



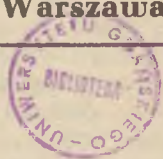
BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1970

Warszawa, dnia 14 sierpnia 1970 r.

Nr 8



SPIS TREŚCI

Dział A

- Poz. 81 — pismo okólne Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 lipca 1970 r. w sprawie wyjaśnienia niektórych kwestii dotyczących postępowania przy dochodzeniu przed komisjami rozjemczymi świadczeń pieniężnych w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej 214

Dział B

- Poz. 82 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 lipca 1970 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uposażenia nauczycieli i wychowawców 216
- Poz. 83 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 sierpnia 1970 r. w sprawie wyłączenia spod działania przepisów o funduszu zakładowym niektórych przedsiębiorstw 217
- Poz. 84 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 sierpnia 1970 r. w sprawie dodatkowych urlopow dla pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia gruźlicą 217
- Poz. 85 — uchwała Nr 110 Rady Ministrów z dnia 23 lipca 1970 r. w sprawie wymiaru godzin nauczania nauczycieli szkół podstawowych 218
- Poz. 86 — zarządzenie Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 23 maja 1970 r. w sprawie przewozu osób samochodami ciężarowymi 218
- Poz. 87 — wytyczne Nr 14 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 5 maja 1970 r. w sprawie ustalania rezerw zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu kłuzowego 220
- Poz. 88 — wyjaśnienie Nr 2 Komitetu Pracy i Płac z dnia 23 kwietnia 1970 r. w sprawie zasad ciągłości pracy w zakresie nabywania uprawnień do niektórych świadczeń 223

DZIAŁ A

81

**PISMO OKÓLNE
CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

z dnia 30 lipca 1970 r.

w sprawie wyjaśnienia niektórych kwestii dotyczących postępowania przy dochodzeniu przed komisjami rozjemczymi świadczeń pieniężnych przysługujących w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Wydane z inicjatywy związków zawodowych przepisy o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy stworzyły system świadczeń z ubezpieczenia społecznego i z funduszy zakładów pracy, które zapewniają pokrycie szkód materialnych, jakie ponosi pracownik (rodzina — w razie jego śmierci) wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Nowe przepisy wydatnie podwyższyły renty inwalidzkie dla inwalidów z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz zastąpiły odszkodowania należne na podstawie prawa cywilnego systemem świadczeń przysługujących od zakładu pracy, powierając rozpatrywanie sporów o te świadczenia zakładowym (terenowym) komisjom rozjemczym.

Pociągnęło to za sobą rozszerzenie kompetencji komisji rozjemczych, stanowiąc w ten sposób wyraz uznania dla nich jako społecznych organów rozstrzygania sporów pracowniczych.

W celu ułatwienia komisjom rozjemczym wykonywania tych zadań i stworzenia jednolitej praktyki w zakresie rozpatrywania sporów o świadczenia odszkodowawcze z zakładów pracy, Centralna Rada Związków Zawodowych wyjaśnia, co następuje:

I. Podstawa prawna dochodzonych roszczeń

1. Komisje rozjemcze przy rozstrzyganiu sporów o świadczenia pieniężne winny stosować w szczególności przepisy:

1) ustawę z dnia 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 3, poz. 8);

2) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 1968 r. w sprawie jednorazowych odszkodowań i innych świadczeń przysługujących w razie wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 22, poz. 144);

3) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 1968 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy na choroby zawodowe (Dz. U. Nr 22, poz. 145);

4) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 1968 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych uprawniających do świadczeń w razie inwalidztwa lub śmierci pracownika (Dz. U. Nr 22, poz. 147);

5) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 1968 r. w sprawie zasad i trybu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz trybu postępowania odwoławczego w tych sprawach (Dz. U. Nr 22, poz. 143).

2. Przepisy wymienione w ust. 1 pkt 4) i 5) dotyczące wykazu chorób zawodowych uprawniających do świadczeń w razie inwalidztwa lub śmierci pracownika oraz dotyczące zasad i trybu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz trybu postępowania odwoławczego w tych sprawach — weszły w życie z dniem 1 września 1968 r. i mają zastosowanie do szkód powstałych od tej daty na skutek chorób zawodowych oraz do wypadków, które wydarzyły się od tej daty.

3. W stosunku jednak do osób mających prawo do renty inwalidzkiej lub rodzinnej przewidzianej w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin, jeżeli inwalidztwo lub śmierć pracownika nastąpiły wskutek krzemicy lub krzemogruźlicy, przepisy wymienione w ust. 1 pkt 3) mają zastosowanie od dnia 1 stycznia 1968 r.

4. Przy rozpatrywaniu spraw o roszczenia z tytułu choroby zawodowej należy mieć na uwadze również wyjaśnienie Nr 3 Komitetu Pracy i Płac z dnia 5 września 1969 r. w sprawie terminu rozciągnięcia na choroby zawodowe przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. Urz. Kom. Pr. i Pł. Nr 4, poz. 8).

II. Właściwość komisji rozjemczych

1. Na podstawie przepisów wymienionych w rozdziale 1 pracownik poszkodowany wskutek wypadku przy pracy lub wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy albo choroby zawodowej może zgłosić wniosek o rozpatrzenie sporu w następujących sprawach:

1) o wyrównanie różnicy między zasiłkiem chorobowym a zarobkiem za okres czasowej niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, jeżeli został zaliczony do jednej z grup inwalidów,

2) o jednorazowe odszkodowanie z tytułu trwałego uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy,

3) o jednorazowe odszkodowanie z tytułu inwalidztwa spowodowanego chorobą zawodową,

4) o świadczenia wyrównawcze z tytułu trwałego uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy,

5) o odszkodowanie za przedmioty osobistego użytku zniszczone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy.

2. Uprawnieni członkowie rodziny po pracowniku zmarłym wskutek wypadku przy pracy lub choroby

zawodowej mogą zgłosić wnioszek o rozpatrzenie sporu w następujących sprawach:

1) o jednorazowe odszkodowanie z tytułu śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,

2) o odszkodowanie za przedmioty osobistego użytku pracownika zniszczone lub uszkodzone na skutek wypadku przy pracy,

3) o wypłatę należnych pracownikowi:

a) wyrównania różnicy między zasiłkiem chorobowym a zarobkiem, jeżeli pracownik był zaliczony do jednej z grup inwalidów,

b) jednorazowego odszkodowania,

c) świadczeń wyrównawczych

— o ile zmarły pracownik nabył prawo do tych świadczeń, lecz ich nie otrzymał.

3. Za uprawnionych członków rodziny pracownika uważa się małżonka bez jakichkolwiek ograniczeń, a pozostałych członków rodziny tylko wówczas, gdy spełniają warunki do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów ustawy z 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6). W praktyce przy ustalaniu, którzy członkowie rodziny spełniają warunki do uzyskania renty rodzinnej, należy opierać się na decyzji ZUS przyznającej taką rentę, jeżeli decyzja w tej sprawie została już wydana. Za uprawnionego małżonka uważa się osobę, z którą pracownik pozostawał w związku małżeńskim.

4. Zakładowa (terenowa) komisja rozjemcza nie jest właściwa do rozpoznawania wymienionych sporów, jeżeli pracownik jest zatrudniony w zakładzie pracy, który nie podlega właściwości komisji rozjemczej, albo zajmuje w chwili zgłoszenia wniosku lub zajmował w chwili powstania prawa do świadczeń odszkodowawczych stanowisko wymienione w uchale Nr 201 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, których zajmowanie wyłącza właściwość zakładowych komisji rozjemczych w sporach ze stosunku pracy (Mon. Pol. Nr A-37, poz. 507). Te same zasady mają zastosowanie do roszczeń dochodzonych przez uprawnionych członków rodziny w przypadku śmierci pracownika, który zajmował stanowisko wykluczające właściwość komisji rozjemczej.

5. Zakładowa (terenowa) komisja rozjemcza nie jest właściwa do rozpatrywania sporów o odszkodowania należne na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 3, poz. 8). W tych sprawach są nadal właściwe sądy powszechne.

III. Zasady postępowania

1. Przy rozpatrywaniu sporów o roszczenia wynikające z przepisów wymienionych w rozdziale I ust. 1 pkt 1—5 niniejszego pisma, Centralna Rada Związków Zawodowych wyjaśnia, że należy stosować przepisy o postępowaniu rozjemczym, jednak ze zmianami wynikającymi z ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. (Dz. U. Nr 3, poz. 8) i aktów wydanych na jej podstawie oraz z uwzględnieniem zasad zawartych w dalszych punktach niniejszego pisma.

2. Terminy przewidziane w art. 6 dekretu z 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. Nr 10, poz. 35) dla zgłoszenia wniosku o rozpatrzenie sprawy przez komisję rozjemczą nie mają zastosowania przy rozpatrywaniu wniosków, zgłoszonych przez pracowników lub członków ich rodzin.

Roszczenia z art. 11 i 13 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 3, poz. 8) ulegają przedawnieniu z upływem lat dziesięciu, a roszczenia z art. 10 i 12 tej ustawy — z upływem lat trzech.

3. Jeżeli wnioskodawca opiera swoje roszczenia na dowodach, które złożył w zakładzie pracy lub które znajdują się w posiadaniu zakładu pracy, komisja rozjemcza powinna zażądać przedłożenia tych dowodów przez zakład pracy.

4. Jeżeli wnioskodawca we wniosku swym podnosi, iż protokół powypadkowy — niezgodnie z rzeczywistością ustala, że:

a) pracownik nie uległ wypadkowi albo

b) uległ wypadkowi lecz nie był to wypadek przy pracy albo też

c) wypadek przy pracy został bezpodstawnie uznany za spowodowany wyłącznie przez pracownika skutkiem wynikającego z rażącego niedbalstwa lub umyślnego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy —

— komisja rozjemcza powinna we własnym zakresie dokonać w razie potrzeby ustaleń i oceny tych okoliczności.

5. W przypadku podniesienia przez zakład pracy zarzutu, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy spowodowane rażącym niedbalstwem lub umyślnie — przeprowadzenie dowodu na powyższe okoliczności obciąża ten zakład.

6. Komisja rozjemcza jest związana ostatecznym orzeczeniem komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia zaliczającym bądź nie zaliczającym poszkodowanego do jednej z grup inwalidów, a jeżeli zainteresowany odwołał się od tego orzeczenia do okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych, komisja rozjemcza związana jest prawomocnym wyrokiem wydanym w tym postępowaniu.

7. Jeżeli pracownik kwestionuje procent trwałego uszczerbku na zdrowiu, stanowiącego podstawę roszczenia o jednorazowe odszkodowanie lub świadczenia wyrównawcze, wówczas komisja rozjemcza rozważy zasadność zarzutów i w razie potrzeby skontroluje trafność orzeczenia zespołu lekarzy orzekających powołanego przez powiatowy inspektorat Państwowego Zakładu Ubezpieczeń zobowiązując zakład pracy do ponownego skierowania pracownika na badanie przez inny zespół Powiatowego Zakładu Ubezpieczeń.

W oparciu o te badania komisja rozjemcza rozstrzygnie spór. Jednakże kierowanie na ponowne badanie jest niewskazane, jeżeli w normach oceny trwałego uszczerbku na zdrowiu stanowiących załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 29 października 1968 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania trwałego uszczerbku na zdrowiu dla celów wypłaty jednorazowych odszkodowań oraz świadczeń wyrównawczych pracownikom poszkodowanym wskutek wypadków przy pra-

cy (Monitor Polski Nr 49, poz. 343) procent trwałego uszczerbku został ustalony w jednej liczbie albo także wówczas, gdy przyznany został najwyższy przywiązany do danego uszczerbku procent, a poszkodowany nie kwestionuje rodzaju uszczerbku. W takich bowiem przypadkach ustalenie wyższego procentu jest niedopuszczalne.

8. W wypadku gdy do jednorazowego odszkodowania z tytułu śmierci pracownika uprawniony jest jeden członek rodziny, komisja rozjemcza przyznaje na jego rzecz całość świadczenia, a w przypadku gdy jest więcej uprawnionych członków rodziny — komisja rozjemcza przyznaje świadczenia łącznie na rzecz wszystkich uprawnionych członków rodziny, niezależnie od tego, kto z uprawnionych członków rodziny zgłosi wniosek o rozpatrzenie sporu. Świadczenia te są płatne do rąk osoby uprawnionej do odbioru renty rodzinnej. Jeżeli renta rodzinna została podzielona jednorazowe odszkodowanie ulega podziałowi w równych częściach między uprawnionych.

9. Jeżeli nad uprawnionymi członkami rodziny sprawują opiekę różne osoby, świadczenia ulegają odpowiedniemu podziałowi, z wypłatą do rąk przedstawicieli małoletnich.

10. W przypadku braku jednomyślności i podjęcia uchwały, że sprawa nie została rozstrzygnięta w postępowaniu przed komisją rozjemczą, przewodniczący komisji lub jego zastępca powinien pouczyć zainteresowanego, iż ma on prawo wystąpić z wnioskiem do jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy o rozpoznanie sporu. Na żądanie zainteresowanego komisja rozjemcza przekazuje akta sprawy do jednostki nadrzędnej.

11. Orzeczenie lub uchwała o braku jednomyślności powinny być ogłoszone bezpośrednio po odbyciu narady przez komisję rozjemczą, a ponadto orzeczenie powinno być doręczone stronom z urzędu w ciągu 3 dni od dnia rozprawy, zaś uchwała o braku jednomyślności w tym samym terminie tylko na żądanie strony.

12. Orzeczenie komisji rozjemczej powinno zawierać pouczenie, że może ono być zaskarżone przez każdą ze stron w terminie 30 dni od jego otrzymania do okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych oraz że skargę taką należy wnieść bezpośrednio do sądu.

13. Jeżeli zainteresowany wniósł bezpośrednio skargę do okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych, wówczas na żądanie tego sądu przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca prześle bez zwłoki akta sprawy.

Jeżeli natomiast zainteresowany skieruje sprawę do okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych za pośrednictwem komisji rozjemczej — komisja z urzędu przekaze skargę wraz z aktami sprawy temu sądowi.

14. Prawomocne orzeczenie komisji rozjemczej (a więc niezaskarżone przez stronę w terminie 30 dni od jego otrzymania do okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych) może być w terminie 6 miesięcy od jego uprawomocnienia się zaskarżone przez Prokuratora Generalnego PRL do Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Sekretarz
Centralnej Rady Związków Zawodowych
Z. Krawczyński

DZIAŁ B

82

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 23 lipca 1970 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie uposażenia nauczycieli i wychowawców.

(Dziennik Ustaw z dnia 12 sierpnia 1970 r. Nr 19, poz. 158)

Na podstawie art. 5 i 37 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych (Dz. U. Nr 7, poz. 39) zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisowi § 3 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 maja 1954 r. w sprawie uposażenia nauczycieli i wychowawców (Dz. U. z 1954 r. Nr 26, poz. 103 i Nr 31, poz. 127, z 1955 r. Nr 42, poz. 256, z 1956 r. Nr 37, poz. 168, z 1958 r. Nr 52, poz. 249, z 1960 r. Nr 38, poz. 223, z 1961 r. Nr 34, poz. 167 i Nr 42, poz. 220, z 1962 r. Nr 6, poz. 22, z 1963 r. Nr 44, poz. 248, z 1965 r. Nr 44, poz. 275 i z 1969 r. Nr 32, poz. 273) nadaje się brzmienie:

„1. Nauczyciele szkół podstawowych, liceów ogólnokształcących oraz wychowawczynie przedszkoli

i innych placówek przedszkolnych posiadający co najmniej średnie wykształcenie pedagogiczne lub wykształcenie równorzędne otrzymują uposażenie według stawek określonych w § 2 ust. 1 dla grupy I lub II zwiększonych o 200 zł miesięcznie”.

§ 2. Wykonanie rozporządzenia porucza się zainteresowanym ministrom (kierownikom urzędów centralnych).

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 września 1970 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. P. Jaroszewicz
Wiceprezes Rady Ministrów

83

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 3 sierpnia 1970 r.

w sprawie wyłączenia spod działania przepisów o funduszu zakładowym niektórych przedsiębiorstw.*(Dziennik Ustaw z dnia 28 sierpnia 1970 r. Nr 21, poz. 172)*

Na podstawie art. 5 pkt 4 ustawy z dnia 28 marca 1958 r. o funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1960 r. Nr 13, poz. 78) Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza, co następuje:

§ 1. W celu wzmocnienia działania bodźców materialnego zainteresowania pracowników w poprawie efektów ekonomicznych przedsiębiorstwa państwowego przemysłu terenowego oraz przedsiębiorstwa nieprzemysłowe, w których utworzony zostanie na podstawie uchwał Rady Ministrów wydanych w po-

rozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych fundusz zachęty materialnej, wyłącza się spod działania ustawy z dnia 28 marca 1958 r. o funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1960 r. Nr 13, poz. 78).

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1971 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. P. Jaroszewicz
Wiceprezes Rady Ministrów

84

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 11 sierpnia 1970 r.

w sprawie dodatkowych urlopów dla pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia gruźlicą.*(Dziennik Ustaw z dnia 17 sierpnia 1970 r. Nr 20, poz. 168)*

Na podstawie art. 23 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85) Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza, co następuje:

§ 1. 1. Płatny urlop dodatkowy w wymiarze 12 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym, zwany dalej „urlopem dodatkowym”, przysługuje, po przepracowaniu jednego roku, pracownikom stale zatrudnionym:

- 1) w Instytucie Gruźlicy,
- 2) w zakładach leczniczych przeznaczonych dla chorych na gruźlicę,
- 3) w innych zakładach leczniczych, klinikach, instytutach naukowo-badawczych w tych komórkach organizacyjnych, które udzielają świadczeń osobom chorym na gruźlicę,
- 4) w pracowni immunologii gruźlicy Instytutu Weterynarii,
- 5) w pracowniach tuberkuliny wytwórni surowic i szczepionek zakładów przemysłu bioweterynaryjnego.

2. Wykaz komórek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1 pkt 3, ustalają ministrowie właściwi z tytułu sprawowanego nadzoru w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej, Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

§ 2. 1. Urlopu dodatkowego udziela się w zależ-

ności od wskazań lekarskich łącznie z urlopem wypoczynkowym lub oddzielnie.

2. Urlop dodatkowy nie może być dzielony na części.

3. Przesunięcie terminu dodatkowego urlopu jest dopuszczalne tylko w wypadku, gdy pracownik nie może wykorzystać tego urlopu z przyczyn określonych w art. 12 i 13 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85).

4. W razie zbiegu prawa do urlopu, o którym mowa w § 1, z prawem do urlopu dodatkowego z innego tytułu — pracownikowi przysługuje prawo wyboru urlopu.

§ 3. Rozporządzenie nie dotyczy:

1) pracowników, którym po roku pracy przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych,

2) pracowników zatrudnionych w pomocniczych gospodarstwach rolnych, ogrodniczych i hodowlanych przy zakładach leczniczych dla chorych na gruźlicę.

§ 4. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 kwietnia 1961 r. w sprawie dodatkowych urlopów dla pracowników zatrudnionych w zakładach przeciwgruźliczych (Dz. U. Nr 24, poz. 115).

§ 5. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1971 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. P. Jaroszewicz
Wiceprezes Rady Ministrów

UCHWAŁA Nr 110 RADY MINISTRÓW

z dnia 23 lipca 1970 r.

w sprawie wymiaru godzin nauczania nauczycieli szkół podstawowych.*(Monitor Polski z dnia 14 sierpnia 1970 r. Nr 26, poz. 215)*

Na podstawie art. 9 ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. z 1956 r. Nr 12, poz. 63 i z 1958 r. Nr 21, poz. 93) Rada Ministrów uchwała, co następuje:

§ 1. 1. Obowiązkowy wymiar godzin nauczania nauczycieli szkół podstawowych z wyższym wykształceniem, którzy podejmą zatrudnienie w tych szkołach począwszy od dnia wejścia w życie uchwały, ustala się na 26 godzin tygodniowo.

2. Przepis ust. 1 dotyczy również nauczycieli po-

zostających w chwili wejścia w życie uchwały w służbie nauczycielskiej, którzy po tej dacie ukończą studia wyższe.

§ 2. Wykonanie uchwały porucza się Ministrowi Oświaty i Szkolnictwa Wyższego.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 września 1970 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. *P. Jaroszewicz*
Wiceprezes Rady Ministrów

ZARZĄDZENIE MINISTRÓW KOMUNIKACJI I SPRAW WEWNĘTRZNYCH

z dnia 23 maja 1970 r.

w sprawie przewozu osób samochodami ciężarowymi.*(Monitor Polski z dnia 3 lipca 1970 r. Nr 20, poz. 170)*

Na podstawie art. 14 pkt 1 i art. 17 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 27 listopada 1961 r. o bezpieczeństwie i porządku ruchu na drogach publicznych (Dz. U. Nr 53, poz. 295) i § 49 rozporządzenia Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 20 lipca 1968 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. Nr 27, poz. 183) zarządza się, co następuje:

Rozdział 1.**Przewóz konwojentów i drużyn roboczych.**

§ 1. 1. Przewóz konwojentów i członków drużyn roboczych samochodem ciężarowym dozwolony jest tylko w kabinie kierowcy, z tym że liczba przewożonych osób nie może przekraczać liczby miejsc przewidzianych w konstrukcji kabiny.

2. Jeżeli z braku miejsca w kabinie kierowcy lub z innych ważnych powodów konwojenci i członkowie drużyn roboczych nie mogą być przewożeni w kabinie kierowcy, przewóz tych osób samochodem ciężarowym oraz ciężarowym pojazdem członowym może się odbywać poza kabiną kierowcy, jednak przy zachowaniu przepisów § 4 pkt 1, 3 i 4 lit. b), c), e) oraz następujących warunków:

1) liczba przewożonych konwojentów i członków drużyn roboczych nie może przekraczać 8; samochodami ciężarowymi z nadwoziem specjalnym, w których konstrukcji przewidziane są także miejsca dla przewozu osób, dopuszcza się przewóz tylu osób, ile miejsc przewidziano w konstrukcji pojazdu;

2) osobom przewożonym na powierzchni ładunkowej należy zapewnić w miarę możliwości miejsca sie-

dzące, a co najmniej uchwyty zabezpieczające przed wypadnięciem;

3) nie wolno przewozić osób obok ładunków lub na ładunkach:

- a) zawierających materiały niebezpieczne,
- b) cuchnących lub pyłących,
- c) niedostatecznie umocowanych,
- d) zawierających artykuły żywnościowe bez opakowania;

4) nie wolno przewozić:

- a) osób na powierzchni ładunkowej między ładunkiem a kabiną kierowcy,
- b) osób w skrzyni ładunkowej samochodów samowyladowniczych (wywrotek) i izotermicznych.

3. Liczba przewożonych konwojentów i członków drużyn roboczych powinna być wpisana w karcie drogowej (w rubryce „uwagi” na pierwszej stronie).

4. W zakresie potrzeb przewozowych rolnictwa, leśnictwa, budownictwa i przemysłu spożywczego dopuszcza się, poza granicami administracyjnymi miast wyłączonych z województw i miast stanowiących powiaty miejskie, przewóz konwojentów i członków drużyn roboczych na przyczepie ciągniętej przez ciągnik rolniczy, pod warunkiem że ciągnik ciągnie tylko jedną przyczepę i przy zachowaniu przepisów ust. 2 i 3 oraz § 4 pkt 4 lit. a).

5. W razie stałego używania przyczepy do przewozu drużyn roboczych przyczepę należy wyposażyć w odpowiednią kabinę, która umożliwiałaby bezpieczny przewóz członków drużyny roboczej; kabina powinna mieć miejsca siedzące, odpowiadające warunkom określonym w § 4 ust. 5—7.

6. Przepis ust. 4 ma odpowiednie zastosowanie do przewozu w przyczepach mieszkalnych dopuszczonych do ruchu na drogach publicznych, z tym że przewóz taki może się odbywać również w granicach administracyjnych miast wyłączonych z województw i miast stanowiących powiaty miejskie.

Rozdział 2.

Przewozy pracownicze.

§ 2. W razie braku środków komunikacji publicznej lub braku autobusów własnego użytku albo gdy nie ma możliwości skorzystania z autobusu innej jednostki organizacyjnej na zasadach określonych w uchwale nr 197 Rady Ministrów z dnia 27 czerwca 1968 r. w sprawie usprawnienia przewozów pracowniczych i wycieczkowych autobusami (Monitor Polski Nr 29, poz. 194) — przewóz pracowników do miejsca pracy i z miejsca pracy (przewóz pracownicy) może być wykonywany za pomocą samochodów ciężarowych, pod warunkiem zapewnienia bezpieczeństwa osobom przewożonym.

§ 3. Warunki zapewniające bezpieczeństwo osobom przewożonym samochodem ciężarowym są następujące:

1) samochód użyty do przewozu powinien być sprawny technicznie i odpowiadać przepisom niniejszego zarządzenia (§ 4);

2) kierowca powinien posiadać prawo jazdy kategorii D, a przy użyciu samochodu o dopuszczalnym ciężarze całkowitym nie większym niż 3,5 t — kategorii C;

3) szybkość jazdy nie może przekraczać 50 km na godzinę;

4) osobom przewożonym należy zapewnić miejsca siedzące; nie wolno przewozić osób w pozycji stojącej;

5) na powierzchni ładunkowej samochodu nie mogą znajdować się żadne przedmioty, z wyjątkiem ręcznego bagażu należącego do osób przewożonych oraz koła zapasowego (§ 4 pkt 4 lit. d);

6) przewóz powinien być dokonywany samochodem-furgonem lub samochodem krytym oponczą; dopuszcza się, w zależności od warunków atmosferycznych, podnoszenie boków oponczy;

7) przewóz nie może być wykonywany w wypadkach, w których jazda w oczywisty sposób zagraża bezpieczeństwu (np. gęsta mgła, gołoledź, zadyмка śnieżna); jeżeli warunki takie powstają niespodziewanie w czasie jazdy, osoby przewożone powinny wysiąść i przebyć niebezpieczny odcinek drogi pieszo; jeżeli ze względu na towarzyszące okoliczności nie jest to możliwe, należy zachować jak najdalej idące środki ostrożności, a w szczególności zmniejszyć szybkość;

8) osobom przewożonym zabrania się podczas przewozu palenia tytoniu oraz wychylania się poza obris pojazdu;

9) nad bezpieczeństwem przewożonych osób powinien czuwać kierowca, który przed odjazdem obowiązany jest sprawdzić, czy wszystkie warunki bezpieczeństwa są spełnione.

§ 4. Samochody ciężarowe, przeznaczone do wykonywania przewozów pracowniczych, powinny odpowiadać następującym warunkom:

1) wewnątrz samochodu powinno być czyste i zapewniać bezpieczne wsiadanie i wysiadanie;

2) burty samochodu skrzyniowego nie mogą być niższe niż 110 cm;

3) burty podłużne (boczne) samochodu skrzyniowego powinny być krótko spięte łańcuchem, a tylna burta zabezpieczona przed otwieraniem się podczas jazdy;

4) samochód powinien być wyposażony:

a) w drabinkę z poręczą zapewniającą bezpieczne wsiadanie i wysiadanie,

b) w gaśnicę dostępną dla osób przewożonych,

c) w apteczkę pierwszej pomocy,

d) w koło zapasowe; koło to może być umieszczone na powierzchni ładunkowej samochodu, jeżeli konstrukcja skrzyni przewiduje umieszczenie tego koła,

e) w urządzenie sygnalizacyjne (światłne lub dźwiękowe) zapewniające łączność przewożonych osób z kierowcą,

f) w napisy:

— z przodu: „Przewóz osób”, umieszczony na tablicy prostokątnej o powierzchni co najmniej 800 cm²; litery napisu powinny być czarne na białym tle,

— z tyłu: „50” (§ 3 pkt 3), umieszczony na tarczy okrągłej o średnicy 200 mm z czerwonym obrzeżem o szerokości 20 mm; cyfry o wysokości 100 mm i grubości (szerokości linii) 10 mm powinny być czarne na białym tle;

5) samochód powinien być wyposażony w oświetlenie wnętrza oraz w okienka, służące do oświetlenia w dzień i do przewietrzania wnętrza, jeżeli nie ma innych odwietrzników;

6) na powierzchni ładunkowej samochodu powinny być umieszczone ławki dobrze przymocowane;

7) na każdą osobę powinno przypadać co najmniej 40 cm długości ławki; szerokość (głębokość) ławki nie może być mniejsza niż 30 cm; odstępy pomiędzy dwiema ławkami ustawionymi jedna za drugą powinny być nie mniejsze niż 65 cm, a ustawionymi przeciwległe — 90 cm, wliczając w to szerokość (głębokość) jednej ławki.

§ 5. 1. Przewozy pracownicze samochodami ciężarowymi mogą być wykonywane tylko na podstawie zezwolenia, wydanego przez właściwy ze względu na siedzibę zakładu pracy organ do spraw komunikacji prezydium powiatowej rady narodowej (rady narodowej miasta stanowiącego powiat miejski), a w miastach wyłączonych z województw — organ do spraw komunikacji prezydium dzielnicowej rady narodowej.

2. Zezwolenie (ust. 1) organ do spraw komunikacji wydaje po stwierdzeniu, że:

1) zachodzi brak dogodnych środków komunikacji publicznej lub niemożność dostosowania godzin pracy do rozkładu jazdy tych środków komunikacji;

2) nie ma możliwości uruchomienia stałych linii komunikacji publicznej w danej relacji;

3) nie ma możliwości skorzystania z autobusu innej jednostki organizacyjnej zgodnie z przepisami uchwały nr 197 Rady Ministrów z dnia 27 czerwca 1968 r. wymienionej w § 2.

§ 6. Przy wykonywaniu przewozu pracowniczego samochodami ciężarowymi należącymi do jednostki

gospodarki społecznej osoba wystawiająca kartę drogową powinna w tej karcie:

- 1) określić rodzaj wykonywanego przewozu (np. przewóz pracowników do pracy);
- 2) wpisać liczbę osób przewożonych;
- 3) zamieścić stwierdzenie, że pojazd jest sprawny technicznie i przystosowany do przewozu osób.

Rozdział 3.

Przewóz członków rodziny.

§ 7. Pod warunkiem przestrzegania przepisów § 3 pkt 1, 3—5 i 7—9 oraz § 4 pkt 1 i 4—7 dopuszcza się przewożenie członków najbliższej rodziny właściciela pojazdu, w liczbie nie więcej niż 6 osób, samochodami ciężarowymi-furgonami o ładowności do 1,5 t należącymi do osób fizycznych.

Rozdział 4.

Przepisy przejściowe i końcowe.

§ 8. W okresie ustalonym w § 234 rozporządzenia Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 20 lipca 1968 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. Nr 27, poz. 183), kierowca prowadzący samochód ciężarowy w wypadkach określonych w rozdziale 2 może posiadać:

- 1) prawo jazdy kategorii I, a kierowca prowadzący

samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze całkowitym nie większym niż 3,5 t — prawo jazdy co najmniej kategorii II, wydane na podstawie przepisów rozporządzenia Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. Nr 61, poz. 295 z późniejszymi zmianami), albo

2) pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych kategorii I lub II, wydane na podstawie przepisów rozporządzenia z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. Nr 85, poz. 616 z późniejszymi zmianami), a kierowca prowadzący samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze całkowitym nie większym niż 3,5 t — pozwolenie co najmniej kategorii III, wydane na podstawie przepisów wymienionego wyżej rozporządzenia.

§ 9. Przepisy niniejszego zarządzenia nie mają zastosowania do przewozu osób samochodami ciężarowymi Sił Zbrojnych i Milicji Obywatelskiej.

§ 10. Traci moc zarządzenie Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 3 lipca 1965 r. w sprawie przewozu osób samochodami ciężarowymi (Monitor Polski Nr 36, poz. 208).

§ 11. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie jednego miesiąca od dnia ogłoszenia.

Minister Komunikacji: *H. Zajfryd*

Minister Spraw Wewnętrznych: *K. Świtala*

87

WYTYCZNE Nr 14 PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 5 maja 1970 r.

w sprawie ustalania rezerw zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego.

(Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Plac z dnia 30 maja 1970 r. Nr 4, poz. 6)

W celu ustalenia przez komisje zakładowe do spraw realizacji zadań wynikających z wprowadzenia zmian systemu bodźców materialnego zainteresowania, rezerw zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego, ustala się następujący tryb postępowania i zasady analizy przy określaniu wielkości tych rezerw.

§ 1. 1. Wielkości rezerw zatrudnienia ustala komisja zakładowa.

2. Zadaniem komisji zakładowej jest ustalenie wielkości rezerw przeznaczonych do zagospodarowania w latach 1971—1975.

3. Podstawą do ustalenia rozmiarów rezerw zatrudnienia są dane statystyczne sprawozdawczości GUS z danego przedsiębiorstwa za rok 1969 oraz wyniki badań zakładowych z 1969 r. w odniesieniu do strat czasu roboczego z przyczyn organizacyjno-technicznych i z winy robotników.

§ 2. 1. Na źródła rezerw w zatrudnieniu robotników składają się następujące czynniki:

- 1) nieobecności nie usprawiedliwione,
- 2) nieobecności usprawiedliwione, w części nie

uznanej przez komisję zakładową (co najmniej 20%),

3) przestoje rejestrowane,

4) straty czasu roboczego z przyczyn zależnych od robotników,

5) straty czasu roboczego z przyczyn organizacyjno-technicznych,

6) nadwyżki zatrudnienia wynikające ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy oraz z przekraczania niezbędnych norm obsad robotników pośrednio produkcyjnych.

2. Podstawą do ustalenia wielkości czynników 1—3 jest sprawozdawczość statystyczna GUS z danego przedsiębiorstwa, czynników 4 i 5 — badania strat czasu przeprowadzone w zakładzie pracy, a czynnika 6 — porównanie stanu aktualnego z wnioskami i wynikami prac zakładowych komisji usprawnienia organizacji produkcji działających po VII Plenum KC PZPR.

§ 3. 1. Podane niżej zasady analizowania czynników określających rezerwy zatrudnienia i obliczania rezerw przeznaczonych do zagospodarowania są w

niniejszych wytycznych zilustrowane przykładami. W podanych przykładach przyjęto umownie wielkość czynników 1—3 wg średnich wielkości w przemyśle uspołecznionym, wykazanych w sprawozdawczości GUS za rok 1969 dla robotników grupy przemysłowej.

2. Przykład odnosi się do przedsiębiorstwa „X”. Przyjęto umownie, że przedsiębiorstwo „X” zatrudnia łącznie 2000 pracowników, a struktura zatrudnienia w tym przedsiębiorstwie jest następująca:

Wyszczególnienie	Liczba zatrudnionych	Struktura procentowa
Zatrudnienie ogółem (grupa przemysłowa)	2000	100
Robotnicy razem w tym:	1700	85
— robotnicy bezpośrednio produkcyjni	1050	52,5
— robotnicy pośrednio produkcyjni	600	30
— obsługa i straż	50	2,5
Pracownicy umysłowi razem w tym:	300	15
— pracownicy inżyniersko-techniczni	220	11
— pracownicy admin.-biurowi	80	4

§ 4. 1. W celu ustalenia rezerw zatrudnienia wynikających ze stopnia wykorzystania czasu pracy, należy określić roczną normę czasu do przepracowania na 1 robotnika (bazowy czas pracy).

2. Normę tę ustala się przez odjęcie od nominalnego czasu pracy w 1969 roku, który według GUS w przemyśle wynosił 2322 godziny, liczby robotnikogodzin nie przepracowanych z tytułu:

(Średnio na 1 robotnika grupy przemysłowej wg danych GUS za 1969 r.)

- | | |
|--|--------------|
| 1) urlopów wypoczynkowych | 150,3 godz. |
| 2) zwolnień z powodu choroby | 117,12 godz. |
| 3) skrócenia czasu pracy (z tytułu ogólnych przepisów prawa pracy) | 1,77 godz. |
| 4) pozostałych nieobecności usprawiedliwionych (80% wielkości wykazanych przez GUS, tj. po zmniejszeniu o 20%) | 31,78 godz. |

Przy tym obliczeniu bazowy czas pracy na jednego robotnika grupy przemysłowej w 1969 roku wynosi 2021 godzin.

§ 5. Do rezerw zatrudnienia przewidzianych do zagospodarowania w latach 1971—1975 należy zaliczyć:

1) 80% sumy robotnikogodzin nie przepracowanych w ciągu 1969 r. z tytułu nieobecności nie usprawiedliwionej.

Przyjmując umownie za podstawę obliczenia średnie dane GUS za 1969 r. w przedsiębiorstwie „X” nieobecności nie usprawiedliwione w ciągu 1969 r. wynosiły w sumie 15 420 godzin.

W tym przykładzie rezerwa zatrudnienia wynosi:

$$\frac{15\,420}{2021} \times 0,80 = 6,1 \text{ tj. } 6 \text{ robotników,}$$

co stanowi 0,35% ogółu zatrudnionych robotników.

2) Różnicę pomiędzy faktyczną liczbą robotnikogodzin nieobecności usprawiedliwionej według ewidencji statystycznej GUS a liczbą robotnikogodzin nieobecności, które powinny być uznawane za usprawiedliwione zgodnie ze ściśle przestrzeganymi obowiązującymi przepisami.

(Do nieobecności usprawiedliwionej należy zaliczyć ujęte w ewidencji statystycznej GUS: urlopy macierzyńskie, płatne urlopy okolicznościowe, odbywanie ćwiczeń wojskowych, urlopy bezpłatne, pobieranie nauki, zwolnienia do prac społecznych oraz inne nieobecności usprawiedliwione).

W przedsiębiorstwie „X” nieobecności usprawiedliwione według umownie przyjętej średniej GUS dla ogółu robotników grupy przemysłowej, w ciągu 1969 roku wyniosły 67 524 robotnikogodzin.

Ustalono w wyniku analizy, że 20% tych nieobecności nie znajduje dostatecznego uzasadnienia dla uznania ich za nieobecności usprawiedliwione; stanowi to 13 498 robotnikogodzin:

$$\frac{13\,498}{2021} = 6,7 \text{ tj. } 7 \text{ robotników.}$$

Rezerwa zatrudnienia do zagospodarowania z tego tytułu wyliczona w odniesieniu do bazowego czasu pracy wynosi 7 robotników, tj. 0,41% ogółu zatrudnionych robotników.

3) Całą sumę robotnikogodzin przestojujących zarejestrowanych według danych statystycznych GUS (godziny płatne za czas efektywnie nieprzepracowany).

W przedsiębiorstwie „X” liczba godzin przestojujących wg umownie przyjętej średniej GUS dla robotników grupy przemysłowej w 1969 r. wyniosła 16 439.

Rezerwa zatrudnienia wynosi:

$$\frac{16\,439}{2021} = 8,1 \text{ tj. } 8 \text{ robotników.}$$

Rezerwa zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971—1975 wynikająca z robotnikogodzin przestojujących, wyliczona w odniesieniu do bazowego czasu pracy wynosi 8 robotników, co stanowi 0,47% ogółu zatrudnionych robotników.

Łącznie rezerwy zatrudnienia robotników, obliczone na podstawie pkt 1, 2 i 3, w oparciu o umownie przyjęte średnie dane statystyczne GUS wynoszą 21 robotników, tj. 1,23% ogółu zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie robotników.

4) Co najmniej 80% strat czasu zawinionych przez robotników bezpośrednio produkcyjnych zalicza się jako rezerwę zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971—1975.

Badania przeprowadzone w przedsiębiorstwie „X”, którymi objęto robotników bezpośrednio produkcyj-

nych we wszystkich wydziałach, wykazały 4,0% udziału strat czasu roboczego z przyczyn zależnych od robotników.

Stan zatrudnienia robotników bezpośrednio produkcyjnych wynosi — 1 050.

$$\frac{1\ 050 \times 4,0}{100} = 42$$

z czego 80% stanowi rezerwa do zagospodarowania w latach 1971—1975 tj.:

$$\frac{42 \times 80}{100} = 33,6 \text{ tj. } 34 \text{ robotników,}$$

co stanowi 2% ogółu zatrudnionych robotników

5) Co najmniej 50% strat czasu z przyczyn organizacyjno-technicznych zalicza się jako rezerwę zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971—1975.

Badania przeprowadzone w przedsiębiorstwie „X”, którymi objęto robotników bezpośrednio-produkcyjnych we wszystkich wydziałach, wykazały 3% udziału strat czasu roboczego z przyczyn organizacyjno-technicznych.

Stan zatrudnienia robotników bezpośrednio produkcyjnych wynosi — 1 050

$$\frac{1\ 050 \times 3,0}{100} = 31,5$$

z czego 50% stanowi rezerwa do zagospodarowania w latach 1971—1975:

$$\frac{31,5 \times 50}{100} = 15,75 \text{ tj. } 16 \text{ robotników,}$$

co stanowi 0,94% ogółu zatrudnionych robotników.

Łączne rezerwy zatrudnienia robotników, obliczone na podstawie pkt 4 i 5, wynikające ze strat czasu roboczego zarówno z winy robotników, jak i z przyczyn organizacyjno-technicznych wynoszą 50 robotników, tj. 2,94% ogółu zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie robotników.

§ 6. 1. Rezerwa zatrudnienia robotników ustalona w trybie niniejszych wytycznych dla przedsiębiorstwa „X” w oparciu o umownie przyjęte średnie dane GUS i wyniki badań strat czasu roboczego (bez rezerw wynikających ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy oraz z przekraczania niezbędnych norm obsad) wynosi:

L.p.	Czynniki składające się na rezerwy zatrudnienia robotników	Przerosty zatrudnienia	
		Liczba robotników	Udział w zatrudnieniu robotników ogółem
1	2	3	4
1.	Wykorzystanie nominalnego czasu pracy robotników	21	1,23%
	w tym:		
	1) nieobecności nie usprawiedliwione	6	0,35%
	2) nadwyżka nieobecności usprawiedliwionej	7	0,41%
	3) przestoje rejestrowane	8	0,47%
2.	Wykorzystanie czasu roboczego robotników bezpośrednio produkcyjnych	50	2,94%
	4) Straty czasu z przyczyn zależnych od robotników	34	2,00%
	5) straty czasu z przyczyn organizacyjno-technicznych	16	0,94%
3.	Razem rezerwy zatrudnienia robotników	71	4,17%

2. Podane wielkości rezerw zatrudnienia w przedsiębiorstwie „X” nie obejmują rezerw wynikających ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy. Natomiast opracowania komisji zakładowych powinny zawierać pełne wyliczenie rezerw, wraz z rezerwami wynikającymi ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy oraz przekroczenia niezbędnych norm obsad robotników pośrednio produkcyjnych.

§ 7. 1. Dla ujawniania rezerw zatrudnienia wynikających ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy i przekraczania niezbędnych norm obsad robotników pośrednio produkcyjnych komisje zakładowe w oparciu o przedstawione przez przedsiębiorstwo materiały powinny ustalić w przedsiębiorstwie pozostałe rezerwy zatrudnienia wykorzystując w tym zakresie materiały i ustalenia zakładowej komisji usprawnienia organizacji produkcji działającej w danym przedsiębiorstwie po VII Plenum KC PZPR.

W tym celu komisja zakładowa powinna:

1) ustalić zakres realizacji wniosków komisji powołanej po VII Plenum KC PZPR,

2) przyjąć w całości jako rezerwę zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971—1975 ujawnione a nie zlikwidowane dotychczas nadwyżki zatrudnienia oraz niewygoształtowane dotychczas rezerwy zatrudnienia z powodu niepełnej realizacji ustaleń tej komisji.

2. Dla ustalenia wielkości rezerw zatrudnienia wynikających z niewłaściwej organizacji pracy komisja zakładowa powinna poddać analizie dotychczasową realizację wniosków komisji powołanej po VII Plenum KC PZPR, a w szczególności w zakresie:

1) struktury zatrudnienia w poszczególnych wydziałach i komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa (wydziały produkcyjne, pomocnicze), stanu zatrudnienia, struktury kwalifikacyjnej, podziału pracy między pracowników i ich obciążenia, przyrostu zatrudnienia w ostatnich latach w poszczególnych wydziałach i komórkach;

2) stosowanej w przedsiębiorstwie metody planowania zatrudnienia w komórkach, w wydziałach i w skali całego zakładu, bazy normatywnej, stanowiącej podstawę przy planowaniu zatrudnienia;

3) przebiegu wprowadzania norm obsad, które powinny wyznaczać rzeczywiście niezbędną obsadę liczbowa dla poszczególnych komórek organizacyjnych, służb bądź zespołów czynności, a w szczególności niezbędnej liczby pracowników robotników służb pomocniczych (pośrednio produkcyjnych); w przypadkach kiedy ustalone normy obsad nie odpowiadają aktualnie warunkom organizacyjno-technicznym, faktyczne obsady poszczególnych stanowisk (służb, zespołów czynności), przekraczające ustalone normy obsad, stanowią rezerwę zatrudnienia; faktyczne zatrudnienie należy również porównywać z minimalnymi obsadami, wynikającymi z dokumentacji projektowej bądź licencyjnej;

4) wykorzystania czasu pracy we wszystkich wydziałach i komórkach łącznie z wydziałami pomocniczymi (rejestracja i bieżąca analiza wykorzystania czasu pracy, regulaminowe przerwy w pracy); przyczyn godzin postojowych oraz przyczyn stosowania godzin nadliczbowych; poziomu dyscypliny pracy;

5) poziomu wydajności pracy w każdym wydziale produkcyjnym, efektywności pracy, tempa wzrostu wydajności pracy np. za ostatnie 3 lata; porównania poziomu wydajności pracy urzędów, agregatów, linii, wydziałów z analogicznymi w kraju i za granicą; określenia rezerw w zakresie wydajności pracy i możliwości ich wykorzystania;

6) organizacji stanowisk roboczych, wykorzystując w tym celu opinie i wnioski robotników i mistrzów; postępu i zmian, jakie zachodzą w tej dziedzinie w zakładzie, uwzględniając przy tym warunki bezpieczeństwa i higieny pracy;

7) poziomu organizacji pracy służb pomocniczych, jak gospodarki remontowej, gospodarki narzędziowej i materiałowej, kontroli technicznej, transportu wewnątrzzakładowego;

8) fluktuacji pracowników i jej przyczyn.

3. Komisja zakładowa powinna przedstawić wnioski zmierzające do zmniejszenia fluktuacji i poprawy stabilizacji załóg.

§ 8. 1. Komisja zakładowa powinna w trybie przedstawionym w niniejszych wytycznych określić wielkość rezerw zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971—1975.

2. Jeżeli w poszczególnych latach okresu 1971—1975 nastąpią w danym przedsiębiorstwie istotne zmiany warunków produkcji (zmiana profilu produkcji, modernizacja parku maszynowego, wprowadzenie nowych technologii), to dyrektor zjednoczenia powinien zweryfikować zadania w zakresie likwidacji przerostów zatrudnienia, ustalone przez komisję zakładową dla tego przedsiębiorstwa.

§ 9. 1. Komisje zakładowe powinny także poddać analizie czynniki kształtowania struktury zatrudnienia pracowników umysłowych, uwzględniając przy ustalaniu rozmiarów rezerw zatrudnienia tych pracowników prawidłowo ustalone przez ministerstwa i zjednoczenia normy obsad.

W szczególności komisje zakładowe powinny przeanalizować:

1) strukturę organizacyjną przedsiębiorstw, jej dostosowanie do rodzajów i wielkości zadań realizowanych w przedsiębiorstwie, ze szczególnym uwzględnieniem komórek zarządu przedsiębiorstwa i stanu zatrudnienia pracowników administracyjno-biurowych;

2) strukturę kwalifikacyjną pracowników umysłowych;

3) poziom organizacji pracy i stopień wykorzystania środków technicznych usprawniających pracę umysłową;

4) osiągnięcia w dziedzinie organizacji zarządzania przodujących przedsiębiorstw w tym zakresie;

5) wyniki prac zakładowych komisji usprawnienia organizacji produkcji działających po VII Plenum KC PZPR w sprawie zadań w zakresie usprawnienia organizacji pracy i zarządzania w przedsiębiorstwach.

2. Komisje zakładowe powinny poddać analizie czynniki dyscypliny pracy i wykorzystania czasu pracy w zakresie obciążenia pracą poszczególnych stanowisk bądź całych komórek organizacyjnych, w tym również stanowisk kierowniczych oraz celowość niektórych dotychczas wykonywanych czynności, a także możliwości łączenia rozdrobnionych komórek organizacyjnych.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac:
M. Krukowski

WYJAŚNIENIE Nr 2 KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 23 kwietnia 1970 r.

w sprawie zasad ciągłości pracy w zakresie nabywania uprawnień do niektórych świadczeń.

(Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac z dnia 30 maja 1970 r. Nr 4, poz. 5)

W związku z wprowadzeniem przez ustawę z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85) zasad wliczania okresów zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, odmiennych od obowiązujących w tym zakresie do dnia 1 stycznia 1969 r. zasad ciągłości pracy ustalonych zwłaszcza dekretem z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów

o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późn. zmianami), na podstawie § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1960 r. w sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz zakresu współpracy Komitetu z innymi organami administracji państwowej (Dz. U. Nr 23, poz. 133 z późniejszymi zmianami) — Komitet

Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia, co następuje:

1. Ustalone przepisem art. 5 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wycieczkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85) zasady wliczania pracownikowi, zmieniającemu miejsce pracy, okresów zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego lub jego wymiar, obowiązują tylko w zakresie uprawnień do urlopu wypoczynkowego.

2. Ilekroć przepisy, wydane przed dniem ogłoszenia ustawy, o której mowa w ust. 1, uzależniają prawo do nabycia lub zachowania świadczenia od ciągłości pracy według zasad obowiązujących przy określaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego, należy nadal stosować zasady ciągłości pracy obowiązujące przed dniem 1 stycznia 1969 r. w zakresie uprawnień urlopowych, a w szczególności ustalone art. 16 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami).

W zakresie uprawnień urlopowych — jak wynika z przepisu, powołanego w ust. 1 — wlicza się okresy pracy w różnych zakładach pracy bez względu na

tryb rozwiązania stosunku pracy, pod warunkiem jedynie podjęcia pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia. Celem takiego rozwiązania jest zapewnienie pracownikowi corocznego wypoczynku, którego wymiar wzrasta w miarę wzrostu liczby przepracowanych lat.

Zasady powyższe nie mogą mieć zastosowania do świadczeń, o których mowa w ust. 2, gdyż świadczenia te, mające przeważnie charakter bodźców płacowych, związane są przede wszystkim z pracą w danym zakładzie pracy. Zatem praca w różnych zakładach pracy może być brana pod uwagę jedynie — tak jak dotychczas — pod warunkiem zachowania ciągłości pracy, o której mowa w ust. 2.

Przepisy, które wiążą uprawnienia do wspomnianych świadczeń z ciągłością pracy w zakresie uprawnień urlopowych, opierają się na dotychczasowych przepisach dotyczących ciągłości pracy (tj. na przepisach obowiązujących do dnia 1 stycznia 1969 r.). Przepisy te nie zostały zmienione ustawą o pracowniczych urloпах wycieczkowych, która dotyczy wyłącznie uprawnień do urlopu wypoczynkowego.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac:
M. Krukowski

Wydawnictwo Związkowe CRZZ — Warszawa, ul. Spasowskiego 1/3

WARUNKI PRENUMERATY:

Prenumeratę na kraj dla czytelników indywidualnych przyjmują urzędy pocztowe, listonosze oraz Oddziały i Delegatury „Ruch”. Można również dokonywać wpłat na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” Warszawa, ul. Wronia 23. Wszystkie instytucje państwowe i społeczne mogą zamawiać prenumeratę wyłącznie za pośrednictwem Oddziałów i Delegatur „Ruch”. Prenumeraty przyjmowane są do 10 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty.

Cena prenumeraty: kwartalnie — zł 10.—, półrocznie — zł 20.—, **rocznie** — zł 40.—

Prenumeratę ze zleceniem wysyłki za granicę, która jest o 40% droższa — przyjmuje Biuro Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch” Warszawa, ul. Wronia 23, tel. 20-46-88; konto PKO Nr 1-6-100024.

Exemplarze numerów zdezaktualizowanych można nabywać za zaliczeniem pocztowym w Punkcie Sprzedaży Prasy Zdezaktualizowanej „Ruch” — Warszawa, ul. Targowa 28.