



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1979

Warszawa, dnia 11 grudnia 1979 r.

Nr 8-9

SPIS TREŚCI:

Dział A

- Poz. 33 — uchwała XII Plenum CRZZ z dnia 4 października 1979 r. w sprawie dalszego konsekwentnego realizowania prawa pracy 58
„ 34 — kierunki związkowego działania przyjęte przez XII Plenum CRZZ 58

Dział B

- „ 35 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 sierpnia 1979 r. w sprawie kwalifikacji jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych 61
„ 36 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 września 1979 r. w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i osób spełniających zastępczo obowiązek służby wojskowej oraz członków ich rodzin 63
„ 37 — zarządzenie Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 28 lipca 1979 r. w sprawie ustalenia największej dopuszczalnej szybkości dla niektórych pojazdów samochodowych 68
„ 38 — zarządzenie Ministra Finansów z dnia 21 sierpnia 1979 r. zmieniające zarządzenie w sprawie zasad finansowania wynalazczości w jednostkach gospodarki społecznej oraz klubów techniki i racjonalizacji 68
„ 39 — zarządzenie Nr 12 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 12 czerwca 1979 r. w sprawie kwalifikacji osób ubiegających się o wpisanie do rejestru tłumaczy tekstów technicznych oraz zasad wynagradzania za tłumaczenia tego rodzaju tekstów na rzecz jednostek gospodarki społecznej 69
„ 40 — zarządzenie Nr 18 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 7 września 1979 r. w sprawie kierunków działania i zasad współpracy w dziedzinie orientacji i poradnictwa zawodowego oraz organizowania punktów orientacji i poradnictwa zawodowego w urzędach terenowych organów administracji państwowej 70
„ 41 — wytyczne Nr 15 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 sierpnia 1979 r. w sprawie zapewnienia pracownikom zatrudnienia do czasu uzyskania emerytury 74

DZIAŁA

33.

**UCHWAŁA
XII PLENUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

z dnia 4 października 1979 r.

w sprawie dalszego konsekwentnego realizowania prawa pracy

Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych aprobuje zadania zawarte w referacie Prezydium CRZZ „O dalsze konsekwentne realizowanie prawa pracy”, w wystąpieniu przewodniczącego CRZZ towarzysza Władysława Kruczka oraz w „Kierunkach związkowego działania dla zapewnienia pełnego przestrzegania prawa pracy” i zobowiązuje wszystkie instancje związkowe do pełnej ich realizacji.

Ważnym zadaniem rad zakładowych oraz nadrzędnych instancji związkowych jest dalsze umacnianie gruntownej, powszechnej znajomości praw i obowiązków wśród załóg pracowniczych.

W tym celu należy inicjować i organizować różne formy szkolenia i popularyzacji przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy.

Realizując przysługujące uprawnienia, rady zakładowe, WRZZ i zarządy główne czuwać będą nad tym, aby w sferze stosunków pracy przestrzegane były w pełni zasady praworządności i sprawiedliwości społecznej, aby umacniana była jedność i współzależność praw i obowiązków pracowniczych.

Należy wzmacniać i doskonalić społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy. Obowiązek ten spoczywa przede wszystkim na radach zakładowych, oddziałowych, mężach zaufania oraz społecznej inspekcji pracy. Wnioski wynikające z kontroli i ocen przestrzegania prawa powinny być w większym niż dotychczas stopniu wykorzystywane w działalności profilaktycznej.

Przedmiotem szczególnej troski rad zakładowych oraz nadrzędnych instancji związkowych jest usuwa-

nie źródeł konfliktów i sporów, a rozstrzygnięcie zaistniałych nieporozumień powinno następować w drodze mediacyjnej i w sposób zgodny z przepisami prawa.

Instancje związkowe powinny rozwijać działalność zmierzającą do doskonalenia pracy komisji rozjemczych, odwoławczych oraz rad nadzorczych i innych organów rozpatrujących spory pracownicze.

Plenum zobowiązuje wszystkie instancje i organizacje związkowe do rozwijania skutecznej działalności, zmierzającej do lepszego przestrzegania prawa, a zwłaszcza w tych dziedzinach, w których występują jeszcze uchybienia. Dotyczy to przede wszystkim naruszania przepisów w zakresie rozwiązywania umów o pracę przez zakłady, przypadków porzucania pracy przez pracowników, nadmiernego stosowania godzin nadliczbowych, nieprzestrzegania przepisów o ochronie pracy i urlopowych wypoczynkowych.

W codziennej praktyce rad zakładowych należy szerzej rozwijać działalność wychowawczą, umacniającą poczucie odpowiedzialności i poszanowanie przez pracowników ich obowiązków, dyscypliny, ładu i porządku w zakładach jako czynników służących interesom każdego pracownika i interesowi społecznemu.

Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych wyraża przekonanie, że dalsze doskonalenie związkowej działalności w dziedzinie umacniania praworządności w stosunkach pracy przyczyni się do pomysłnej realizacji zadań społeczno-gospodarczych i dobrze będzie służyć ludziom pracy i naszej Ojczyźnie.

34.

KIERUNKI ZWIĄZKOWEGO DZIAŁANIA PRZYJĘTE PRZEZ XII PLENUM CRZZ

Kodeks pracy oraz związane z nim przepisy wykonawcze stanowią szczególnie wartościowy wkład w porządek prawny w naszym kraju. Zawarty został w nim socjalistyczny w swej treści i jednolity dla ogółu pracowników system praw i obowiązków ukształtowany w oparciu o zasadę ich jedności i wzajemnej współzależności. Unormowania zawarte w kodeksie odpowiadają w pełni zasadom sprawiedliwości społecznej.

Kodeks wyraźnie określił uprawnienia związków zawodowych, umożliwiając im skuteczne działanie, umacniające praworządność w stosunku pracy. Do-

tychczasowe doświadczenia ukazują, że rady zakładowe oraz instancje związkowe coraz umiejętniej i sprawniej wykorzystują przysługujące im uprawnienia, dzięki czemu chronią one skutecznie interesy pracownicze i coraz ściślej kojarzą ochronę interesów jednostkowych z interesami ogólnospołecznymi.

Obowiązkiem wszystkich instancji związkowych jest przejawianie nieustannej troski o to, aby prawo pracy było stosowane i przestrzegane zgodnie z zasadami sprawiedliwości społecznej.

W celu zapewnienia pełnego urzeczywistnienia

praw i obowiązków pracowniczych niezbędne jest dalsze doskonalenie i intensyfikacja działalności związkowej zmierzającej do zapobiegania naruszeniom prawa pracy, zarówno przez kierownictwa zakładów, jak i pracowników. Powinno to nastąpić w wyniku dalszego zwiększania aktywności instancji związkowych w zakresie przestrzegania prawa, poradnictwa i pomocy prawnej dla pracowników oraz usuwania źródeł i przyczyn naruszenia prawa, sprawnego i zgodnego z prawem likwidowania sporów między pracownikami i administracją zakładów pracy, przede wszystkim poprzez mediacyjno-interwencyjną działalność rad zakładowych.

I.

1. Plenum zobowiązuje Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych do podejmowania działań zapewniających realizację kodeksu pracy, a zwłaszcza do:

- systematycznego oceniania stanu praworządności w poszczególnych dziedzinach prawa pracy i określania kierunków związkowego działania, uwzględniającego wyniki tych analiz; poszerzona powinna być praktyka wspólnego dokonywania ocen stanu praworządności w stosunkach pracy przez rząd i CRZZ

- inicjowania i sterowania związkową działalnością w zakresie szkolenia i popularyzacji prawa pracy

- współdziałania z Ministerstwem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Sądem Najwyższym przy ustalaniu wykładni prawa pracy, zgodnej z interesami ludzi pracy i interesem ogólnospołecznym

- określania kierunków oraz form poradnictwa prawnego i pomocy prawnej dla pracowników

- analizowania przyczyn sporów pracowniczych w zakładach oraz inicjowania działań zapobiegawczych

- analizowania i oceniania w skali kraju działalności organów rozpatrujących spory o rozszczenia pracowników

- inspirowania wychowawczej działalności organizacji związkowych wśród załóg (a w tym także powoływania komisji wychowania społecznego), zmierzającej do umacniania jedności i współzależności praw i obowiązków pracowniczych

- współdziałania ze środowiskami naukowymi zajmującymi się problematyką prawa pracy.

2. Zarządy główne związków zawodowych powinny zajmować się problemami wynikającymi ze stosowania prawa pracy w poszczególnych gałęziach gospodarki, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień branżowych. Niezbędnymi są zwłaszcza działania zapewniające prawidłowe kształtowanie i realizowanie układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz porozumień o ich stosowaniu.

Niezbędne jest okresowe dokonywanie kontroli stanu przestrzegania prawa pracy w zakładach oraz działalności związkowej na tym odcinku.

Podstawowym zadaniem zarządów głównych związków zawodowych jest udzielanie pomocy radom zakładowym w wypełnianiu zadań związanych

ze stosowaniem i przestrzeganiem prawa pracy w zakładach, zwłaszcza w dziedzinie:

- współdziałania przy stosowaniu kodeksu pracy i innych przepisów w zakładach

- szkolenia i popularyzacji prawa pracy wśród załóg i aktywu związkowego

- prowadzenia wśród załóg działalności wychowawczej, umacniającej poszanowanie obowiązków pracowniczych oraz socjalistycznych zasad współżycia.

Dla spełnienia tych zadań niezbędne jest umocnienie i udoskonalenie obsługi prawnej zarządów głównych związków zawodowych.

3. Dla doskonalenia szkolenia w dziedzinie prawa pracy, zarządy główne związków zawodowych inicjują:

- opracowanie i realizowanie przez resorty planów szkolenia kadr kierowniczych w zakresie prawa pracy, gdyż znajomość podstawowych przepisów — tej dziedziny stanowi integralną część wymogów kwalifikacyjnych wszystkich pracowników, zajmujących stanowiska kierownicze, począwszy od brygadystów i majstrów

- podjęcie przez resorty działań zmierzających do podniesienia kwalifikacji fachowych służb pracowniczych

- włączenie do programów szkolenia związkowego wszystkich szczebli problematyki praw i obowiązków pracowniczych.

4. Wojewódzkie rady związków zawodowych obowiązane są do koordynowania i zabezpieczania sprawnego wykonywania przez związki zawodowe zadań w zakresie realizacji prawa pracy. W szczególności WRZZ powinny:

- organizować poradnictwo prawne i pomoc dla pracowników

- udzielać radom zakładowym pomocy w realizowaniu ich zadań

- dokonywać ocen i analiz stanu praworządności w stosunkach pracy na terenie województwa

- rozwijać działania doskonalące funkcjonowanie organów rozpatrujących spory o rozszczenia pracowników

- zapewniać pomoc ławnikom związkowym

- aktywizować na swoim terenie szkolenie w zakresie prawa pracy

- współdziałać z organami państwowymi zajmującymi się problemami praworządności w stosunkach pracy.

Dla zrealizowania tych zadań należy w większym niż dotychczas stopniu wykorzystywać różne formy społecznego działania, a przede wszystkim aktywizować społeczne komisje pomocy prawnej.

II.

1. Rady zakładowe powinny doskonalić swoją działalność w zakresie:

- prawidłowości zawieranych umów o pracę, a przede wszystkim wyraźnego określenia zadań oraz obowiązków i odpowiedzialności pracowników

— pełnego i konsekwentnego wykorzystywania uprawnień przy podejmowaniu przez zakłady pracy decyzji w sprawach związanych z ochroną trwałości stosunku pracy

— ustalania wynagrodzeń oraz innych świadczeń w wysokości określonej w układach zbiorowych pracy oraz innych przepisów płacowych

— współdziałania w prawidłowym kształtowaniu i stosowaniu takich aktów zakładowych, jak regulaminy pracy i premiowania oraz przyznawanie nagród i innych świadczeń pieniężnych

— zapewnienia należytego przestrzegania przepisów o czasie pracy i pracowniczych urloпах wypożyczonych

— ochrony pracy kobiet i młodocianych

— właściwego stosowania środków służących kształtowaniu zaangażowanego stosunku do pracy

— tworzenia warunków i klimatu sprzyjającego adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników

— prawidłowego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, wypadków w drodze do pracy i z pracy oraz chorób zawodowych, a także wypłaty świadczeń z tego tytułu

— realizowania przez zakłady zadań w zakresie wypłaty świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz obowiązków w stosunku do pracowników przechodzących na emerytury lub renty

— usuwania źródeł powstawania oraz pośrednictwa w załatwianiu zaistniałych sporów

— zapewnienia prawidłowego i sprawnego funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych

— aktywnego reprezentowania pracowników w postępowaniu przed organami rozpatrującymi spory o roszczenia pracowników

— popularyzowania przepisów określających prawa i obowiązki pracowników

— podejmowania działań zmierzających do lepszej pracy służb pracowniczych.

Należy tworzyć klimat uznania oraz umacniać prestiż ludzi ofiarnych, zdyscyplinowanych, przejawiających twórczą inicjatywę, a równocześnie umacniać wśród załóg poczucie społecznej dezaprobaty wobec tych, którzy chcą korzystać ze świadczeń bez wkładu pracy lub zgłaszają żądania nie poparte wkładem własnej pracy, a więc chcących żyć kosztem innych pracowników, rzetelnie wykonujących swoje obowiązki.

2. Rady zakładowe oraz cały zakładowy aktyw związkowy powinien przeciwdziałać różnego rodzaju nagannym postawom oraz naruszeniom obowiązków pracowniczych, obywatelskich i rodzinnych przez niezdiscyplinowane jednostki. Dotyczy to zwłaszcza naruszenia obowiązku trzeźwości, nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp, nieusprawiedliwionej absencji, rozwiązywania przez pracowników umów o pracę bez zachowania obowiązującego trybu postępowania, brakoróbstwa, niedbałego stosunku do mienia społecznego. Są to bowiem czyny wysoce szkodliwe, godzące w żywotne interesy rzetelnie pracującej większości załóg oraz w interes ogólnospołeczny.

Pożyteczną rolę w działalności wychowawczej powinny spełniać powoływane przez rady zakładowe

komisje wychowania społecznego złożone z pracowników o dużym autorytecie osobistym i doświadczeniu życiowym.

3. Rady zakładowe powinny co roku dokonywać oceny stopnia poszanowania praw i obowiązków pracowniczych, a uzyskane rozeznanie wykorzystywać dla działalności prewencyjnej.

4. Ważne zadania w tworzeniu warunków zapewniających przestrzeganie prawa pracy powinien spełniać samorząd robotniczy. Dotyczy to przede wszystkim poprawy organizacji pracy, wykorzystania kwalifikacji kadr i czasu pracy, likwidacji nieuzasadnionego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, przestrzegania zasad sprawiedliwości społecznej w ustalaniu wysokości wynagrodzeń oraz innych świadczeń, zgodnego z prawem gospodarowania funduszem płac oraz innymi funduszami.

III.

1. Kodeks pracy nakłada na nadrzędne jednostki organizacyjne nad zakładami pracy określone obowiązki w zakresie umacniania praworządności w stosunkach pracy. Ważnym zadaniem nadrzędnych instancji związkowych jest czuwanie nad tym, aby obowiązki te były w pełni realizowane.

Niezbędne jest przy tym zwrócenie szczególnej uwagi na te dziedziny, w których realizacja kodeksu pracy nie jest jeszcze w pełni zadowalająca. Dotyczy to w szczególności pełnego wykorzystania czasu pracy oraz wydatnego ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Działalność instancji związkowych winna zmierzać do wzmocnienia odpowiedzialności poszczególnych ogniw administracji za naruszenia przepisów prawa.

W szczególności ministerstwa i inne jednostki organizacyjne nadrzędne nad zakładami pracy powinny wzmocnić kontrolę realizacji prawa pracy w zakładach oraz dokonywać wspólnie z zarządami głównymi związków zawodowych oceny stanu poszanowania praw i obowiązków pracowniczych oraz podejmować odpowiednie działania mające zapobiegać występującym uchybieniom. Nadrzędne jednostki organizacyjne nad zakładami pracy powinny pociągać do odpowiedzialności pracowników winnych naruszenia przepisów prawa pracy, a w szczególności do odpowiedzialności materialnej za odszkodowania wypłacane pracownikom na skutek naruszenia prawa.

2. Inspekcja pracy umacniać będzie swoją kontrolę w zakresie przestrzegania prawa pracy, a zwłaszcza w dziedzinie czasu pracy i urlopów, szczególnej ochrony pracy kobiet i młodocianych.

Powinna nastąpić również dalsza intensyfikacja nadzoru sprawowanego przez społeczną inspekcję pracy.

3. Prasa związkowa popularyzować będzie problematykę praw i obowiązków pracowniczych i upowszechniać dobre przykłady działalności związkowej, przyczyniającej się rzeczywiście do ochrony praw pracowniczych.

Realizując tak sformułowane przez XII Plenum CRZZ podstawowe kierunki działania — CRZZ, zarządy główne związków zawodowych i WRZZ oraz wszystkie organizacje zakładowe — wydatnie przyczynić się będą do jeszcze pełniejszego realizowania prawa pracy, do zwiększenia społeczno-gospo-

darczej efektywności kodeksu pracy jako doniosłego aktu prawnego w pełni odpowiadającego socjalistycznym założeniom ustrojowym i stanowiącego co-raz istotniejszy czynnik utrwalania porządku prawnego w sferze stosunków pracy w naszym kraju.

DZIAŁ B

35.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 31 sierpnia 1979 r.

w sprawie kwalifikacji jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych

(Dziennik Ustaw z dnia 28 września 1979 r. Nr 22, poz. 130)

Na podstawie art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 8 lutego 1979 r. o jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych (Dz. U. Nr 2, poz. 7) zarządza się, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy ogólne

§ 1. Rozporządzenie określa zasady i tryb kwalifikacji jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych oraz obowiązki producentów i wykonawców w tym zakresie.

§ 2. Celem kwalifikacji jakości jest wdrażanie postępu naukowo-technicznego, stałe i planowe podnoszenie poziomu jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych oraz zwiększanie ilości i wartości produkcji na najwyższym światowym poziomie jakości dla zaspokajania potrzeb ludności i gospodarki narodowej.

§ 3. 1. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do wyrobów produkowanych na potrzeby obronności i bezpieczeństwa kraju, leków i innych wyrobów przemysłu farmaceutycznego oraz wyrobów rzemiosła artystycznego i wyrobów produkowanych jednostkowo, a także do konserwacji zabytków ruchomych i nieruchomych.

2. Kwalifikację jakości wyrobów i usług, o których mowa w ust. 1, regulują odrębne przepisy.

Rozdział 2

Kwalifikacja jakości wyrobów

§ 4. 1. Kwalifikacji jakości wyrobów dokonuje się:

- 1) wstępnie w trakcie opracowania założeń techniczno-ekonomicznych,
- 2) w trakcie wykonania prototypu, partii informacyjnej lub próbnej,
- 3) po uruchomieniu produkcji.

2. Badania i ocena są dokonywane w szczególności w zakresie nowoczesności rozwiązań konstrukcyjno-technologicznych, materiałochłonności, energochłonności, funkcjonalności, trwałości, niezawodności oraz bezpieczeństwa.

3. Kwalifikacji jakości dokonuje się na podstawie norm i innych przepisów szczególnych oraz umów.

4. W wyniku badań i oceny jakości dokonywana jest klasyfikacja wyrobów pod względem poziomu jakości, w tym podział na klasy i gatunki, jeżeli norma, przepis szczególny lub umowa przewiduje taki podział.

§ 5. 1. Kwalifikacji jakości dokonywanej przez producentów podlegają wszystkie produkowane przez nich wyroby.

2. Kwalifikacji jakości dokonują również:

1) Polski Komitet Normalizacji Miar i Jakości, zwany dalej „Komitetem”, oraz podległe mu jednostki organizacyjne,

2) ustalone przez Prezesa Komitetu w porozumieniu z właściwymi ministrami organy i jednostki państwowe oraz organizacje spółdzielcze i społeczne, zwane dalej „jednostkami kwalifikującymi”.

3. Kwalifikacji jakości dokonywanej przez jednostki kwalifikujące podlegają wyroby:

1) nowe i modernizowane, o wysokim stopniu złożoności technicznej, ujęte w narodowych planach społeczno-gospodarczych,

2) produkowane na podstawie licencji,

3) produkowane seryjnie, o dużym znaczeniu społeczno-gospodarczym,

4) które ze względu na niewłaściwą jakość mogą stanowić zagrożenie życia, zdrowia, mienia użytkowników lub środowiska naturalnego.

4. Wyroby, o których mowa w ust. 3 pkt. 1 i 2 podlegają kwalifikacji pod względem zgodności z kryteriami określonymi dla wyrobów oznaczanych państwowymi znakami jakości.

§ 6. 1. W razie gdy wyrób objęty kwalifikacją nie spełnia wymagań przewidzianych w odpowiednich normach i innych przepisach szczególnych, jednostka kwalifikująca występuje z wnioskiem do ministra nadzorującego producenta wyrobu o wstrzymanie produkcji wyrobu, a w odniesieniu do wyrobów nowych — o nieuruchamianie produkcji. Jednocześnie jednostka kwalifikująca zawiadamia o tym Komitet.

2. Minister nadzorujący producenta wyrobu, o którym mowa w ust. 1, może w uzasadnionych gospodarczo wypadkach wydać decyzję o jego produkcji na okres nie dłuższy niż jeden rok, pod warunkiem spełnienia przez wyrób wymagań bezpieczeństwa użytkowania oraz wyrażenia zgody przez Komitet i ministra nadzorującego głównego odbiorcę na dopuszczenie tego wyrobu do obrotu. W tym okresie producent wyrobu ponosi konsekwencje ekonomiczne zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych przepisach.

3. Po okresie, o którym mowa w ust. 2, wyrób powinien osiągnąć założony poziom jakości lub zostać zmodernizowany albo wycofany z produkcji.

§ 7. 1. Jeżeli wyroby objęte kwalifikacją spełniają ustalone dla nich wymagania, producenci wyrobów otrzymują od jednostek kwalifikujących świadectwa kwalifikacji jakości, potwierdzające osiągnięty przez wyroby poziom jakości.

2. Świadectwo kwalifikacji jakości wydaje się na okres nie dłuższy niż 3 lata. Okresy ważności świadectw kwalifikacji jakości dla poszczególnych wyrobów ustalają jednostki kwalifikujące.

3. W razie gdy wyrób objęty kwalifikacją nie spełnia ustalonych dla niego wymagań, jednostka kwalifikująca wydaje decyzję odmawiającą wydania świadectwa kwalifikacji jakości. Od decyzji tej przysługuje odwołanie do Prezesa Komitetu w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia.

4. Prezes Komitetu ustala wzory świadectw kwalifikacji jakości.

§ 8. 1. Wyroby, dla których producenci uzyskali świadectwa kwalifikacji jakości, podlegają okresowej kontroli utrzymania określonego w świadectwie poziomu jakości, dokonywanej przez jednostki kwalifikujące.

2. W razie stwierdzenia, że do obrotu zostały wprowadzone wyroby nie odpowiadające poziomowi jakości określonemu w świadectwie, jednostka kwalifikująca może zawiesić na czas określony ważność świadectwa lub unieważnić je, zawiadamiając Komitet oraz ministrów nadzorujących producenta i głównego odbiorcę. Producent ponosi z tego tytułu konsekwencje ekonomiczne określone w odrębnych przepisach.

3. Od decyzji o zawieszeniu ważności świadectwa lub unieważnieniu świadectwa producentowi wyrobu przysługuje odwołanie do Prezesa Komitetu w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia.

§ 9. 1. Jednostka kwalifikująca może pobrać na koszt producenta próbki wyrobu niezbędne do dokonania kwalifikacji lub okresowej kontroli, o której mowa w § 8 ust. 1.

2. Zasady pobierania próbek ustala Prezes Komitetu w uzgodnieniu z właściwymi ministrami.

3. Koszty związane z kwalifikacją jakości wyrobu i przeprowadzania okresowej kontroli w tym zakresie ponoszą producenci wyrobów według zasad określonych w obowiązujących przepisach.

§ 10. Ministrowie nadzorujący jednostki kwalifikujące zapewniają tym jednostkom niezbędne środki do kwalifikacji jakości wyrobów.

§ 11. 1. Przy jednostkach kwalifikujących działają opiniodawcze komisje ekspertów powoływane przez Prezesa Komitetu.

2. W skład opiniodawczej komisji ekspertów powinni wchodzić przedstawiciele wyższych uczelni, instytutów naukowo-badawczych, organizacji społecznych, producentów, głównych odbiorców oraz Komitetu.

3. Prezes Komitetu określa podstawowe zadania i ramowy regulamin działania opiniodawczych komisji ekspertów.

§ 12. Prezes Komitetu, w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami, może w uzasadnionych gospodarczo wypadkach wprowadzić obowiązek kwalifikacji jakości przez jednostki kwalifikujące całej produkcji zakładu lub określonych wyrobów (grup) produkowanych w tym zakładzie.

§ 13. Komitet koordynuje i doskonali system kwalifikacji jakości wyrobów, a w szczególności:

1) doskonali zasady i tryb kwalifikacji jakości wyrobów,

2) prowadzi własną bazę laboratoryjno-badawczą oraz koordynuje działalność jednostek kwalifikujących w zakresie kwalifikacji jakości wyrobów,

3) przeprowadza kontrolę działalności jednostek kwalifikujących w zakresie związanym z kwalifikacją wyrobów,

4) rozstrzyga sprawy sporne w zakresie kwalifikacji jakości wyrobów,

5) zawiera porozumienia z właściwymi instytucjami zagranicznymi w sprawie uznawania wyników kwalifikacji jakości wyrobów będących przedmiotem wymiany międzynarodowej,

6) koordynuje działalność jednostek prowadzących atestację i homologację wyrobów na potrzeby krajowe i na cele wymiany międzynarodowej.

Rozdział 3

Kwalifikacja jakości usług, robót i obiektów budowlanych

§ 14. Wykonawca usług, robót i obiektów budowlanych jest obowiązany do dokonywania kwalifikacji jakości przed przystąpieniem do wykonania i po ich wykonaniu.

§ 15. 1. Wymagania dotyczące jakości usług powinny być zawarte w umowach, porozumieniach i przepisach określających rodzaj usługi, termin wykonania, warunki reklamacji i termin gwarancji oraz obowiązki wykonującego usługi w zakresie zastosowania właściwych materiałów.

2. Kwalifikacja jakości usług przed przystąpieniem do ich wykonania polega na sprawdzeniu zakresu zlecenia lub umowy, dokumentacji i warunków wykonania.

3. Kwalifikacja jakości usług po ich wykonaniu polega na zbadaniu i ocenie:

1) staranności wykonania,

2) zgodności z normami i przepisami szczególnymi,

3) zgodności z ustaleniami zawartymi w umowach, porozumieniach i przepisach, o których mowa w ust. 1,

4) przydatności użytkowej wyrobów, które były naprawiane, montowane lub konserwowane.

4. Wykonujący usługę obowiązany jest do współdziałania z zamawiającym przy dokonywaniu odbioru jakościowego.

§ 16. 1. Kwalifikacji jakości robót lub obiektu budowlanego dokonuje komisyjnie generalny wykonawca robót lub obiektu budowlanego z udziałem inwestora i w uzgodnieniu z nim.

2. Przed przystąpieniem do wykonania robót i obiektów budowlanych dokonywana jest ocena wstępna, dotycząca głównie:

1) zgodności założeń techniczno-ekonomicznych z normami, przepisami techniczno-budowlanymi, przepisami dotyczącymi projektowania i umowami,

2) pracochłonności, materiałochłonności i energochłonności, przewidzianych w rozwiązaniu projektowym,

3) zapewnienia ochrony środowiska,

4) zgodności wyrobów i elementów, przewidzianych do wykonania robót i obiektów budowlanych, z wymaganiami norm,

5) zgodności warunków organizacyjno-technicznych z dokumentacją projektową, normami, przepisami techniczno-budowlanymi i umowami.

3. Po zakończeniu robót i obiektów budowlanych dokonuje się oceny zgodności wykonania z doku-

mentacją projektową, normami, przepisami techniczno-budowlanymi i umowami, z uwzględnieniem celu użytkowania, funkcjonalności i staranności wykonania.

4. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami i Prezesem Polskiego Komitetu Normalizacji, Miar i Jakości określa szczegółowe zasady dokonywania kwalifikacji jakości robót i obiektów budowlanych.

5. Kwalifikacja jakości, o której mowa w ust. 1—3, jest dokonywana niezależnie od odbiorców robót i obiektów budowlanych przewidzianych w przepisach prawa budowlanego.

Rozdział 4

Przepisy końcowe

§ 17. Przepisy rozporządzenia dotyczące ministrów stosuje się odpowiednio do kierowników urzędów centralnych oraz zarządów centralnych związków spółdzielni i organizacji społecznych prowadzących działalność gospodarczą.

§ 18. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: w z. J. Szydłak

36.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 7 września 1979 r.

w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i osób spełniających zastępczo obowiązek służby wojskowej oraz członków ich rodzin

(Dziennik Ustaw z dnia 20 września 1979 r. Nr 21, poz. 125)

Na podstawie art. 134 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. z 1979 r. Nr 18, poz. 111) zarządza się co następuje:

§ 1. 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do żołnierzy powołanych do:

- a) zasadniczej służby wojskowej,
- b) przeszkolenia wojskowego,
- c) okresowej służby wojskowej;

2) pełnienia:

- a) służby wojskowej w charakterze kandydatów na żołnierzy zawodowych,
- b) czynnej służby wojskowej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny.

2. Przepisy rozporządzenia stosuje się również do osób, które:

1) w ramach obowiązku służby wojskowej — zamiast do zasadniczej służby wojskowej — powołane zostały do odbycia:

- a) zastępczej służby poborowych,
- b) zasadniczej służby w obronie cywilnej;

2) powołane zostały do odbycia ćwiczeń w obronie cywilnej.

3. Szczególne uprawnienia, w zakresie wymienionym w rozporządzeniu, przysługują również członkom rodzin żołnierzy oraz osób, o których mowa w ust. 1 i 2.

§ 2. 1. Odprawę przewidzianą w art. 123 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. z 1979 r. Nr 18, poz. 111), zwanej dalej „ustawą”, zakład pracy wypłaca pracownikowi powołanemu do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej w ostatnim dniu pracy.

2. Odprawa nie podlega zwrotowi, choćby pracownik nie rozpoczął odbywania służby wojskowej wskutek cofnięcia powołania.

§ 3. 1. Jeżeli pracownik zgłosi w ciągu 30 dni od zwolnienia z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej powrót do dotychczasowego zakładu pracy, lecz nie może przystąpić do pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, zatrudnienie uważa się za podjęte pod warunkiem przedstawienia dowodów usprawiedliwiających nieobecność w pracy.

2. W razie gdy pracownik podejmujący dotychczasową pracę zgodnie z art. 121 ust. 1 ustawy nie może być zatrudniony stosownie do nabytych podczas służby wojskowej innych lub wyższych niż posiadane uprzednio kwalifikacji zawodowych, zakład pracy jest obowiązany za zgodą pracownika zatrudnić go na stanowisku poprzednio zajmowanym lub równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz zaszerogowania osobistego i jednocześnie zwrócić się do organu nadrzędnego nad tym zakładem z wnioskiem o zatrudnienie go w innym podległym mu zakładzie pracy na stanowisku odpowiadającym nabytym kwalifikacjom.

3. Organ nadrzędny jest obowiązany w terminie 14 dni od otrzymania wniosku zaproponować pracownikowi zatrudnienie na stanowisku odpowiadającym nabytym przez niego kwalifikacjom lub zawiadomić go o niemożności takiego zatrudnienia.

4. Jeżeli pracownik, o którym mowa w ust. 2 w ciągu 7 dni od otrzymania propozycji zakładu pracy albo organu nadrzędnego nie wyrazi zgody na zatrudnienie go na poprzednio zajmowanym lub równorzędnym stanowisku albo na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, dotychczasowy stosunek pracy uważa się za rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem niewyrażenia zgody lub z upływem tego terminu.

5. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio w razie zawiadomienia pracownika przez organ nadrzędny o niemożności zatrudnienia go zgodnie z nabytymi podczas służby wojskowej kwalifikacjami zawodowymi.

§ 4. 1. W razie podjęcia pracy w ciągu 30 dni od zwolnienia z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej w innym zakładzie pracy niż zakład, w którym pracownik był zatrudniony w dniu powołania do służby, do okresu zatrudnienia w nowym zakładzie pracy, oprócz służby wojskowej, zalicza się również okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy.

2. Przepis ust. 1 stosuje się również w razie podjęcia pracy po upływie 30 dni od zwolnienia z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, jeżeli pracownik podjął pracę na podstawie skierowania terenowego organu administracji państwowej stopnia podstawowego, a wniosek o skierowanie do pracy został złożony przed upływem tego terminu, chyba że nie mógł on w tym terminie złożyć wniosku lub podjąć pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy.

§ 5. 1. Osobę, która w ciągu 30 dni od zwolnienia z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej wystąpiła do terenowego organu administracji państwowej stopnia podstawowego z wnioskiem o skierowanie do pracy, organ ten kieruje do pracy zgodnie z jej kwalifikacjami. Zakład pracy jest obowiązany zatrudnić osobę skierowaną do pracy.

2. Osobie zwolnionej ze służby wojskowej przysługuje pierwszeństwo w zatrudnieniu, chyba że za zatrudnieniem innej osoby przemawiają warunki rodzinne.

§ 6. 1. Pracownik, który podjął pracę w ciągu 30 dni od zwolnienia z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, nabywa z dniem podjęcia pracy pra-

wo do urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca roku, z zaokrągleniem w górę części dnia urlopu.

2. Przepis ust. 1 stosuje się również w razie podjęcia pracy po upływie 30 dni od zwolnienia z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, jeżeli pracownik:

1) przed upływem tego terminu wystąpił do terenowego organu administracji państwowej stopnia podstawowego z wnioskiem o skierowanie do pracy i na podstawie skierowania tego organu podjął pracę albo

2) nie mógł w tym terminie podjąć pracy lub wystąpić z wnioskiem o skierowanie do pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy.

3. Urlop, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje pracownikowi, jeżeli został zwolniony ze służby wojskowej i podjął pracę w tym samym roku kalendarzowym, za który przed rozpoczęciem odbywania służby urlop wykorzystał lub otrzymał ekwiwalent pieniężny.

§ 7. W stosunku do pracownika, który w związku z nabyciem podczas służby wojskowej innych lub wyższych niż posiadane uprzednio kwalifikacji zawodowych nie wyraził zgody na zatrudnienie na stanowisku poprzednio zajmowanym lub równorzędnym albo zaproponowanym mu przez zakład pracy lub organ nadrzędny, termin 30 dni określony w § 4 ust. 1, § 5 ust. 1 oraz § 6 ust. 1 i 2 liczy się od dnia rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy.

§ 8. 1. W stosunku do żołnierza zwolnionego w trybie art. 94 ustawy z zasadniczej służby wojskowej przedterminowo z pozostawieniem w dyspozycji dowódcy jednostki wojskowej termin 30-dniowy przewidziany w art. 120 ust. 1 i 2 ustawy liczy się od dnia przeniesienia żołnierza do rezerwy.

2. Żołnierzowi, który w okresie pozostawania w dyspozycji dowódcy jednostki wojskowej podjął pracę, do okresu zatrudnienia — w razie zmiany zakładu pracy w ciągu 30 dni od przeniesienia do rezerwy — zalicza się oprócz czasu odbywania zasadniczej służby wojskowej i okresu zatrudnienia wymienionego w § 4 ust. 1 również zatrudnienie w okresie pozostawania w dyspozycji dowódcy.

3. Jeżeli przez cały okres pozostawania w dyspozycji dowódcy jednostki wojskowej lub przez część tego okresu żołnierz nie mógł podjąć pracy, do okresu zatrudnienia podjętego w ciągu 30 dni od przeniesienia do rezerwy zalicza się, oprócz czasu odbywania służby wojskowej oraz zatrudnienia wymienionego w § 4 ust. 1, również okres pozostawania w dyspozycji.

4. Brak możliwości zatrudnienia w okresie pozostawania w dyspozycji dowódcy jednostki wojskowej stwierdza terenowy organ administracji państwowej stopnia podstawowego, do którego żołnierz wystąpił z wnioskiem o skierowanie do pracy. Organ ten stwierdza również datę, od której żołnierz ubiega się o skierowanie do pracy.

§ 9. 1. Członek rodziny żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową zachowuje uprawnienia do ulg taryfowych przy przejazdach państwowymi środkami komunikacji oraz do świadczeń socjalnych

w zakresie przysługującym członkom rodziny pracownika danego zakładu pracy, jeżeli z tytułu zatrudnienia żołnierza uprawnienia takie przysługiwały mu w dniu powołania żołnierza do służby.

2. W razie wygaśnięcia stosunku pracy spowodowanego niepodjęciem przez żołnierza po zwolnieniu ze służby wojskowej dotychczasowej pracy, równowartość świadczeń socjalnych, z których korzystał członek rodziny żołnierza w czasie odbywania przez niego zasadniczej służby wojskowej, nie podlega zwrotowi.

§ 10. Pracownikowi powołanemu na ćwiczenia wojskowe zakład pracy wypłaca należne wynagrodzenie:

1) za czas ćwiczeń, które mają być odbywane przez okres przekraczający 14 dni:

a) za okres 14 dni — z góry, najpóźniej w ostatnim dniu pracy,

b) za dalszy okres ćwiczeń — z dołu, w terminach płatności wynagrodzenia, obowiązujących w danym zakładzie pracy; wynagrodzenie to zakład pracy wypłaca pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej pod adresem wskazanym przez pracownika na koszt zakładu.

§ 11. 1. Członkami rodziny, o których mowa w art. 123 ust. 3 ustawy, pozostającymi na utrzymaniu pracownika odbywającego ćwiczenia wojskowe, są:

1) małżonek;

2) dzieci własne, przysposobione i pasierbowie oraz dzieci obce przyjęte na utrzymanie i wychowanie, w tym także w ramach rodziny zastępczej, jak również rodzeństwo:

a) do ukończenia 16 lat, a kształcące się w szkole — do ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat albo

b) bez względu na wiek, jeżeli są inwalidami I lub II grupy;

3) rodzice i dziadkowie, a także macocha i ojczym oraz osoby przysposabiające, jeżeli:

a) ukończyli: mężczyzna 65 lat, kobiet 50 lat lub — niezależnie od wieku — wychowują dziecko pracownika do ukończenia 16 lat albo

b) są inwalidami;

4) osoba, która wychowywała i utrzymywała pracownika przez okres co najmniej 3 lat przed ukończeniem przez niego 18 roku życia, jeżeli została zaliczona do I grupy inwalidów.

2. Dzieci obce uważa się za pozostające na utrzymaniu pracownika, jeżeli zostały przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności.

3. Nie uważa się za pozostającego na utrzymaniu pracownika członka rodziny, który posiada źródło dochodu albo pobiera emeryturę lub rentę w wysokości co najmniej najniższego wynagrodzenia zasadniczego za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

§ 12. 1. Osoba wykonująca pracę nakładczą na rzecz uspołecznionego zakładu pracy, w razie powołania do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej albo na ćwiczenia wojskowe, zachowuje odpowiednio prawo do odprawy lub wynagrodzenia, o których mowa w art. 123 ust. 1—3 ustawy, jeżeli uzyskuje z tytułu tej pracy wynagrodzenie miesięcz-

ne w wysokości co najmniej 50% kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

2. Wysokość wynagrodzenia z tytułu pracy nakładczej, o którym mowa w ust. 1, ustala się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzającego miesiąc powołania do służby wojskowej, a jeżeli umowa o pracę nakładczą trwa krócej — na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu trwania umowy, obliczonego według zasad określonych dla ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy osób wykonujących pracę nakładczą.

3. Podstawę wymiaru odprawy, a w okresie ćwiczeń — wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, stanowi przeciętne wynagrodzenie miesięczne z tytułu pracy nakładczej (ust. 2), w wysokości nie wyższej jednak niż czterokrotna kwota najniższego wynagrodzenia zasadniczego za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

4. Przepisy § 2, § 10 i § 11 stosuje się odpowiednio.

§ 13. 1. Zasiłkiienne przewidziane w art. 125 ust. 1 i 2 ustawy przyznaje się na wniosek żołnierza lub uprawnionego członka rodziny. Przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

2. Członkowie rodziny, z której jednocześnie więcej niż jedna osoba odbywa ćwiczenia wojskowe, są uprawnieni do zasiłków dziennych tylko z tytułu odbywania służby przez jedną osobę.

3. Prawo do zasiłku przedawnia się z upływem 6 miesięcy od ostatniego dnia, za który przysługuje. Jeżeli niezgłoszenie wniosku o wypłacenie zasiłku nastąpiło z przyczyn niezależnych od osoby uprawnionej, termin ten liczy się od dnia, w którym ustała przeszkoda uniemożliwiająca zgłoszenie wniosku.

§ 14. 1. Zasiłkiienne przewidziane w art. 125 ust. 2 ustawy, przysługują żołnierzowi zwolnionemu ze służby wojskowej (§ 1 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 lit. a) przez czas trwania niezdolności do pracy z powodu choroby oraz przez okres 7 dni po upływie tego czasu, łącznie nie dłużej jednak niż przez 90 dni. Niezdolność do pracy powinna być stwierdzona orzeczeniem lekarskim, wydanym w trybie orzekania o czasowej niezdolności do pracy.

2. Członkom rodziny żołnierza, o którym mowa w ust. 1, przysługują zasiłkiienne przez czas pobierania zasiłku przez żołnierza. Przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

3. Zasiłkiienne przewidziane w art. 125 ust. 2 ustawy przysługują również w razie zwolnienia ze służby wojskowej żołnierza, z którym stosunek pracy został rozwiązany w czasie odbywania służby. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

§ 15. Zasiłkiienne nie przysługują członkowi rodziny żołnierza prowadzącemu gospodarstwo rolne albo zakład handlowy, przemysłowy lub rzemieślniczy, niezależnie od wysokości osiągniętych dochodów.

§ 16. Zasiłkiienne wypłaca się:

1) członkom rodziny pozostającym na utrzymaniu żołnierza odbywającego ćwiczenia wojskowe — po upływie każdego miesiąca odbywania przez żołnie-

rza ćwiczeń, a jeżeli trwały one krócej niż jeden miesiąc — po ich odbyciu;

2) żołnierzom zwolnionym z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej albo ćwiczeń wojskowych i członkom ich rodzin (§ 14) — jednorazowo z góry za cały okres.

§ 17. 1. Żołnierzowi, o którym mowa w § 8, w razie niepodjęcia zatrudnienia z powodu niezdolności do pracy w okresie pozostawania w dyspozycji dowódcy jednostki wojskowej, przysługują zasiłkiienne przez czas tej niezdolności. Do żołnierzy przeniesionych do rezerwy stosuje się odpowiednio przepisy § 14 ust. 1 i 3, jeżeli zachodzą warunki określone w art. 125 ust. 2 ustawy.

2. Zasiłkiienne przysługują również żołnierzowi, który nie podjął pracy wskutek braku możliwości zatrudnienia w okresie pozostawania w dyspozycji dowódcy jednostki wojskowej. Zasiłki wypłaca się po upływie każdego miesiąca, za który przysługują.

3. Członkom rodziny żołnierza, o którym mowa w ust. 1 i 2, pozostającym na jego utrzymaniu przysługują zasiłkiienne przez czas pobierania zasiłku przez żołnierza.

4. Prawo do zasiłków dziennych, o których mowa w ust. 2, powstaje z dniem wystąpienia żołnierza z wnioskiem o skierowanie do pracy.

5. Przepisy § 8 ust. 4, § 11, § 13, § 15 i § 16 pkt 2 stosuje się odpowiednio.

§ 18. 1. Zasiłki miesięczne, przewidziane w art. 126 ust. 1 ustawy, wypłaca się:

1) rodzinie poborowego uznanego za jedynego żywiciela rodziny, który został powołany do zasadniczej służby wojskowej — za okres od dnia wcielenia go do jednostki wojskowej do dnia zwolnienia ze służby wojskowej, na podstawie zawiadomienia wojskowego komendanta uzupełnień o wcieleniu lub zwolnieniu ze służby;

2) rodzinie żołnierza uznanego za jedynego żywiciela rodziny, który pozostawiony został w służbie wojskowej — za okres od dnia uprawomocnienia się decyzji o uznaniu go za jedynego żywiciela rodziny do dnia zwolnienia ze służby wojskowej, na podstawie zawiadomienia szefa wojewódzkiego sztabu wojskowego o pozostawieniu żołnierza w służbie wojskowej.

2. Zasiłki miesięczne wypłaca się z dołu, poczynając od ostatniego dnia miesiąca, za który przysługują; za okres krótszy niż miesiąc zasiłki wypłaca się w wysokości $\frac{1}{30}$ zasiłku miesięcznego za każdy dzień.

3. Tryb uznawania żołnierzy za jedyne żywicieli rodzin określają odrębne przepisy.

§ 19. 1. Prawo do zasiłków wygasa z dniem podjęcia przez osobę uprawnioną pracy zarobkowej, przyznania jej emerytury lub renty albo utraty innych warunków niezbędnych do uważania jej za pozostającą na utrzymaniu osoby pełniącej zasadniczą służbę wojskową lub ćwiczenia wojskowe.

2. Prawo do zasiłków dziennych, o których mowa w § 17 ust. 2, wygasa ponadto z dniem przeniesienia uprawnionego do rezerwy.

3. Osoby pobierające zasiłki są obowiązane do niezwłocznego zawiadomienia organów wypłacających

zasiłki o wszelkich zmianach mających wpływ na prawo do zasiłku lub jego wysokość.

4. Osoby, które świadomie podały nieprawdziwe dane w celu uzyskania zasiłku, który im nie przysługuje, lub w wyższym wymiarze albo zataiły okoliczności powodującą wygaśnięcie prawa do zasiłku, są obowiązane do zwrotu pobranego zasiłku lub jego części.

§ 20. 1. W razie śmierci osoby uprawnionej do zasiłku dziennego lub miesięcznego wypłaca się członkom rodziny, którzy pokryli koszty pogrzebu, zasiłek na pokrycie tych kosztów w wysokości najniższych kwot zasiłku pogrzebowego, ustalonych na podstawie art. 42 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 1975 r. Nr 34, poz. 188).

2. Za członków rodziny, o których mowa w ust. 1, uważa się małżonka, rodziców, dzieci, wnuki lub rodzeństwo oraz osobę, która do chwili śmierci zmarłego pozostawała z nim we wspólnym gospodarstwie domowym.

3. Jeżeli koszty pogrzebu pokryły inne osoby niż wymienione w ust. 2, zwraca się im udowodnione koszty pogrzebu do wysokości określonej w ust. 1.

4. W razie zbiegu prawa do zasiłku na pokrycie kosztów pogrzebu z zasiłkiem pogrzebowym przewidzianym w odrębnych przepisach przysługuje tylko jeden wyższy zasiłek. Zasiłek na pokrycie kosztów pogrzebu przysługuje niezależnie od odprawy pośmiertnej przewidzianej w Kodeksie pracy.

5. Zasiłek na pokrycie kosztów pogrzebu przyznaje i wypłaca na wniosek osoby uprawnionej terenowy organ administracji państwowej stopnia podstawowego, który przyznał i wypłacał zasiłek dzienny lub miesięczny. Przepis § 13 ust. 3 stosuje się odpowiednio, z tym że 6-miesięczny termin wystąpienia z wnioskiem o wypłatę zasiłku liczy się od dnia, w którym prawo do zasiłku powstało.

§ 21. 1. Żołnierzowi zwolnionemu z zasadniczej służby wojskowej, w razie ubiegania się w ciągu roku od zwolnienia ze służby o przyjęcie na studia w szkole wyższej — przysługują z tytułu odbycia służby wojskowej preferencje przy kwalifikowaniu na studia.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do żołnierza, który za zgodą organów wojskowych ubiega się — na warunkach określonych w odrębnych przepisach — o przyjęcie na studiaienne w szkole wyższej w ostatnim roku pełnienia służby.

§ 22. 1. Przepisy § 2, § 3 ust. 1, § 4—6, § 9, § 12—15, § 16 pkt 2 oraz § 18—20, dotyczące żołnierzy zasadniczej służby wojskowej i członków ich rodzin, stosuje się odpowiednio, z zastrzeżeniem przepisów ust. 2 i 3, do studentów i absolwentów szkół wyższych — zwanych dalej „absolwentami” — powołanych do odbycia długotrwałego przeszkolenia wojskowego oraz do członków ich rodzin.

2. Warunkiem nabycia uprawnień przewidzianych w art. 120 ust. 1 ustawy oraz w § 6 ust. 1 i 2 przez absolwenta nie będącego pracownikiem w dniu powołania na przeszkolenie wojskowe, jest podjęcie pracy w ciągu 3 miesięcy od zwolnienia z przeszkolenia wojskowego.

§ 23. Absolwentowi, który odbył długotrwałe przeszkolenie wojskowe z wynikiem pomyślnym albo został ze względu na stan zdrowia zwolniony z tego przeszkolenia przed jego odbyciem w pełnym wymiarze, przysługuje odprawa pieniężna przewidziana w przepisach o uposażeniu żołnierzy.

§ 24. 1. Absolwentowi, który w czasie odbywania długotrwałego przeszkolenia wojskowego ukończył z wynikiem pomyślnym szkolenie i odbył praktykę w jednostce wojskowej albo został zwolniony z tego przeszkolenia przed jego odbyciem w pełnym wymiarze, w wypadkach, o których mowa w art. 92 ust. 2 pkt 2—4 i ust. 3 lub art. 98 ust. 3 ustawy, przysługują — niezależnie od uprawnień przewidzianych w art. 132 ust. 1 ustawy oraz w § 3 ust. 1, § 4—6, § 12 i § 20 — następujące szczegółowe uprawnienia:

1) zwolnienie od odbywania wstępnego stażu pracy obowiązującego absolwentów szkół wyższych;

2) wynagrodzenie na zasadach dotyczących pracowników po zakończeniu wstępnego stażu pracy;

3) zaliczenie czasu odbywania przeszkolenia wojskowego do okresu pracy przewidzianego w przepisach o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych;

4) zaliczanie czasu odbywania przeszkolenia wojskowego do okresu oczekiwania na mieszkanie w spółdzielni budownictwa mieszkaniowego, jeżeli absolwent posiada studencką książeczkę mieszkaniową.

2. Terminy, które stosownie do przepisów o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych liczy się od ukończenia studiów, w stosunku do osób powołanych do odbycia długotrwałego przeszkolenia wojskowego liczy się od dnia zwolnienia z tego przeszkolenia.

§ 25. Absolwentowi, który w czasie odbywania długotrwałego przeszkolenia wojskowego ukończył szkolenie z pierwszą lokatą, a za okres praktyki w jednostce wojskowej uzyskał wyróżniającą opinię, przysługuje prawo do otrzymania mieszkania na zasadach ustalonych w przepisach w sprawie studenckich książeczek mieszkaniowych dla absolwentów szkół wyższych posiadających dyplom ukończenia studiów z wyróżnieniem.

§ 26. 1. Organy wojskowe wydają absolwentowi zwolnionemu z długotrwałego przeszkolenia wojskowego opinię w celu przedstawienia w zakładzie pracy przy powierzaniu pracownikowi określonego stanowiska.

2. Absolwentowi, który w okresie odbywania długotrwałego przeszkolenia wojskowego uzyskał w czasie szkolenia wyniki bardzo dobre oraz wyróżniającą opinię za okres praktyki w jednostce wojskowej, właściwy organ wojskowy wystawia dla zakładu pracy opinię ze specjalną rekomendacją. Rekomendacja uwidoczniiona jest w tytule opinii przez nadanie mu brzmienia: „Opinia służbowa ze specjalną rekomendacją”.

3. Opinia, o której mowa w ust. 2, powinna być brana pod uwagę przez zakład pracy przy:

1) awansowaniu absolwenta w pierwszej kolejności na wyższe stanowisko — w miarę wykazywania się konkretnymi osiągnięciami zawodowymi;

2) wcześniejszym zatrudnieniu absolwenta na stanowisku kierowniczym oraz zaliczeniu do rezerwy kadrowej — w razie stwierdzenia w rekomendacji wybitnych uzdolnień organizatorskich i potwierdzenia ich w pracy zawodowej.

§ 27. Do absolwentów zwolnionych z długotrwałego przeszkolenia wojskowego przedterminowo w trybie art. 98 ust. 3 ustawy z pozostawieniem w dyspozycji organów wojskowych stosuje się odpowiednio przepisy § 8 ust. 1 i 2 oraz § 17 ust. 1, 3 i 5.

§ 28. Przepisy § 10—16 oraz § 19 i § 20 dotyczące żołnierzy powołanych na ćwiczenia wojskowe oraz członków ich rodzin stosuje się odpowiednio do absolwentów powołanych na krótkotrwałe przeszkolenie wojskowe oraz członków ich rodzin.

§ 29. Przepisy § 2—7, § 12, § 13, ust. 3, § 14 i 15, § 16 pkt 2 oraz § 19 i 20 dotyczące żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz członków ich rodzin stosuje się odpowiednio do żołnierzy pełniących służbę wojskową w charakterze kandydatów na żołnierzy zawodowych oraz członków ich rodzin.

§ 30. Przepisy § 2—7, § 9, § 12 i § 21 dotyczące żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz członków ich rodzin stosuje się odpowiednio do żołnierzy pełniących czynną służbę wojskową w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny oraz członków ich rodzin, jeżeli odpowiednie przepisy na czas wojny nie stanowią inaczej.

§ 31. 1. Do osób odbywających zastępczą służbę poborowych oraz zasadniczą służbę w obronie cywilnej i członków ich rodzin stosuje się odpowiednio przepisy § 2—7, § 9, § 12—15, § 16 pkt 2 i § 18—21 dotyczące żołnierzy zasadniczej służby wojskowej i członków ich rodzin.

2. Do osób powołanych na przeszkolenie na obozie szkoleniowym w ramach szkolenia poborowych w obronie cywilnej oraz do osób powołanych na ćwiczenia w obronie cywilnej i członków ich rodzin stosuje się odpowiednio przepisy § 10—16 oraz § 19 i § 20, dotyczące żołnierzy powołanych na ćwiczenia wojskowe i członków ich rodzin.

3. Odbywanie przeszkolenia na obozie szkoleniowym lub ćwiczeń w obronie cywilnej nie powoduje ograniczenia uprawnień wynikających ze stosunku pracy.

§ 32. Wojskowi komendanci uzupełnień przekazują terenowym organom administracji państwowej stopnia podstawowego dane niezbędne do planowania wydatków związanych z wypłacaniem przez te organy zasiłków dziennych i miesięcznych, przewidzianych w art. 125 i 126 ustawy, oraz pokrywaniem należności mieszkaniowych, o których mowa w art. 129 ust. 1 pkt 1 ustawy.

§ 33. Tracą moc:

1) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 listopada 1968 r. w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin (Dz. U. z 1968 r. Nr 44, poz. 318, z 1973 r. Nr 29, poz. 164 i z 1975 r. Nr 10, poz. 61);

2) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 września 1971 r. w sprawie uprawnień przysługujących osobom odbywającym służbę w formacjach samo-

obrony oraz członkom ich rodzin (Dz. U. z 1971 r. Nr 23, poz. 214 i z 1978 r. Nr 16, poz. 69);

3) uchwała nr 240 Rady Ministrów z dnia 8 września 1972 r. w sprawie przeszkolenia w jednostkach wojskowych osób podlegających wojskowemu szkoleniu studentów oraz w sprawie szkolenia obronnego studentów (Monitor Polski z 1972 r. Nr 45, poz. 239 i z 1974 r. Nr 22, poz. 128);

4) uchwała nr 135 Rady Ministrów z dnia 31 maja 1974 r. w sprawie szczególnych uprawnień osób objętych szkoleniem wojskowym studentów (Monitor Polski Nr 22, poz. 128).

§ 34. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 września 1979 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. J. Szydłak

37.

ZARZĄDZENIE MINISTRÓW KOMUNIKACJI I SPRAW WEWNĘTRZNYCH

z dnia 28 lipca 1979 r.

w sprawie ustalenia największej dopuszczalnej szybkości dla niektórych rodzajów pojazdów samochodowych

(Monitor Polski z dnia 31 lipca 1979 r. Nr 18, poz. 111)

Na podstawie art. 14 pkt 1 ustawy z dnia 27 listopada 1961 r. o bezpieczeństwie i porządku ruchu na drogach publicznych (Dz. U. z 1961 r. Nr 53, poz. 295 i z 1971 r. Nr 12, poz. 114) i § 24 ust. 7 rozporządzenia Rady Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 29 lipca 1968 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. z 1968 r. Nr 27, poz. 183, z 1972 r. Nr 55, poz. 382, z 1974 r. Nr 23, poz. 140, z 1975 r. Nr 29, poz. 155 i z 1976 r. Nr 20, poz. 128) zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się największą dopuszczalną szybkość na drogach publicznych poza obszarami zabudowanymi dla:

1) samochodów osobowych — 90 km na godzinę,

2) motocykli — 70 km na godzinę,

3) pojazdów samochodowych nie wymienionych w pkt 1 i 2 szybkość ustaloną przez właściwy organ administracji państwowej dopuszczający pojazd do ruchu na drogach publicznych, wynikającą z optymalnego zużycia paliwa, określonego w fabrycznej instrukcji obsługi, nie większą jednak niż 70 km na godzinę.

§ 2. Przepisy § 1 nie dotyczą pojazdów eksploatowanych w ramach badań i prób przeprowadzanych przez właściwe przedsiębiorstwa produkcyjne lub powołane do tego placówki naukowo-badawcze.

§ 3. Dopuszczalna szybkość ustalona indywidualnie dla pojazdów samochodowych określonych w § 1 pkt 3 powinna być oznaczona:

1) w dowodzie rejestracyjnym lub pozwoleniu czasowym dopuszczającym pojazd do ruchu na drogach publicznych w rubryce „adnotacje urzędowe” — przez właściwy terenowy organ administracji państwowej dopuszczający pojazd do ruchu na drogach publicznych oraz

2) na tylnej płaszczyźnie (burcie) pojazdu w formie zmniejszonego znaku drogowego „ograniczenie szybkości” (IIA-18) o wymiarach średnicy 200 mm — przez właściciela pojazdu.

§ 4. Traci moc zarządzenie Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 30 listopada 1973 r. w sprawie ustalania największej dopuszczalnej szybkości dla niektórych rodzajów pojazdów samochodowych (Monitor Polski z 1973 r. Nr 52, poz. 296, z 1974 r. Nr 19, poz. 114 i Nr 28, poz. 169).

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 1979 r., z tym że przepis § 3 wchodzi w życie z dniem 1 listopada 1979 r.

Minister Komunikacji: M. Zajfryd
Minister Spraw Wewnętrznych: S. Kowalczyk

38.

ZARZĄDZENIE MINISTRA FINANSÓW

z dnia 21 sierpnia 1979 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie zasad finansowania wynalazczości w jednostkach gospodarki uspołecznionej oraz klubów techniki i racjonalizacji

(Monitor Polski z dnia 10 września 1979 r. Nr 22, poz. 126)

Na podstawie art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 19 października 1972 r. o wynalazczości (Dz. U. Nr 43, poz. 272) oraz art. 91 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 25 listopada 1970 r. — Prawo budżetowe (Dz. U. Nr 29, poz. 244) zarządza się, co następuje:

§ 1. W § 2 zarządzenia Ministra Finansów z dnia

12 stycznia 1973 r. w sprawie zasad finansowania wynalazczości w jednostkach gospodarki uspołecznionej oraz klubów techniki i racjonalizacji (Monitor Polski z 1973 r. Nr 3, poz. 20 i z 1977 r. Nr 18, poz. 101) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Jednostka, która zastosowała projekt wynalaz-

czy (ust. 1), przekazuje kwotę wynagrodzenia przeznaczoną dla twórcy projektu, jak również należne od tego wynagrodzenia kwoty podatku od funduszu płac i składek na ubezpieczenie społeczne jednostce, której projekt wynalazczy został zgłoszony, a jeżeli wynagrodzenie dotyczy opatentowanego wynalazku

lub chronionego wzoru użytkowego — jednostce uprawnionej z patentu lub prawa ochronnego”.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Finansów: w z. M. Krzak

39.

ZARZĄDZENIE NR 12 MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 12 czerwca 1979 r.

w sprawie kwalifikacji osób ubiegających się o wpisanie do rejestru tłumaczy tekstów technicznych i innych specjalistycznych oraz zasad wynagradzania za tłumaczenia tego rodzaju tekstów na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 31 lipca 1979 r. Nr 5, poz. 7)

Na podstawie § 4 ust. 3 oraz § 5 ust. 2 uchwały nr 162 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1978 r. w sprawie wykonywania tłumaczeń tekstów technicznych i innych specjalistycznych na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej (Monitor Polski Nr 37, poz. 143) zarządza się, co następuje:

§ 1. Do rejestru tłumaczy tekstów technicznych i innych specjalistycznych prowadzonego przez Naczelną Organizację Techniczną mogą być wpisane osoby spełniające jeden z wymienionych w pkt 1—4 wymogów kwalifikacyjnych, a mianowicie:

1) dyplom ukończenia wyższych studiów magisterskich na kierunku filologicznym — specjalność tłumaczeniowa, wydany przez szkołę wyższą w kraju lub odpowiedni dyplom wydany przez zagraniczną szkołę wyższą,

2) świadectwo ukończenia podyplomowego studium szkolenia tłumaczy języków obcych, wydane przez szkołę wyższą w kraju,

3) nominację na tłumacza przysięgłego,

4) zaświadczenie o zdaniu egzaminu z umiejętności pisemnego tłumaczenia tekstu technicznego lub innego specjalistycznego przed Komisją powołaną przez Naczelną Organizację Techniczną w uzgodnieniu z Ministrem Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki, jeżeli od daty egzaminu upłynęło nie więcej niż 3 lata. W skład tej Komisji powinien każdorazowo wejść przedstawiciel resortu wiodącego w danej specjalności.

§ 2. Dla pracowników jednostek gospodarki uspołecznionej oraz osób fizycznych, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz w § 2 ust. 2 uchwały Nr 162 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1978 r. w sprawie wykonywania tłumaczeń tekstów technicznych i innych specjalistycznych na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej (Monitor Polski Nr 37, poz. 141) wpisanych do rejestru tłumaczy i wykonujących tłumaczenia tekstów technicznych i innych specjalistycznych na podstawie umów zlecenia lub umów o dzieło — ustala się stawki wynagrodzenia w wysokości:

1) za stronicę maszynopisu sporządzonego tłumaczenia na język polski:

a) z języka angielskiego, białoruskiego, czeskiego,

francuskiego, litewskiego, niemieckiego, rosyjskiego, słowackiego i ukraińskiego — 104 zł

b) z innego języka europejskiego i z języka łacińskiego — 125 zł

c) z języka pozaeuropejskiego — 145 zł

2) za stronicę maszynopisu sporządzonego tłumaczenia z języka polskiego:

a) na język angielski, białoruski, czeski, francuski, litewski, niemiecki, rosyjski, słowacki i ukraiński — 145 zł

b) na inny język europejski i na język łaciński — 190 zł

c) na język pozaeuropejski — 220 zł

§ 3. Za tłumaczenia tekstów technicznych i innych specjalistycznych:

1) sporządzonych pismem ręcznym,

2) wypełnionych pismem ręcznym na drukowanych formularzach,

3) zniszczonych lub uszkodzonych, jeżeli teksty te są trudne do odczytania

— stawki określone w § 2 podwyższa się o 15%.

§ 4. Przy obliczaniu wynagrodzenia za stronicę uważa się 30 wierszy a za wiersz 60 znaków maszynopisu. Stronice zawierające do 15 wierszy liczy się jako pół strony.

§ 5. 1. Jeżeli w tekście tłumaczenia występują rysunki, wykresy itp. zajmujące część stronicy, to liczbę stronic obliczeniowych ustala się przez sumowanie liczby wierszy na takich niepełnych stronicach i podzielenie sumy przez 30, przy czym niepełne wiersze liczy się jako pełne.

2. Jeżeli w tłumaczeniu występują tabele zawierające tekst i cyfry to tłumaczowi przysługuje wynagrodzenie za przetłumaczony tekst (obliczanie stronic następuje według zasad określonych w ust. 1 oraz dodatek w wysokości 30% wynagrodzenia za stronicę za ewentualne przystosowanie danych w tabeli do wymogów języka przekładu.

3. Jeżeli tłumaczony tekst jest wykazem części maszyn, urządzeń, części zamiennych oraz innych wyrazów będących hasłami — wypełniającym nie więcej niż połowę powierzchni stronicy — tłumaczo-

wi, za stronicę zawierającą 30 wierszy, przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki za stronicę obliczeniową.

§ 6. 1. Jeżeli przedmiotem zlecenia jest sprawdzenie i poprawienie pod względem merytorycznym i językowym tłumaczenia wykonanego przez pracownika nie będącego tłumaczem tekstów technicznych i innych specjalistycznych w ramach jego obowiązków służbowych, to weryfikatorowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki przewidzianej za tłumaczenie.

2. Jeżeli zachodzi konieczność poprawienia pod względem merytorycznym i językowym tłumaczenia

wadliwie wykonanego przez tłumacza tekstów technicznych i innych specjalistycznych, o których mowa w § 2, wynagrodzenie tłumacza zmniejszy się o kwotę należną weryfikatorowi za poprawienie nieprawidłowo wykonanego tłumaczenia.

3. Weryfikatorem może być osoba będąca specjalistą z danej dziedziny wiedzy i zarejestrowana jako tłumacz.

§ 7. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:
M. Milczarek

40.

ZARZĄDZENIE NR 18 MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 7 września 1979 r.

w sprawie kierunków działania i zasad współpracy w dziedzinie orientacji i poradnictwa zawodowego oraz organizowania punktów orientacji i poradnictwa zawodowego w urzędach terenowych organów administracji państwowej

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 21 września 1979 r. Nr 6, poz. 10)

Na podstawie § 5 i § 6 ust. 2 uchwały nr 110 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1974 r. w sprawie doskonalenia i rozwoju systemu orientacji i poradnictwa zawodowego (Monitor Polski Nr 19, poz. 112), w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Ministrem Oświaty i Wychowania, Ministrem Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki, Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej oraz Ministrem Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się kierunki działania i zasady współpracy w dziedzinie orientacji i poradnictwa zawodowego stanowiące załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 2. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

1) orientacji zawodowej — należy przez to rozumieć zespół działań przygotowujących młodzież i osoby pełnoletnie do prawidłowego wyboru: zawodu, kierunku kształcenia i pracy oraz doskonalenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych polegających na:

— kształtowaniu pożądanego postawy wobec nauki i pracy oraz zainteresowań zawodowych przez upowszechnianie wiedzy o zawodach,

— wyrabianiu umiejętności oceny własnych możliwości psychofizycznych,

— zaznajamianiu z racjonalnymi przesłankami podejmowania decyzji w omawianym zakresie,

— udzielaniu indywidualnych lub grupowych informacji i wyjaśnień stanowiących dla osób zainteresowanych pomoc w podejmowaniu decyzji zawodowych;

2) poradnictwie zawodowym — należy przez to rozumieć udzielanie osobom młodocianym i pełnoletnim indywidualnych porad, opartych na wynikach

specjalistycznych badań (m.in. lekarskich, pedagogicznych, psychologicznych) w zakresie prawidłowego wyboru: zawodu, przygotowania zawodowego, miejsca pracy oraz doskonalenia bądź zmiany kwalifikacji zawodowych.

§ 3. Punkty orientacji i poradnictwa zawodowego działają w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych urzędów wojewódzkich i miast stopnia wojewódzkiego, zgodnie z ustalonymi przez wojewodów (prezydentów) zakresami czynności, które powinny obejmować w szczególności:

1) sporządzanie i zapewnienie przepływu informacji zawodowej, o której mowa w załączniku nr 2 do zarządzenia,

2) podejmowanie — przy współpracy innych zainteresowanych instytucji i zakładów pracy oraz pomocy środków masowego przekazu — przedsięwzięć, mających na celu szerokie upowszechnianie wiedzy o zawodach, potrzebach rynku pracy i możliwościach doskonalenia zawodowego,

3) udzielanie indywidualnych bądź grupowych informacji i wyjaśnień w sprawie wyboru zawodu, stanowiska i miejsca pracy zgłaszającym się lub kierowanym do punktu kandydatom do pracy lub przygotowania zawodowego,

4) udzielanie indywidualnych porad zawodowych na podstawie wyników specjalistycznych badań kandydatom do pracy przygotowania zawodowego, napotykanym na szczególne trudności w podjęciu decyzji, w tym również osobom, które wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej stały się niezdolne do wykonywania dotychczasowego zajęcia bądź z innych przyczyn posiadają zmniejszoną sprawność do pracy, a nie zostały zaliczone do grupy inwalidów,

5) opracowywanie opinii o przydatności zawodowej kandydatów, o których mowa w ust. 4 i wyda-

wanie ich osobom badanym, osobom kierującym na badania lub decydującym o zatrudnieniu i załatwiającym służbowo sprawy z tym związane, a także lekarzowi w zakładzie pracy, w którym badany będzie zatrudniony,

6) współpracą z innymi instytucjami poradnictwa i orientacji zawodowej, zwłaszcza poradniami wychowawczo-zawodowymi i poradniami rehabilitacji zawodowej, a także właściwymi placówkami metodyczno-wdrożeniowymi i naukowo-badawczymi w zakresie prowadzenia badań m.in. nad: dalszymi losami zawodowymi osób, którym udzielono porady, uwarunkowaniami podejmowania decyzji zawodowych, sporządzaniem psychologicznych analiz stanowisk pracy oraz weryfikacji metod stosowanych w poradnictwie zawodowym.

§ 4. Filie punktów orientacji i poradnictwa zawodowego mogą być powoływane w miastach o zatrudnieniu w gospodarce społecznej wynoszącym ponad 25 tys. osób.

§ 5. 1. Liczba pracowników punktu orientacji i poradnictwa zawodowego powinna być ustalana w zależności od struktury przemysłu, usług i rolnictwa, rozmieszczenia zakładów pracy, liczebności zatrudnionych w gospodarce społecznej oraz struktury społeczno-zawodowej kandydatów kierowanych do pracy w ramach pośrednictwa pracy na obszarze objętym działalnością punktu.

2. W punktach orientacji i poradnictwa zawodowego powinni być zatrudniani pracownicy o wysokich kwalifikacjach zawodowych i kilkuletnim stażu pracy, a w szczególności specjaliści ds. informacji zawodowej, posiadający ukończone studia pedagogiczne, socjologiczne lub ekonomiczne, psychologowie — doradcy zawodowi; powinni być również zapewnione stałe konsultacje lekarzy.

3. Pracą punktu orientacji i poradnictwa zawodowego kieruje psycholog — doradca zawodowy.

4. Do przeprowadzania badań psychologicznych i wydawania opinii o przydatności zawodowej uprawnione są wyłącznie osoby, które ukończyły studia psychologiczne i posiadają odpowiednią praktykę zawodową. Przeprowadzenie badania psychologicznego wymaga uprzedniej zgody osoby zainteresowanej.

§ 6. Indywidualne porady zawodowe i badania psychologiczne powinny być przeprowadzane w wydzielanych na ten cel pomieszczeniach.

§ 7. 1. Działalność punktów orientacji i poradnictwa zawodowe zalicza się do działu klasyfikacji gospodarki narodowej GUS „Pozostałe branże usług niematerialnych”.

2. Wydatki związane z pierwszym wyposażeniem i wynagrodzeniami pracowników oraz inne wydatki w pierwszym roku działalności punktu pokrywane są ze środków rezerwy celowej utworzonej w budżecie Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

3. Wydatki na bieżącą działalność punktu w latach następnych oraz wydatki związane z jego ewentualnym rozwojem pokrywane są z działu „różna działalność” budżetu terenowego.

§ 8. Szczegółowe zadania szkoły ogólnokształcącej (podstawowej i średniej) w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego oraz zasady jej współpracy

z młodzieżowymi organizacjami ideowo-wychowawczymi, organizacjami uczniowskimi, samorządem uczniowskim, komitetem rodzicielskim i opiekuńczym zakładem pracy oraz poradnią wychowawczo-zawodową ustala Minister Oświaty i Wychowania.

§ 9. 1. Doksztalcaniem i doskonaleniem zawodowym w zakresie orientacji poradnictwa zawodowego są objęci w szczególności:

1) nauczyciele, którym powierza się funkcje organizatorów orientacji zawodowej w szkołach ogólnokształcących (podstawowych i średnich),

2) nauczyciele — psychologowie i nauczyciele — pedagodzy w poradniach wychowawczo-zawodowych,

3) lekarze przemysłowej służby zdrowia i lekarze sprawujący opiekę zdrowotną w szkołach i w przychodniach dla studentów,

4) pracownicy punktów orientacji i poradnictwa zawodowego w urzędach terenowych organów administracji państwowej (specjaliści ds. informacji zawodowej, psychologowie — doradcy zawodowi),

5) upoważnieni pracownicy służby pracowniczej zakładów pracy.

2. Podstawową formą doksztalcenia i doskonalenia zawodowego pracowników, o których mowa w ust. 1, są podyplomowe studia orientacji i poradnictwa zawodowego organizowane przez Ministerstwo Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki oraz studia przedmiotowo-metodyczne prowadzone przez Instytut Kształcenia Nauczycieli im. Władysława Spasowskiego Ministerstwa Oświaty i Wychowania.

§ 10. W celu przyspieszenia i uzupełniania procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników prowadzących orientację i poradnictwo zawodowe:

1) Instytut Kształcenia Nauczycieli im. Władysława Spasowskiego w Warszawie i jego oddziały terenowe organizują kursy dla nauczycieli — organizatorów orientacji zawodowej w szkołach, według programu zatwierdzonego przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania,

2) Resortowy Ośrodek Doksztalcenia i Doskonalenia Kadr Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych — organizuje kursy dla pracowników punktów orientacji i poradnictwa zawodowego oraz pracowników służby pracowniczej zakładów pracy według programów, zatwierdzonych przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

§ 11. Doksztalcenie i doskonalenie w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego personelu medycznego a zwłaszcza lekarzy szkolnej i przemysłowej służby zdrowia organizuje Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej.

§ 12. 1. W celu dokonywania oceny planów pracy instytucji i organizacji prowadzących lub nadzorujących działalność w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego oraz oceny realizacji tych planów wojewoda (prezydent) może powołać zespół doradcy składający się z przedstawicieli kierownictwa:

— kuratorium oświaty i wychowania oraz wojewódzkiej poradni wychowawczo-zawodowej,

— wydziału zatrudnienia i spraw socjalnych, w tym punktu orientacji i poradnictwa zawodowego,

— wydziału zdrowia i opieki społecznej,

— komisji planowania.

2. W skład zespołu doradczego, o którym mowa w ust. 1, mogą wchodzić — w zależności od potrzeb — przedstawiciele właściwego zespołu planowania regionalnego, kierownictwa wybranych szkół ogólnokształcących, zawodowych i szkół wyższych, zakładów pracy, pełnomocnicy Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych do spraw zatrudniania absolwentów szkół wyższych, doświadczeni praktycy porad-

nictwa, przedstawiciele organizacji społecznych, młodzieżowych, spółdzielczych i rzemieślniczych oraz regionalnych ośrodków masowej informacji.

§ 13. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:
M. Milczarek

Załącznik do zarządzenia
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
nr 18 z dnia 7 września 1979 r. (poz. 10)

Załącznik nr 1

PODSTAWOWE KIERUNKI DZIAŁANIA I ZASADY WSPÓŁPRACY W DZIEDZINIE ORIENTACJI I PORADNICTWA ZAWODOWEGO

1. Działalność w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego ma na celu zapewnienie pomocy w wyborze zawodu, przygotowania zawodowego, miejsca pracy i doskonalenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, z uwzględnieniem:

1) indywidualnych cech psychofizycznych i możliwości pełnego rozwoju człowieka w procesie nauki i pracy zawodowej,

2) stanu zdrowia,

3) obiektywnych warunków wynikających z potrzeb społeczno-gospodarczych.

2. Do podstawowych kierunków działania w dziedzinie orientacji i poradnictwa zawodowego należy w szczególności:

1) powoływanie w urzędach terenowych organów administracji państwowej i rozwój punktów orientacji i poradnictwa zawodowego (w tym także dla osób o zmniejszonej sprawności do pracy, nie zaliczonych do grupy inwalidów),

2) rozszerzanie udziału zakładów pracy w upowszechnianiu informacji zawodowej,

3) doskonalenie pracy szkół w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu i dalszego kształcenia, m.in. przez umacnianie roli nauczyciela pełniącego funkcję organizatora orientacji zawodowej w szkołach ogólnokształcących (podstawowych i średnich),

4) dalszy rozwój i poprawa warunków pracy poradni wychowawczo-zawodowych, działających na podstawie zarządzenia Ministra Oświaty i Wychowania z dnia 14 czerwca 1973 r. w sprawie organizacji i działalności poradni wychowawczo-zawodowych (Dz. U. MOiW nr 11, poz. 89),

5) dalszy rozwój poradni rehabilitacji zawodowej, działających na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 5 maja 1967 r. w sprawie planowego zatrudnienia inwalidów (Dz. U. nr 20, poz. 88),

6) doskonalenie metod i technik pracy opartych na podstawach naukowych właściwych dla orientacji i poradnictwa zawodowego,

7) podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników realizujących zadania w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego.

3. Udział zakładów pracy w upowszechnianiu informacji zawodowej polega w szczególności na:

1) bezpośrednim zaznajamianiu (przy współudziale szkół przyzakładowych) nauczycieli, zwłaszcza pełniących funkcję organizatorów, uczniów i rodziców z zawodami występującymi w zakładzie pracy przez

organizowanie m.in. spotkań, wystaw, dyskusji i konkursów zawodoznawczych,

2) opracowywaniu informacji, np. ulotek, broszur, afiszy i innych, charakteryzujących proces pracy oraz kierunki zmian wynikających z postępu technicznego i organizacyjnego w różnych zawodach i na stanowiskach pracy.

4. W celu realizacji zadań, o których mowa w ust. 3, upoważniony przedstawiciel służby pracowniczey, zobowiązany do utrzymywania stałych kontaktów w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego z urzędami terenowych organów administracji państwowej, poradniami wychowawczo-zawodowymi i szkołami współdziała z innymi komórkami służby pracowniczey i innymi komórkami organizacyjnymi zakładu pracy, a także z właściwymi organizacjami społecznymi.

5. Dalszy rozwój poradni rehabilitacji zawodowej powinien zapewnić:

1) udzielanie indywidualnych porad zawodowych inwalidom i innym osobom o ograniczonej sprawności organizmu, a zwłaszcza osobom wymagającym dla określenia przydatności zawodowej specjalistycznych badań, w tym również zastosowania prób pracy, skierowanym przez:

— zespoły opieki zdrowotnej i specjalistyczne placówki służby zdrowia,

— komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia,

— urzędy wojewódzkie (wydziały zdrowia i opieki społecznej, wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych) oraz miejskie wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych,

— poradnie wychowawczo-zawodowe,

— międzyzakładowe i zakładowe ośrodki rehabilitacji zawodowej,

2) udzielanie porad zakładom pracy w sprawie zatrudnienia osób ze zmniejszoną sprawnością do pracy, które mimo zakończenia rehabilitacji zawodowej nie mogą podjąć zatrudnienia w macierzystym zakładzie pracy,

3) udzielanie konsultacji zakładom pracy podejmującym organizowanie rehabilitacji zawodowej w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej bądź na wydzielonych stanowiskach pracy.

6. W celu podnoszenia efektywności pracy w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego instytucji naukowo-badawcze zainteresowanych resortów

i zjednoczeń oraz szkoły wyższe współpracują z zakładami pracy, w szczególności w zakresie:

1) prowadzenia badań naukowych nad stosowanymi i nowymi metodami pracy oraz oceną skuteczności podejmowanych przedsięwzięć,

2) rozwoju prac nad charakterystykami i monografiami zawodów.

7. Badania naukowe w dziedzinie orientacji i poradnictwa zawodowego prowadzą:

1) w zakresie problematyki dotyczącej uczniów szkół ogólnokształcących (podstawowych i średnich) oraz szkół zawodowych — instytuty naukowo-badawcze resortu oświaty i wychowania,

2) w zakresie problematyki dotyczącej kandydatów na studia wyższe i osób studiujących — Instytut Politechniki Naukowej, Postępu Technicznego i Szkolnictwa Wyższego,

3) w zakresie problematyki pełnoletnich kandydatów do pracy i pracowników — Instytut Pracy i Spraw Socjalnych,

4) w zakresie orzecznictwa lekarskiego w poradnictwie zawodowym — Instytut Matki i Dziecka i Instytut Medycyny Pracy w Łodzi przy współpracy zainteresowanych placówek medycyny szkolnej, przemysłowej i rehabilitacji zawodowej.

8. Zaplecze metodyczno-instruktażowe dla poradni wychowawczo-zawodowych stanowi Centralny Ośrodek Metodyczny Poradnictwa Wychowawczo-Zawodowego Ministerstwa Oświaty i Wychowania.

9. Zaplecze metodyczno-instruktażowe dla punktów orientacji i poradnictwa zawodowego w urzędach terenowych organów administracji państwowej oraz dla organizowania prac nad analizami i charakterystykami zawodów stanowi Pracownia Poradnictwa Zawodowego w Resortowym Ośrodku Doskonalenia i Doskonalenia Kadr Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

10. Instytucje prowadzące statutową działalność w zakresie poradnictwa i orientacji zawodowej oraz

zainteresowane instytucje naukowe, organizacje społeczne i zakłady pracy, których współdziałanie w doskonaleniu i rozwoju systemu orientacji i poradnictwa jest niezbędny, współpracują ze sobą w celu zapewnienia:

1) systematycznej poprawy poziomu i obiegu informacji zawodowej, sporządzanej według zasad określonych w załączniku nr 2 do zarządzenia,

2) rozszerzania i podnoszenia fachowego poziomu indywidualnych i grupowych informacji zawodowych oraz udzielanych porad zawodowych,

3) wymiany i wykorzystywania doświadczeń sprawdzonych w praktyce,

4) właściwego ukierunkowania i wykorzystywania badań naukowych.

11. Roczne i wieloletnie plany pracy w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego urzędów i instytucji na szczeblach: centralnym, wojewódzkim i podstawowym ustalane są z uwzględnieniem w szczególności:

1) wyników oceny dotychczasowej realizacji zadań,

2) aktualnych i przewidywanych potrzeb i możliwości w zakresie zatrudnienia w skali kraju, regionu, zakładu pracy,

3) planów wynikających z rozwoju oświaty, dotyczących przyjęć uczniów w pierwszym roku nauki w szkołach zawodowych ponadpodstawowych i politechnicznych oraz w szkołach wyższych, a także w innych formach przygotowania i doskonalenia zawodowego,

4) oceny zamierzeń i aspiracji zawodowych uczącej się młodzieży, w tym młodzieży szczególnie uzdolnionej,

5) oceny szczególnych potrzeb kandydatów do nauki i pracy o niepełnej sprawności organizmu, społecznie niedostosowanych lub napotykających na inne trudności w wyborze zawodu, kierunku przygotowania zawodowego, stanowiska i miejsca pracy.

Załącznik nr 2

ZASADY SPORZĄDZANIA INFORMACJI ZAWODOWEJ

Informacja zawodowa dla celów orientacji i poradnictwa zawodowego powinna obejmować różnorodne zestawy materiałów dostosowane w treści i formie do potrzeb określonych grup odbiorców.

1. Informacja zawodowa stanowiąca pomoc w prawidłowym wyborze zawodu, kierunku i poziomu kształcenia zawodowego, powinna zawierać:

— podstawowe informacje o zawodach i pracy w różnych dziedzinach gospodarki i kultury narodowej, w tym także o kierunkach przeobrażania się zawodów (specjalności) pod wpływem postępu naukowo-technicznego,

— istotne właściwości psychofizyczne kandydata do określonego zawodu, warunkujące prawidłowe wykonywanie pracy zawodowej,

— istotne przeciwwskazania zdrowotne,

— przewidywane zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane w poszczególnych zawodach na tle przyszłego rozwoju społeczno-gospodarczego regionu i kraju,

— pełne informacje o szkołach zawodowych i wyższych oraz innych formach przygotowania zawodowego, liczbie przyjęć na I rok nauki, programach nauczania, możliwościach i warunkach uzyskania stypendium, internatu,

— ogólne informacje o przewidywanych możliwościach i perspektywach zatrudnienia oraz podnoszenia kwalifikacji w różnych formach doskonalenia zawodowego w poszczególnych zawodach.

Informacja powinna być wykorzystywana przez:

— pracowników poradni wychowawczo-zawodowych,

— nauczycieli pełniących funkcję organizatorów orientacji zawodowej w szkołach ogólnokształcących (podstawowych i średnich), nauczycieli i wychowawców w szkołach i innych placówkach oświatowo-wychowawczych.

Informacja powinna być przeznaczona w jak najszerszym zakresie do indywidualnego użytku uczniów szkół ogólnokształcących (podstawowych i średnich) oraz ich rodziców.

2. Informacja zawodowa stanowiąca pomoc w prawidłowym wyborze pracy zawodowej powinna zawierać dane dotyczące:

- zapotrzebowania zakładów pracy na pracowników według zawodów i stanowisk pracy,
- wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia i stażu pracy oraz innych predyspozycji wymaganych od pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy,
- zasad odbywania wstępnego stażu pracy,
- organizacji i warunków pracy w zakładzie,
- zasad wynagradzania,
- zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ważniejszych przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących podstawowych obowiązków i uprawnień pracowników,
- istotnych warunków socjalnych,
- warunków i możliwości doskonalenia i awansu zawodowego.

Informacja powinna być dostępna dla:

- młodzieży uczącej się w szkołach zawodowych i w szkołach wyższych,
- nauczycieli zasadniczych i średnich szkół zawodowych zajmujących się sprawami zatrudnienia absolwentów tych szkół,
- pełnomocników Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ds. zatrudniania absolwentów szkół wyższych,
- pracowników punktów orientacji i poradnictwa zawodowego oraz prowadzących pośrednictwo pracy w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych urzędów terenowych organów administracji państwowej.

3. Informacja stanowiąca pomoc w podejmowaniu decyzji dotyczącej uzupełnienia wykształcenia, zmiany zawodu (przekwalifikowania) lub doskonalenia zawodowego powinna zawierać dane o:

- przewidywanych zmianach profilu produkcji, nowych technologiach, modernizacji metod produkcji, wprowadzaniu nowych maszyn, narzędzi i aparatury, ewentualnej likwidacji lub uruchamianiu nowych zakładów pracy i wynikającym stąd zapotrzebowaniu na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach,
- możliwościach uzupełnienia wykształcenia i doskonalenia kwalifikacji w formach szkolnych i pozaszkolnych w określonych zawodach,
- obowiązkach i uprawnieniach pracowników

uzupełniających wykształcenie lub odbywających doskonalenie zawodowe,

- organizowanych przez zakłady pracy lub organizacje społeczne różnych formach działalności oświatowej popularyzujących wiedzę techniczną, ekonomiczną i humanistyczną w zakresie pracy zawodowej (kursy, odczyty, konkursy, seminaria),
- możliwościach podjęcia pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, w formach pracy nakładczej,
- planowanych przemieszczeniach pracowników, możliwościach zakwaterowania, warunkach wynagradzania oraz świadczeniach socjalnych.

Informacja powinna być udostępniona do bezpośredniego użytku służby pracowniczej w zakładach pracy, pracowników punktów orientacji i poradnictwa zawodowego oraz prowadzących pośrednictwo pracy w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych urzędów terenowych organów administracji państwowej, a także osób zainteresowanych zmianą zawodu, miejsca pracy, uzupełnieniem wykształcenia i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych.

4. Informację zawodową dla potrzeb orientacji i poradnictwa zawodowego powinny przygotowywać:

- 1) w zakresie wiedzy o zawodach, zapotrzebowaniu rynku pracy na kadry — wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych urzędów terenowych organów administracji państwowej przy współpracy komisji planowania, właściwych zespołów planowania regionalnego i zakładów pracy,
- 2) w zakresie warunków i możliwości kształcenia, doksztalcania i doskonalenia zawodowego — kuratoria oświaty i wychowania,
- 3) w zakresie przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania zawodu i pracy — zakłady przemysłowej służby zdrowia,
- 4) w zakresie właściwości psychofizycznych warunkujących przydatność kandydatów do określonych zawodów — Pracownia Poradnictwa Zawodowego w Resortowym Ośrodku Doksztalcania i Doskonalenia Kadr Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Centralny Ośrodek Metodyczny Poradnictwa Wychowawczo-Zawodowego Ministerstwa Oświaty i Wychowania,
- 5) w zakresie warunków pracy i wynagrodzenia, wymagań stawianych kandydatom do pracy — zakłady pracy.

5. Informacja zawodowa powinna być systematycznie aktualizowana.

41.

WYTYCZNE NR 15 MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 21 sierpnia 1979 r.

w sprawie zapewnienia pracownikom zatrudnienia do czasu uzyskania emerytury

*(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 21 września 1979 r. Nr 6, poz. 9)*

Na podstawie § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 czerwca 1972 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (Dz. U. Nr 28, poz. 201) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia się, co następuje:

Przy przechodzeniu pracowników na emeryturę uspołecznione zakłady pracy obowiązane są przestrzegać rozwiązywania stosunku pracy w takich terminach, aby nie było przerwy między pobieraniem wynagrodzenia, a uzyskaniem emerytury. W tym celu — zgodnie z wytycznymi nr 14 Ministra Pracy,

Płac i Spraw Socjalnych z dnia 28 czerwca 1977 r. w sprawie zasad i metody pracy służby pracowniczey w zakresie spraw osobowych (Dz. Urz. MPPiSS Nr 5, poz. 10) — zakład pracy powinien z odpowiednim wyprzedzeniem terminu, od którego pracownik zamierza przejść na emeryturę, uporządkować dokumentację dotyczącą jego zatrudnienia, przygotować względnie udzielić pracownikowi pomocy w przygotowaniu wniosku o przyznanie emerytury i przesłać go wraz z pełną dokumentacją do właściwego oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zakład pracy powinien pozostawać w kontakcie

z oddziałem ZUS dla orientacji o terminie przyznania emerytury. W przypadkach gdy umowa o pracę rozwiązuje się przed uzyskaniem przez pracownika decyzji przyznające emeryturę, na skutek uprzedniego jej wypowiedzenia przez jedną ze stron lub w terminie uzgodnionym przez strony w drodze porozumienia, należy zawrzeć na wniosek pracownika umowę o pracę na czas określony.

Wytyczne obowiązują od dnia podpisania.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:
M. Milczarek

INSTYTUT WYDAWNICZY CRZZ — Warszawa, ul. Spasowskiego 1/3

Informacji o warunkach prenumeraty udzielają oddziały RSW „Prasa-Książka-Ruch” i urzędy pocztowe.

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

Sprzedaż egzemplarzy numerów zdezaktualizowanych, na uprzednie pisemne zamówienia, prowadzi Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” Warszawa, ul. Towarowa 28.

Drukarnia Instytutu Wydawniczego CRZZ. Papier gazetowy 50 g 61x86. Ark. wyd. 3,0 ark. druk. 2,5. Zam. 747/79. 29 480 egz.

INDEKS 35270