołu dla zajmowanego stanowiska, najbardziej zbliżone do wynagrodzenia netto, które otrzymywał pracownik przed wprowadzeniem w życie nowego taryfikatora kwalifikacyjnego.

W uzasadnionych wypadkach pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych mogą być przeszerogowani do wyższej kategorii przewidzianej dla zajmowanego stanowiska, jednak bez prawa awansowania na stanowisko wyższe.

3) Przepisów ust. 1 i 2 nie można stosować do pracowników, których wymagania kwalifikacyjne określone są odrębnymi przepisami, tj. do pracowników, dla których wymagania kwalifikacyjne określa ustawa Prawo budowlane i przepisy wydane na jej podstawie, obsługi prawnej, pracowników sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych i rzeczników patentowych.

6. Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych

Dodatek funkcyjny dla:

- naczelnego dyrektora zjednoczenia, jego zastępców i głównego księgowego przyznaje Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,
- dyrektorów przedsiębiorstw, kombinatów i innych jednostek bezpośrednio nadzorowanych przez naczelnego dyrektora zjednoczenia, ich zastępców i głównych księgowych — przyznaje naczelny dyrektor nadzorujący zjednoczenia,
- pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach w poszczególnych jednostkach organizacyjnych — przyznaje dyrektor danej jednostki.

Wysokość dodatków powinna być zróżnicowana w granicach przewidzianych dla poszczególnych stanowisk w zależności od złożoności i odpowiedzialności pracy, a także od kwalifikacji pracowników.

Pracownikowi, któremu na czas nieobecności pracownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego powierzono dodatkowo jego zastępstwo, przysługuje dodatek funkcyjny przewidziany dla danego stanowiska, począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

Cz ę ść III

Zasady przyznawania dodatków za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany

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

- 1) kierownika budowy (robót) nie mającego zastępcy na danej drugiej lub trzeciej zmianie,
- 2) zastępcy kierownika budowy (robót) — w wypadku utworzenia takiego stanowiska — o ile zastępuje nieobecnego kierownika budowy (robót) na drugiej lub trzeciej zmianie.

2. Dodatki mogą być stosowane tylko w wypadku, gdy nadzorowanie pracy na drugiej oraz ewentualnie trzeciej zmianie stanowi przedłużenie pracy kierownika budowy (robót) albo jego zastępcy, po pierwszej zmianie.

3. Dodatek za pracę na dwie lub trzy zmiany oblicza się od 1:25 części miesięcznej stawki płacy zasadniczej za każdy dzień pracy na budowie prowadzonej na dwie lub trzy zmiany.

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

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

Załącznik nr 3 do protokołu dodatkowego z dnia 16 kwietnia 1973 r.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OBSŁUGI ORAZ PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH PRZY PILNOWANIU ZATRUDNIONYCH W PRODUKCJI I USŁUGACH PRODUKCYJNYCH

§ 1. Godzinowe stawki płac dla pracowników obsługi w przedsiębiorstwach, kombinatach oraz nadzorujących je zjednoczeniach i dozorców zatrudnionych w produkcji i usługach produkcyjnych ustala się w wysokości określonej w tabeli stawek płac zasadniczych robotników (§ 4 załącznika nr 1 do protokołu).

Dla pracowników obsługi i dozorców zatrudnionych w produkcji i usługach produkcyjnych ustala się następujące kategorie zaszeregowania:

Stanowisko pracy	Kategoria zaszeregowania
1	2
Goniec	1
Sprzątaczką, kuchenny, portier, dozorca, woźny, dźwigowy, szatniarz, pokojowy	1—2
Gotowacz napojów, starszy woźny, palacz pieców zwykłych, starszy dźwigowy, starszy portier, informator, ekspedytor poczty, robotnik gospodarczy przy pracach lekkich, starszy dozorca	2—3
Powielaczowy, praczka, prasowaczka, szwaczka, asenizator, woźnica, stajenny, ogrodnik przyuczony, szewc, robotnik gospodarczy przy pracy ciężkiej, lazienny	3—4

§ 2.1. Za pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu uważa się osoby pilnujące (dozorca, portierzy) całości i bezpieczeństwa budynków, urządzeń i ruchomości.

2. Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, gdy pilnowanie nie jest połączone z jakąkolwiek inną pracą, może wynosić do 12 godzin na dobę. W wypadku, gdy pracownicy ci wykonują w czasie pilnowania jednocześnie inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy w razie udowodnionej potrzeby może być przedłużony do 10 godzin za zgodą rady zakładowej.

3. Pracownicy przy pilnowaniu mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów:

- 1) 8 godzin pracy i 16 godzin wolne od pracy,
- 2) 12 godzin pracy i 12 godzin wolne od pracy,
- 3) 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy.

4. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 3 pkt 1 i 2 pracownikom przysługuje jeden dzień w tygodniu (24 godziny) wolny od pracy.

5. Przy systemie zatrudnienia, wymienionym w ust. 3 pkt 3 pracownikom nie przysługuje dodatkowy (nie wynikający z rozkładu czasu pracy) dzień wolny w tygodniu.

6. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu w systemie wymienionym ust. 3 pkt 1 i 2 przysługuje w tygodniu dzień wolny od pracy, a pracownikom zatrudnionym w systemie, o którym mowa w ust. 3 pkt 3 — 24 godziny wolne od pracy — co trzy tygodnie powinny przypadać w niedzielę.

7. Przy pracy w systemie 8 godzin pracy i 16 godzin wolne od pracy oraz w systemie 12 godzin pracy i 12 godzin wolne od pracy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczone na podstawie zasadniczej godzinowej stawki płac w wysokości:

- a) 110% za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w sobotę ponad 6 godzin) do 12 godzin jednorazowo, tj. stawka zasadnicza plus 10% dodatek,
- b) 200% za godziny pilnowania (tj. stawka zasadnicza plus 100% dodatek)
- powyżej 12 godzin jednorazowo,
 - za wszystkie godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem powinien być dniem wolnym od pracy,
 - za wszystkie godziny pracy w dzień ustawowo wolny od pracy nie będący i nie przypadający na niedzielę, chyba że za zgodą pracownika udzielono mu w zamian innego dnia wolnego od pracy.

8. Przy pracy w systemie 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługujące w tytulu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczone na podstawie zasadniczej godzinowej stawki płac w wysokości:

- a) 110% za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w sobotę ponad 6 godzin) do 12 godzin jednorazowo (tj. stawka zasadnicza plus 10% dodatek),
- b) 200% (tj. stawka zasadnicza plus 100% dodatek) za godziny przepracowane jednorazowo ponad 12 godzin oraz za godziny przepracowane w ramach 12 godzin jednorazowo, jednak przekraczające 72 godziny w tygodniu,
- c) 200% (tj. stawka zasadnicza plus 100% dodatek) za wszystkie godziny pracy w przypadającym w danym tygodniu ustawowym dniu wolnym od pracy, nie będącym niedzielą i nie przypadającym na niedzielę.

9. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał inny dzień w tygodniu wolny od pracy, a w systemie zatrudnienia 12 godzin pracy na 24 godziny wolne korzystał z 24 godzin wolnych od pracy po 12 godzinach pracy — przysługuje wynagrodzenie jak za roboczy dzień pracy.

10. W wypadku, gdy na podstawie odrębnych przepisów (ust. 6) wprowadzona została zasada, że pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługujący dzień wolny w tygodniu względnie przysługujące 24 godziny wolne od pracy w systemie 12 godzin pracy na 24 godziny wolne, mają być udzielane co trzy tygodnie w niedzielę, wówczas za pracę w tę trzecią niedzielę pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie z dodatkiem 100%.

11. Za pracę w nocy przysługuje pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu — niezależnie od dodatków, o których mowa wyżej, dodatek do płac według zasad określonych w niniejszym protokole.

§ 3.1. Dla palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników ustala się następujące kategorie zaszeregowania:

Kategoria zaszeregowania

Palacz c.o. — pomocnik	3
Palacz c.o.	4
„	5
„	6

2. Palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników należy zaszeregować do odpowiedniej kategorii zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym ustalonym przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego.

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

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

W wypadku występowania w kotłowni warunków pracy szkodliwych dla zdrowia przewidzianych w załączniku nr 4 do niniejszego protokołu, z tytułu których przysługuje dodatek wyższy za pracę w tych warunkach palaczom centralnego ogrzewania i ich pomocnikom przysługuje tylko jeden dodatek — najwyższy.

§ 4. Pracownikom wymienionym w § 1 dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych wypłaca się w wysokości i według zasad określonych w załączniku nr 8 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

§ 5. Pracownicy, o których mowa w załączniku, mogą otrzymać premie z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac według zasad ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa (kombinatu, zjednoczenia).

Załącznik nr 4 do protokołu dodatkowego
z dnia 16 kwietnia 1973 r.

TABELA DODATKÓW ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, NIEBEZPIECZNYCH LUB UCIAŻLIWYCH

Lp.	Wyszczególnienie	Wysokość dodatku za 1 godz. pracy w zł
1	2	3
A. Warunki szkodliwe dla zdrowia		
1	Spawanie w zbiornikach zamkniętych	1,00
2	Praca w pyłe, gazach i wyciewach szkodliwych dla zdrowia	0,50
3	Praca w pyłe o dużej zawartości krzemu	1,00
4	Malowanie w zbiornikach zamkniętych farbami zawierającymi składniki lub rozpuszczalniki szkodliwe dla zdrowia	1,00
5	Prace w wodzie lub ciężkim błocie	1,00
6	Prace w pomieszczeniach zamkniętych i źle wentylowanych w temperaturze sztucznie podniesionej ponad +28°C	1,00
7	Roboty szamotowe wewnątrz pieców przemysłowych i wewnątrz zbiorników kwasoodpornych	0,50
8	Prace w kesonach i dzwonach opuszczanych pod ciśnieniem	
	do 10 m opuszczenia	3,00
	od 10 do 20 m opuszczenia	3,50
	od 20 do 30 m opuszczenia	7,50
	od 30 do 40 m opuszczenia	12,00
9	Prace z użyciem promieni jonizujących	2,00
10	Prace budowlano-montażowe w szpitalach (oddziałach) zakaźnych i sanatoriach przeciwgruźliczych w warunkach narażających pracowników na choroby zakaźne; dodatek ten może być przyznany tylko na podstawie orzeczenia stacji sanitarno-epidemiologicznej	1,00
11	Ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiu i szlifowanie ołowiu	1,00
12	Prace wykonywane przy użyciu waty szklanej	1,00

1	2	3	1	2	3
	B. Warunki uciążliwe i niebezpieczne				
1	Prace przy rozbiórce na wysokości ponad 8 m w budynkach bez stropów i rusztowań	1,00	10	Prace wykonywane wewnątrz pomieszczeń użytkowych w czasie remontu w budynkach zamieszkałych lub biurowych, szkolnych itp. dodatek do wynagrodzenia akordowego może być stosowany w wysokości do 25% w zależności od wpływu utrudnień pracy, wynikających z jednoczesnego użytkowania budynku — na podstawie szczegółowego protokołu konieczności, sporządzonego przez przedsiębiorstwo i Związek. Nie dotyczy to robót wykonywanych na podstawie cen akordowych uwzględniających dane warunki	
2	Prace na wysokości ponad 15 m bez stropów, szalowań lub pomostów poniżej	1,00	11	Cieśle i zbrojarze oraz ich pomocnicy wykonujący pracę w skafandrach, ale bez helmu nurka, poniżej zwierciadła wody, przy głębokości	
3	Prace przy robotach rozbiórkowych na wysokości ponad 15 m bez stropów i rusztowań lub pomostów poniżej	1,50		0,6 m	1,00
4	Prace na rusztowaniach stałych i pomostach ponad wodą, prace na wodzie — łodziach, tratwach i pontonach	1,00		a przy głębokości wody ponad 0,60 m	2,00
5	Prace na rusztowaniach wiszących i na drabinach sznurowych	1,00	12	Dla robotników zatrudnionych przy pracach na nadbrzeżach morskich, falochronach, molach i innych podobnych obiektach hydrotechniczno-morskich przy pracy:	
6	Prace na kominach fabrycznych, konstrukcjach wieżowych, masztach i wysuwnicach na wysokości:			1) w akordzie, w zależności od stopnia uciążliwości pracy i utrudnień występujących na budowie, może być stosowany dodatek w wysokości do 25% pełnej płacy akordowej na podstawie szczegółowego protokołu konieczności, sporządzonego przez przedsiębiorstwo i Związek	
	od 15 do 20 m	1,00		2) w dniówkowym systemie zapłaty przysługuje dodatek za godzinę pracy w wysokości od 0,50 do 1,00 zł w zależności od podstawowej wysokości dodatku przewidzianego dla poszczególnych robót zgodnie z pkt 1; dodatek ten wypłaca się również w ww wysokości uprawnionym pracownikom umysłowym	
	a za każde następne rozpoczęte 20 m	1,00	13	Prace wykonywane w pomieszczeniach, w których natężenie hałasu przekracza 90 decybeli	0,50
7	Prace na słupach bez rusztowań na wysokości od 8 do 15 m	0,50	14	Prace przy próbach urządzeń elektrycznych znajdujących się pod napięciem	1,00
8	Prace w ciasnych pomieszczeniach źle wentylowanych o wysokości do 1,6 m lub szerokości do 1,0 m (np. w kanałach krytych, w ciasnych szybach)	0,50			
9	Prace w czynnych zakładach pracy, w których produkcja nie została przerwana W zależności od wpływu ruchu zakładu na tempo wykonywanych robót może być stosowany dodatek do wynagrodzenia akordowego w wysokości do 25% na podstawie szczegółowego protokołu konieczności, sporządzonego przez przedsiębiorstwo i Związek przy udziale inwestora. Nie dotyczy to robót wykonywanych na podstawie cen akordowych uwzględniających dane warunki				

**WARUNKI PRENUMERATY
DZIENNIKÓW URZĘDOWYCH NA ROK 1973**

Cena jednego kompletu w prenumeracie wyłącznie rocznej wynosi:
Dziennik Budownictwa — Dziennik Urzędowy zł 90,—

Dziennik Urzędowy Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu
Materiałów Budowlanych zł 42,—

Wpłaty na prenumeratę w ciągu całego roku przyjmują wszystkie oddziały i delegatury „Ruch” jak również Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” Warszawa ul. Towarowa 28, konto PKO Warszawa nr 1-6-100020.

Na blankiecie PKO zgłaszającym prenumeratę należy zaznaczyć tytuł, liczbę egzemplarzy oraz dokładny adres prenumeratora dziennika.

Korespondencję oraz ewentualne reklamacje należy kierować bezpośrednio do placówki na której konto dokonano wpłaty.

Sprzedaż poszczególnych numerów dzienników z danego roku bieżącego i z lat ubiegłych prowadzi Księgarnia „Dom Książki”, Warszawa, ul. Nowotki 12, tel. 31-14-17 w godz. 11⁰⁰—19⁰⁰.

Księgarnia ta przyjmuje także zamówienia pisemne i realizuje je za zaliczeniem pocztowym.

Redakcja
**MINISTERSTWO BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH**
Gabinet Ministra

Warszawa, ul. Wspólna 2, tel. 21-05 w. 585

Wydawca:

**CENTRALNY OŚRODEK INFORMACJI
BUDOWNICTWA**

Warszawa, ul. Senatorska 27, tel. 27-09-75
INDEKS 35711