



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1977

Warszawa, dnia 19 września 1977 r.

Nr 6

SPIS TREŚCI

Dział A

- Poz. 31 — uchwała IV Plenum CRZZ z dnia 22 czerwca 1977 r. w sprawie zwiększenia efektywności działania na rzecz poprawy warunków pracy i likwidacji zagrożeń zawodowych 78
- „ 32 — wytyczne CRZZ i Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 25 czerwca 1977 r. w sprawie wprowadzenia wyróżnienia o nazwie „Karta Osiągnięć” w społecznych zakładach pracy 78
- „ 33 — wytyczne Prezydium CRZZ z dnia 29 czerwca 1977 r. w sprawie współdziałania instancji związkowych z terenowymi organami władzy i administracji państwowej w pracach samorządu mieszkańców 79
- „ 34 — wytyczne Prezydium CRZZ z dnia 29 czerwca 1977 r. w sprawie działalności związkowych rad przedsiębiorstw i kombinatów 82

Dział B

- Poz. 35 — uchwała Nr 83 Rady Ministrów z dnia 3 czerwca 1977 r. w sprawie rozwoju pracowniczych ogrodów działkowych do 1980 r. 85
- „ 36 — uchwała Nr 92 Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1977 r. w sprawie bankowej kontroli funduszu płac 86
- „ 37 — zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 kwietnia 1977 r. w sprawie ustalenia ceny 1 m² powierzchni użytkowej budynku mieszkalnego w celu przeliczeń wkładów oszczędnościowych za 1976 r. 88
- „ 38 — zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 kwietnia 1977 r. w sprawie ustalenia kosztów zestawu materiałów budowlanych potrzebnych do wybudowania 4-izbowego domu mieszkalnego o standardowym wyposażeniu w 1976 r. 88

UWAGA CZYTELNICZY!

Już czas odnowić prenumeratę Biuletynu CRZZ na rok 1978. Zgłoszenia i wpłaty przyjmują:

- Oddziały RSW „Prasa—Książka—Ruch” od instytucji i zakładów pracy znajdujących się w miastach — siedzibach Oddziałów RSW,
- Urzędy pocztowe i doręczyciele — od instytucji i zakładów pracy w miejscowościach, w których nie ma Oddziałów RSW oraz od prenumeratorów indywidualnych

w terminie do 25 listopada 1977 r.

cena prenumeraty: rocznie zł. 40.—

Jednocześnie informujemy, że Instytut Wydawniczy CRZZ poleca uwadze Czytelników następujące czasopisma:
PRZEGLĄD ZWIĄZKOWY — miesięcznik teoretyczno-polityczny związków zawodowych. Prenumerata roczna zł. 96.—

KULTURA I ŻYCIE — miesięcznik społeczno-kulturalny związków zawodowych. Prenumerata roczna zł. 120.— kwartalna zł. 30.—

PRZYJACIEL PRZY PRACY — miesięcznik poświęcony sprawom ochrony pracy. Prenumerata roczna zł. 72.—

DZIAŁKOWIEC — miesięcznik ilustrowany Pracowniczych Ogrodów Działkowych. Prenumerata roczna zł. 48.— kwartalna zł. 12.—

BEZPIECZEŃSTWO PRACY — miesięcznik ilustrowany Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Prenumerata roczna zł. 156.—

KWARTALNIK HISTORII RUCHU ZAWODOWEGO — czasopismo Biura Historycznego CRZZ. Prenumerata roczna zł. 80.— kwartalna zł. 20.—

TRYBUNA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO — dwutygodnik społeczno-gospodarczy związków zawodowych. Prenumerata roczna zł. 96.— kwartalna zł. 24.—

Szczegółowych informacji o warunkach prenumeraty udzielają Oddziały RSW „Prasa—Książka—Ruch” i urzędy pocztowe.

DZIAŁ A

31.

UCHWAŁA IV PLENUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 22 czerwca 1977 r.

w sprawie zwiększenia efektywności działania na rzecz poprawy warunków pracy i likwidacji zagrożeń zawodowych

Centralna Rada Związków Zawodowych stwierdza, że w ostatnich latach nastąpiła dalsza, odczuwalna poprawa warunków pracy załóg. Postęp ten dotyczy zwłaszcza zakładów nowych i modernizowanych, zaprojektowanych i wykonanych zgodnie z wymogami bhp i wskazaniami ergonomii oraz wyposażonych w nowe maszyny, urządzenia i stosujących nowoczesne technologie.

Poprawiły się także metody i styl działalności instancji związkowych oraz administracji gospodarczej w tej dziedzinie. Bardziej konsekwentnie egzekwowane są obowiązki kierownictwa zakładów i pracowników dozoru związane z zapewnieniem załogom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Prognozowanie potrzeb w tym zakresie na wszystkich szczeblach gospodarki ujęto w system rocznych planów i 5-letnich programów poprawy warunków pracy.

Postęp ten nie jest jednak równomierny we wszystkich zakładach pracy. Wiele zakładów nie wykorzystowało dotychczas w pełni wszystkich rezerw w tej dziedzinie. Dotyczy to zwłaszcza poprawy organizacji pracy, przestrzegania rygorów technologicznych przez dozór i pracowników, stosowania na co dzień przepisów i zasad bhp, sprawniejszego szkolenia pracowników. W niektórych wydziałach i zakładach powtarzają się okoliczności i przyczyny zagrożeń zawodowych,

co świadczy o niedostrzeganiu bądź niedocenianiu tych spraw przez kierownictwo i dozór. W konsekwencji działalność profilaktyczna tych zakładów jest niedostateczna co wymaga jak najszybszej zmiany.

*

IV Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych akceptuje kierunki działalności określone w referacie Prezydium CRZZ „O zwiększenie efektywności działania na rzecz poprawy warunków pracy i likwidacji zagrożeń zawodowych” oraz w wystąpieniach Przewodniczącego CRZZ towarzysza Władysława Kruczka i Wicepremiera towarzysza Jana Szydłaka. Plenum przyjmuje te kierunki za wytyczne do dalszego działania w dziedzinie ochrony pracy.

*

Plenum CRZZ zwraca się do wszystkich instancji i organizacji związkowych i do samorządów robotniczych, do inspekcji pracy oraz załóg pracowniczych, ludzi nauki i działaczy gospodarczych, aby wspólnie, w codziennej działalności przestrzegali obowiązku równorzędnego traktowania zadań gospodarczych z ochroną pracy, dla jej skutecznej poprawy i likwidacji zagrożeń zawodowych.

Konieczność takiego działania wynika z ideowej, społecznej i gospodarczej roli pracy na etapie budowy rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego.

32.

WYTYCZNE CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 25 czerwca 1977 r.

w sprawie wprowadzenia wyróżnienia o nazwie „Karta Osiągnięć” w uspołecznionych zakładach pracy

Uchwała VII Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej nakreśliła program budowy w Polsce rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego, społeczeństwa obywateli światłych, ideowych i aktywnych w społecznym działaniu, ludzi o szerokich horyzontach intelektualnych i kulturalnych, o wszechstronnie rozwiniętych osobowościach socjalistycznych. Takie osobowości kształtują się w działaniu, w efektywnej pracy, a stosunek do niej jest w ustroju socjalistycznym fundamentalnym kryterium oceny człowieka, podstawą jego społecznego prestiżu i uznania.

Wyrazem oceny i uznania dla pracowników rzetelnie i sumiennie wykonujących swe obowiązki zawodowe, przejawiających twórczą inicjatywę w pracy, podnoszących jej wydajność i jakość — są różnorodne formy wyróżnień. Powinny one przyczyniać się do utrwalania w społeczeństwie poszanowania dla ludzi dobrej roboty rozwijania i pobudzania aktywności społeczno-produkcyjnej pracowników, a także kształtowania socjalistycznych wzorców postępowania i stosunków międzyludzkich.

Nowatorską, wartościową formą wyróżnienia jest stosowana od trzech lat w wielu zakładach pracy kil-

ku województw — „Karta Osiągnięć”. Pozytywne doświadczenia zebrane w toku jej upowszechniania wskazują, że „Karta Osiągnięć” stwarza możliwość honorowania za konkretne osiągnięcia indywidualne lub kolektywne wszystkich pracowników, także młodych wiekiem i stażem.

W celu wzbogacenia form wyróżniania pracowników osiągających szczególne wyniki w pracy zawodowej i społecznej oraz upowszechnienia pozytywnych doświadczeń zakładów pracy stosujących takie wyróżnienie ustala się co następuje:

1. Zaleca się zakładom pracy wprowadzanie wyróżnienia o nazwie „Karta Osiągnięć”.

2. „Karta Osiągnięć” może być przyznana pracownikom, którzy mają wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej, uzyskane indywidualnie lub zespołowo, zwłaszcza w dziedzinie wprowadzania nowatorskich rozwiązań technicznych, organizacyjnych i ekonomicznych, poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska oraz w dziedzinie socjalistycznego współzawodnictwa pracy.

3. Wzór „Karty Osiągnięć” ustala załącznik Nr 1 do wytycznych.

4. „Kartę Osiągnięć” przyznaje kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady zakładowej, na wniosek podstawowej organizacji partyjnej, związkowej, młodzieżowej, społecznej, zawodowej lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

5. Integralną częścią „Karty Osiągnięć” są:

- 1) „Potwierdzenia wybitnych osiągnięć społeczno-zawodowych”,
- 2) „Potwierdzenia osiągnięć społeczno-zawodowych”,
- 3) „Indeks przyznanych orderów, odznak, odznaczeń i innych wyróżnień”.

6. „Potwierdzenie wybitnego osiągnięcia społeczno-zawodowego”, o którym mowa w ust. 5 pkt 1, dokonywane jest w trybie określonym w ust. 4. Podstawą jego dokonania są szczególne zawodowe lub społeczne osiągnięcia pracownika, a także wysoce pozytywne kompleksowe okresowe oceny aktywności społeczno-zawodowej pracownika oraz jego postawy ideowo-moralnej.

Wzór „Potwierdzenia wybitnego osiągnięcia społeczno-zawodowego” stanowi załącznik nr 2 do wytycznych.

7. „Potwierdzenie osiągnięcia społeczno-zawodowego”, o którym mowa w ust. 5 pkt 2, dokonywane jest przez bezpośredniego przełożonego pracownika i przełożonego wyższego szczebla.

Podstawą jego dokonania są jednorazowe osiągnięcia pracownika, indywidualne lub zespołowe, w szczególności uzyskanie wysokiego wskaźnika wydajności pracy, szczególny wkład pracy przy skróceniu terminu ukończenia remontu, usuwaniu skutków awarii itp.

Wzór „Potwierdzenia osiągnięcia społeczno-zawodowego” stanowi załącznik Nr 3 do wytycznych.

8. Do „Indeksu przyznanych orderów, odznak, odznaczeń i innych wyróżnień”, o którym mowa w ust. 5 pkt 3 są wpisywane wszystkie otrzymywane przez pracownika ordery, odznaczenia, odznaki i inne indywidualne lub zespołowe wyróżnienia państwowe, resortowe, branżowe i zakładowe.

Do indeksu wpisywane są także wyróżnienia nadawane przez organizacje społeczno-polityczne, zawodowe oraz stowarzyszenia wyższej użyteczności.

Wzór „Indeksu przyznanych orderów, odznak, odznaczeń i innych wyróżnień” zawiera załącznik nr 4 do wytycznych.

9. Szczegółowe kryteria przyznawania „Karty Osiągnięć” oraz dokonywania potwierdzeń osiągnięć społeczno-zawodowych — powinny ustalać regulaminy opracowane przez zakłady pracy, uwzględniające ich specyfikę. Regulaminy te powinny określać:

- 1) osoby i organizacje upoważniające do zgłaszania wniosków o przyznanie „Karty Osiągnięć”, a także o dokonanie „Potwierdzenia wybitnego osiągnięcia społeczno-zawodowego” oraz „Potwierdzenie osiągnięcia społeczno-zawodowego”,
- 2) tryb opiniowania i zatwierdzania wniosków,
- 3) terminy wręczania „Karty Osiągnięć”,
- 4) zasady dokonywania wpisów do „Indeksu przyznanych orderów, odznak, odznaczeń i innych wyróżnień”.

10. Pracownicy, którzy otrzymali „Kartę Osiągnięć” powinni korzystać z pierwszeństwa:

- 1) w skierowaniu na studia, kursy itp. w celu doskonalenia zawodowego,
- 2) w awansach zawodowych (po spełnieniu wymaganych warunków) oraz w przedstawianiu do odznak i odznaczeń zakładowych, branżowych, resortowych oraz państwowych.

Zakładowy regulamin przyznawania „Karty Osiągnięć” może przewidywać w zależności od warunków i możliwości zakładu pracy również inne uprawnienia dla pracowników wyróżnionych.

11. Wyróżnienie pracownika „Kartą Osiągnięć” oraz dokonywanie „Potwierdzeń wybitnych osiągnięć społeczno-zawodowych” powinny być odnotowane w aktach osobowych pracownika.

12. „Karta Osiągnięć” jest własnością pracownika i znajduje się w jego posiadaniu.

13. W razie zmiany zakładu pracy przyznana „Karta Osiągnięć” zachowuje ważność w nowym zakładzie pracy.

14. Zachowują ważność „Karty Osiągnięć” przyznane przed wydaniem niniejszych wytycznych pracownikom zakładów pracy zgodnie z przyjętymi przez nie regulaminami.

15. Wytyczne obowiązują od dnia podpisania.

33.

WTYCZNE PREZYDIUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 29 czerwca 1977 r.

w sprawie współdziałania instancji związkowych z terenowymi organami władzy i administracji państwowej oraz udziału związków zawodowych w pracach samorządu mieszkańców

W procesie budowy rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego i realizacji zadań społeczno-gospodarczego rozwoju kraju, nakreślonych w uchwale VII Zjazdu PZPR, ważne miejsce przypada związkom zawodowym — jako masowej organizacji ludzi pracy. Zgodnie z leninowskimi zasadami — w Konstytucji PRL zagwarantowana została odpowiedzialna rola i miejsce związków zawodowych w życiu kraju oraz warunki do wypełniania przez nie społeczno-gospodarczych, socjalnych i wychowawczych funkcji.

Wynika z tego prawo i obowiązek aktywnego uczestniczenia przedstawicieli ruchu zawodowego w pracach terenowych organów władzy państwowej —

podstawowych organów samorządu społecznego ludu pracującego miast i wsi.

Przedstawiciele związków zawodowych w terenowych organach władzy powinni reprezentować stanowisko ruchu zawodowego wobec węzłowych problemów społeczno-gospodarczych województw, miast i gmin, umiejętnie kojarzyć interes ogólnospołeczny z interesami poszczególnych grup zawodowych.

W działalności swej przedstawiciele związków zawodowych w radach narodowych powinni dążyć do harmonijnego łączenia rozwoju gospodarczego z poprawą warunków życia i pracy ludności, z podniesieniem jej poziomu wykształcenia i kultury.

Warunkiem skutecznego wypełniania roli rad-

nych — działaczy związkowych jest nierozzerwalna ich więź z załogami socjalistycznych przedsiębiorstw i samorządem robotniczym.

Praktycznym wyrazem funkcjonowania demokracji socjalistycznej jest udział związków zawodowych, poprzez swoich przedstawicieli, w organach władzy oraz sprawowaniu społecznej kontroli nad realizacją, przez administrację terenową zadań społeczno-gospodarczych mających istotne znaczenie dla warunków życiowych ludności. Celowi temu służy współdziałanie z organami terenowej i państwowej administracji: wojewodami, prezydentami, naczelnikami miast i gmin.

Uchwała VIII Kongresu Związków Zawodowych i znowelizowany Statut Zrzeszenia określiły główne problemy i kierunki udziału związków zawodowych w terenowych organach władzy oraz współdziałania z administracją państwową.

Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych w wykonaniu Uchwały VIII Kongresu, zaleca wojewódzkim radom związków zawodowych dalsze rozszerzenie udziału w pracach rad narodowych oraz zakresu i form współdziałania z wojewodami, prezydentami i naczelnikami miast i gmin.

I.

Wojewódzkie rady związków zawodowych powinny:

1. **Współuczestniczyć w opracowywaniu i realizacji wieloletnich i rocznych planów społeczno-gospodarczego rozwoju województwa, dbać o zapewnienie w tych planach wysokiej dynamiki rozwoju przemysłu i rolnictwa oraz o dalszą poprawę warunków życia i wypoczynku mieszkańców miast i wsi.**

Oznacza to:

a) uczestniczenie w pracach nad projektami rocznych i wieloletnich planów rozwoju społeczno-gospodarczego województwa poprzez zgłaszanie propozycji uwzględniających opinię szerokiego rzesz ludzi pracy;

b) współdziałanie z załogami zakładów pracy i administracją gospodarczą w realizacji programów społeczno-gospodarczych poprzez inspirowanie i rozwój inicjatyw ludzi pracy zmierzających do wydajnej poprawy efektywności gospodarowania a zwłaszcza lepszego wykorzystania maszyn i urządzeń oraz ludzkich kwalifikacji w realizacji zadań planowych;

c) upowszechnianie i rozwijanie różnorodnych form współzawodnictwa pracy jako ważnego czynnika wzrostu wydajności pracy, rozwoju produkcji rynkowej i eksportowej, intensyfikacji produkcji rolnej oraz osiągania lepszych rezultatów w każdej dziedzinie życia i na każdym stanowisku pracy;

d) rozwijanie wspólnie z NOT, organizacją młodzieżową i administracją gospodarczą inicjatyw, które służą zaangażowaniu załóg w dalszy rozwój techniki i technologii wytwarzania, poprawy organizacji i warunków pracy. Szczególnie ważne są inicjatywy zmierzające do poprawy jakości i nowoczesności produkcji. Tworzenie klimatu dla rozwoju racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej, zacieśnianiu współpracy ludzi nauki z produkcją;

e) współdziałanie z administracją państwową i gospodarczą w kształtowaniu i realizacji polityki płac i zatrudnienia oraz w doskonaleniu kształcenia i wychowania kadr zgodnie z zapotrzebowaniem środowiska i całej gospodarki narodowej.

2. **Uczestniczyć w rozwijaniu działalności zmierza-**

jącej do pełnego zaspokajania potrzeb mieszkaniowych poprzez:

— powiązanie wzrostu ilościowego budownictwa mieszkaniowego z zadaniami społeczno-gospodarczymi regionu;

— maksymalne wykorzystanie wewnętrznych rezerw dla ponadplanowego wzrostu budownictwa mieszkaniowego;

— poprawę jakości i funkcjonalności mieszkań;

— kompleksowe zagospodarowywanie osiedli mieszkaniowych wraz z niezbędną infrastrukturą socjalno-bytową;

— zapewnienie wpływu przedstawicieli związków zawodowych na rozdzielnictwo mieszkań;

— zapewnienie społecznej kontroli nad remontami mieszkań oraz stanu substancji mieszkaniowej i jej wykorzystania.

3. **Wzmocnić społeczne oddziaływanie organizacji i instancji związkowych na dalszą poprawę stanu zdrowotności społeczeństwa. Dlatego instancje związkowe powinny zmierzać do pełnego udziału w realizacji przyjętych na danym terenie programów rozwoju służby zdrowia poprzez:**

— upowszechnienie idei zbiórki na Narodowy Fundusz Ochrony Zdrowia oraz współdziałanie z władzami terenowymi w zakresie najbardziej celowego wykorzystania środków i inicjatyw społecznych celem dalszej rozbudowy bazy materialnej lecznictwa i usuwanie istniejących w niej braków;

— dokonywanie wspólnej analizy wykorzystania bazy i urządzeń zdrowotnych, rozmieszczenia kadry lekarskiej i personelu medycznego, zwłaszcza w przychodniach przemysłowej służby zdrowia i lecznictwa otwartego;

— przyspieszenie procesu łączenia małych, niedostatecznie wyposażonych przychodni w duże przychodnie międzyzakładowe;

— dbanie o odpowiednie wyposażenie w sprzęt specjalistycznych placówek przemysłowej służby zdrowia;

— podejmowanie wspólnych wysiłków w kierunku rozwoju działalności profilaktycznej, celem wcześniejszego wykrywania chorób zawodowych i skuteczności ich leczenia przez planowy rozwój ośrodków rehabilitacji przemysłowej oraz tworzenia niezbędnej ilości stanowisk pracy chronionej.

4. **Przez społeczne oddziaływanie wpływać na poprawę jakości i organizację pracy handlu i usług, odpowiednie zaopatrzenie i unowocześnianie rynku, jako ważnych czynników wzrostu poziomu życia ludzi pracy i ich rodzin. Dlatego w tym zakresie instancje związkowe powinny podjąć działania z organami władzy i administracji w kierunku:**

— planowego rozwoju sieci placówek handlowych, gastronomicznych i usługowych;

— rozszerzania i rozwijania kontroli społecznej, która powinna koncentrować uwagę na badaniu funkcjonowania handlu, gastronomii i usług, warunków pracy załóg pracowniczych oraz ujawnianiu i zwalczaniu nadużyć i wykroczeń na szkodę społeczeństwa.

Działalność tę należy prowadzić w ścisłym współdziałaniu z samorządem mieszkańców, wykorzystywać jego doświadczenia, koordynować wspólne przedsięwzięcia;

— rozwijania inicjatyw przybliżających usługi handlowe do załóg pracowniczych poprzez organizację kiermaszy służących zaopatrzeniu załóg, punk-

tów sprzedaży artykułów spożywczych na terenie zakładów pracy, oraz podniesienie na wyższy poziom żywienia przyzakładowego;

— rozwijania inicjatyw społecznych na rzecz doskonalenia organizacji pracy, podnoszenia kultury sprzedaży i świadczonych usług w placówkach handlowych i usługowych;

— współdziałania z odpowiednimi organami w zakresie ich kompetencji w określaniu zasad ustalania cen towarów i usług o podstawowym znaczeniu dla ludności.

5. Dążyć do rozwijania inicjatyw na rzecz budowy obiektów socjalnych, rekreacyjnych, oraz wypoczynkowych dla ludzi pracy i ich rodzin. Zadanie to wymaga skoordynowanych działań wojewódzkich rad związków zawodowych, zakładów pracy i administracji terenowej dla zapewnienia racjonalnego wykorzystania środków przeznaczonych na te cele oraz lepszego programowania inwestycji. W tym celu należy dążyć do:

— właściwego wykorzystania środków przeznaczonych na inwestycje socjalne poprzez tworzenie obiektów międzyzakładowych oraz zapewnienie ich racjonalnego wykorzystania;

— zwiększenia liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach oraz rozwijania wspólnie z administracją różnorodnych form opieki nad dziećmi przy szkołach, ogniskach, ogrodach jordanowskich itp., traktując rozwój tych urządzeń jako istotny czynnik pomocy kobietom pracującym;

— zabezpieczenia dzieciom i młodzieży różnych form wypoczynku w okresie ferii w oparciu o szkoły, internaty i inne ośrodki;

— systematycznego rozwoju pracowniczych ogrodów działkowych zabiegając o uzyskanie na ten cel nowych terenów, a także zapewnianie celowego ich zagospodarowywania i prawidłowej eksploatacji;

— rozwijania wśród załóg pracowniczych, oraz w miejscu zamieszkania umiejętności i nawyku czynnego wypoczynku po pracy, poprzez upowszechnianie i organizowanie imprez sportowych, turystyczno-krajoznawczych, festynów itp.

6. Współuczestniczyć w realizacji zadań ideowo-wychowawczych, oświatowych i kulturalnych poprzez:

— programowanie i koordynowanie działalności kulturalno-oświatowej, w celu coraz lepszego zaspokajania potrzeb kulturalnych ludzi pracy;

— podnoszenie poziomu działalności placówek kulturalno-oświatowych, wychowawczych celem rozwijania aktywności kulturalnej i pogłębiania socjalistycznej świadomości ludzi pracy;

— doskonalenia kadr kulturalno-oświatowych, ulepszanie systemu poradnictwa dla placówek kultury i społecznego ruchu kulturalnego;

— rozszerzenie idei obejmowania patronatem placówek wychowawczych dzieci i młodzieży przez zakłady pracy;

— tworzenie w środowiskach wielkoprzemysłowych, w oparciu o duże zakłady pracy, centrów kultury robotniczej, które powinny stać się płaszczyzną dalszej integracji działalności związków zawodowych z innymi ogniwami i instytucjami, celem upowszechnienia kultury socjalistycznej.

II.

1. Mając na uwadze dalszy rozwój udziału związków zawodowych w działalności organów władzy te-

renowej, a szczególnie inspiratorską i koordynacyjną rolę wojewódzkich rad związków zawodowych w programowaniu i realizowaniu współpracy samorządu robotniczego z radami narodowymi uznaje się za niezbędne:

— wnoszenie tematów interesujących ruch zawodowy do porządku obrad sesji, prezydium i komisji rad narodowych;

— organizowanie spotkań konsultacyjnych z ludźmi pracy, w okresie tworzenia programów rozwoju społeczno-gospodarczego województw, celem uzyskania najlepszych rozwiązań, służących zarówno potrzebom społecznym jak i możliwościom gospodarczym;

— rozszerzanie praktyki odbywania wspólnych posiedzeń komisji rad narodowych z komisjami problemowymi WRZZ, w celu przygotowywania i omawiania dokumentów i materiałów na sesje rad narodowych;

— zapewnienie udziału radnych w pracach instancji związkowych, informowanie o najważniejszych problemach i zadaniach ruchu zawodowego, przekazywanie sprecyzowanego stanowiska instancji, w sprawach które są przedmiotem prac komisji rad narodowych;

— stwarzanie możliwości udziału radnych, w zebrańiach, konferencjach związkowych celem składania przez nich informacji o wynikach swojej pracy w organach przedstawicielskich;

— doskonalenie pracy wojewódzkich rad związków zawodowych i rad zakładowych, na rzecz dalszego zacieśnienia więzi rad narodowych z ludźmi pracy poprzez udzielanie systematycznej pomocy radnym i stwarzanie prawidłowych warunków dla działalności zakładowych zespołów radnych;

— dokonywanie systematycznej okresowej oceny stopnia realizacji planów pracy instancji związkowych w tym zakresie;

— popularyzowanie w środowisku sylwetek radnych — działaczy związkowych wyróżniających się wysoką aktywnością w pracach rady i jej organów.

2. W celu właściwej koordynacji i realizacji zadań uchwalonych przez WRN — WRZZ we współdziałaniu z terenowymi organami administracji państwowej stopnia wojewódzkiego powinny:

— aktywnie uczestniczyć w procesie opracowywania planów społeczno-gospodarczych i budżetów poprzez bieżącą analizę potrzeb i możliwości regionu;

— dokonywać, przynajmniej raz do roku, oceny realizacji porozumienia WRZZ z wojewodą lub z prezydentem miasta stopnia wojewódzkiego, a tam gdzie nie zostały one podpisane dążyć do ich opracowania i podpisania w najbliższym czasie;

— współdziałać z komisjami rad narodowych w kontroli realizacji poszczególnych dziedzin planu społeczno-gospodarczego i w miarę potrzeb omawiać wnioski z tej kontroli na posiedzeniach prezydiów lub komisjach problemowych WRZZ;

— dokonywać bieżącej oceny współdziałania WRZZ z odpowiednimi wydziałami urzędów wojewódzkich — urzędów miast;

— oceniać stopień wdrażania wniosków zgłaszanych w trakcie związkowej kampanii sprawozdawczo-wyborczej lub innych kampanii społeczno-politycznych oraz informować o ich realizacji załogi zakładów pracy;

— programować tematykę posiedzeń komisji pro-

blemowych WRZZ pod kątem ich zharmonizowania z głównymi problemami regionu;

— zwiększać efektywność działania wszystkich instancji związkowych w dziedzinie polityki rozdziału mieszkań, i to zarówno na szczeblu zakładów pracy jak i miast i województw.

III.

1. Uznając doniosłą rolę samorządu mieszkańców w systemie demokracji socjalistycznej, jako płaszczyznę społecznego działania, która jednoczy wszystkich obywateli, umacnia patriotyczną jedność społeczeństwa, kształtuje i upowszechnia socjalistyczny sposób życia, związki zawodowe jako aktywna siła Frontu Jedności Narodu udzielać powinny pomocy samorządom mieszkańców w pracach na rzecz realizacji inicjatyw zmierzających do zaspokajania potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych mieszkańców. W tym celu konieczne jest podjęcie współdziałania z samorządem mieszkańców w kierunku:

— rozwijania działalności ideowo-wychowawczej poprzez włączenie do pracy w miejscu zamieszkania związkowych placówek kulturalno-oświatowych oraz kadry instruktorskiej;

— umożliwianie mieszkańcom osiedli a szczególnie dzieciom i młodzieży korzystania z terenów i urządzeń sportowo-rekreacyjnych istniejących przy zakładach pracy i klubach sportowych;

— aktywizowania zakładów pracy na rzecz rozszerzania opieki nad placówkami wychowania dzieci i młodzieży;

— inspirowania aktywu związkowego z zakładów pracy do aktywnego uczestniczenia w pracach samorządu mieszkańców, a szczególnie w komisjach rozjemczych, ładu i porządku publicznego;

— rozwijania różnorodnych form spędzania wolnego czasu dla pracowników i ich rodzin poprzez organizację z samorządem mieszkańców imprez sportowych, turystycznych, festynów itp.;

— udzielania pomocy w organizowaniu i prowa-

dzeniu akcji „lato w mieście” i „zima w mieście” dla dzieci i młodzieży;

— zapewnienia aktywnego uczestnictwa ogniw związkowych w organizowaniu i realizacji czynów społecznych na rzecz poprawy czystości i estetyki osiedli, budowy urządzeń rekreacyjno-sportowych i socjalnych;

— wspólnego występowania do władz terenowych w sprawie rozmieszczenia i pracy placówek handlowych i usługowych, oświatowych i kulturalnych, zdrowotnych i opiekuńczych oraz innych obiektów socjalno-usługowych w osiedlach mieszkaniowych;

— udzielania pomocy samorządowi mieszkańców w rozwiązywaniu problemów związanych z gospodarką mieszkaniową, remontami, robotami porządkowymi osiedla;

— podejmowania, wspólnie z terenowymi organami władzy i administracji oraz FJN, społecznej kontroli w zakresie realizacji uzasadnionych postulatów i wniosków wyborców dotyczących zaopatrzenia placówek handlowych, jakości świadczonych usług, funkcjonowania komunikacji;

— dokonywania okresowych ocen z radami narodowymi i komitetami Frontu Jedności Narodu stopnia realizacji programów działania na rzecz środowiska zamieszkania.

Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych zaleca jednocześnie rozszerzenie patronatów zakładów pracy nad komitetami samorządu mieszkańców.

Prezydium CRZZ wyraża przekonanie, że umocnienie i rozszerzenie więzi oraz współpracy związków zawodowych i samorządu robotniczego z organami władzy i administracji terenowej, zwiększony udział związków zawodowych w pracach rad narodowych jest istotnym czynnikiem dalszego rozwoju demokracji socjalistycznej a także doskonalenia działalności na rzecz rozwiązywania codziennych potrzeb oraz poprawy warunków socjalno-bytowych i kulturalnych ludzi pracy.

34.

WYTYCZNE PREZYDIUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 20 czerwca 1977 r.

w sprawie działalności związkowych rad przedsiębiorstw i kombinatów

Na podstawie § 51 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych, w przedsiębiorstwach wielozakładowych lub kombinatach, objętych działalnością jednego związku zawodowego, może być wybrana:

- związkowa rada przedsiębiorstwa (ZRP) lub
- związkowa rada kombinatu (ZRK)

Decyzję o utworzeniu ZRP lub ZRK podejmuje zarząd główny związku zawodowego, w porozumieniu z właściwą terenową instancją związkową (WRZZ).

ZRP/K jest instancją związkowej organizacji przedsiębiorstwa wielozakładowego (kombinatu), reprezentującą interesy oraz prawa pracowników wszystkich zakładów wchodzących w skład przedsiębiorstwa (kombinatu) wobec dyrekcji przedsiębiorstwa (kombinatu), organizacji politycznych i społecznych oraz nadrzędnych instancji ruchu zawodowego.

Uchwały i decyzje podejmowane przez ZRP/K, we

wszystkich sprawach będących w ich kompetencji, są obowiązujące dla rad zakładowych.

Działalność ZRP/K nie może naruszać uprawnień rad zakładowych i nadrzędnych instancji związkowych w zakresie współdziałania przy stosowaniu przepisów Kodeksu pracy i innych przepisów określających prawa i obowiązki pracowników.

I. ZASADY ORGANIZACYJNE

1. ZRP/K wybierana jest w głosowaniu tajnym przez konferencję sprawozdawczo-wyborczą delegatów z zakładowych organizacji związkowych, działających w danym przedsiębiorstwie wielozakładowym (kombinacie).

2. Liczbę członków ZRP/K ustala konferencja sprawozdawczo-wyborcza przedsiębiorstwa lub kombinatu na podstawie wytycznych zarządu głównego związku zawodowego.

a) ZRP/K wybiera ze swego grona prezydium,

którego liczbę ustala związkowa rada w porozumieniu z zarządem głównym związku,

b) W skład ZRP/K może być wybrany zakładowy społeczny inspektor pracy, sprawujący swą funkcję przy związkowej radzie,

c) Liczbę osób urlopowanych do pełnienia funkcji ZRP/K ustala zarząd główny związku zawodowego, biorąc pod uwagę obowiązujące zasady i warunki przedsiębiorstwa (kombinatu).

3. Szczegółowe zasady wyborcze określa zarząd główny związku zawodowego w oparciu o wytyczne CRZZ.

4. Zgodnie z postanowieniem § 29 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych, kadencja ZRP/K trwa trzy lata.

5. Do członków ZRP/K mają zastosowanie postanowienia Statutu związku zawodowego zawarte w przepisach dotyczących władz związku.

★

6. W okresie między konferencjami sprawozdawczo-wyborczymi działalnością związkowej organizacji przedsiębiorstwa (kombinatu) kieruje ZRP/K, której posiedzenia plenarne zwołuje prezydium związkowej rady, co najmniej cztery razy w roku.

7. ZRP/K zgodnie ze Statutem składa przed wyborcami sprawozdanie ze swojej działalności, w trybie określonym przez CRZZ.

8. W okresie między posiedzeniami plenarnymi działalnością ZRP/K kieruje jej prezydium, które odbywa swoje posiedzenia co najmniej raz w miesiącu.

a) Prezydium wykonuje zadania wynikające z uchwał i decyzji ZRP/K oraz nadrzędnych instancji związkowych,

b) Prezydium reprezentuje ZRP/K wobec administracji przedsiębiorstwa (kombinatu), organizacji politycznych i społecznych oraz instancji związkowych,

c) Prezydium obowiązane jest do składania każdorazowo sprawozdania ze swej działalności na posiedzeniu plenarnym ZRP/K.

9. ZRP/K działa w oparciu o:

a) program działania przyjęty na konferencji sprawozdawczo-wyborczej,

b) roczne plany pracy, zatwierdzone na posiedzeniu plenarnym,

c) kwartalne plany pracy, zatwierdzane przez prezydium związkowej rady.

10. ZRP/K może powoływać społeczne komisje problemowe oraz doraźne zespoły robocze.

Komisje i zespoły mają charakter opiniodawczo-doradczy.

11. ZRP/K powinna organizować okresowe narady z aktywnym związkowym rad zakładowych, oddziałowych i grup związkowych.

12. ZRP/K powinna określić stały system informacji związkowej w ramach przedsiębiorstwa lub kombinatu i zgodnie z nim realizować przepływ informacji.

II. ZADANIA, OBOWIĄZKI, UPRAWNIENIA

ZRP/K organizuje wykonywanie statutowych i programowych zadań ruchu zawodowego na terenie przedsiębiorstwa lub kombinatu. Koordynuje i kontroluje wykonanie tych zadań przez rady zakładowe.

★

Realizując statutową zasadę ruchu zawodowego organicznej jedności i współzależności spraw produkcji, bytu i socjalistycznego wychowania, ZRP/K:

A. w zakresie spraw społeczno-zawodowych

1. uczestniczy w opracowywaniu i opiniowaniu planów społeczno-gospodarczych przedsiębiorstwa lub kombinatu, udziela pomocy radom zakładowym w opiniowaniu planów poszczególnych zakładów;

2. opiniuje regulaminy premiowania i nagradzania wydawane przez dyrekcję przedsiębiorstwa lub kombinatu;

3. uzgadnia projekty przepisów i decyzji kierownictwa przedsiębiorstwa lub kombinatu w sprawach dotyczących zatrudnienia, płac i świadczeń pracowniczych;

4. reprezentuje związek zawodowy wobec kierownictwa przedsiębiorstwa lub kombinatu w pracach dotyczących organizacji pracy, kontroluje przestrzeganie czasu pracy;

5. ustala, z administracją i organizacjami społecznymi, wspólne dla całego przedsiębiorstwa lub kombinatu, zasady organizacji i kierunki rozwoju współzawodnictwa pracy, ocenia jego wyniki, współdecyduje w sprawach przyznawania wyróżnień we współzawodnictwie międzyzakładowym;

6. popularyzuje ruch racjonalizatorski i wynalazczości pracowniczej, udziela organizacyjnej pomocy w działalności KTiR oraz współdziała z nimi w określaniu tematyki i programowaniu ruchu wynalazczego w kierunku stałego rozwoju postępu technicznego, organizacyjnego i ekonomicznego w przedsiębiorstwie lub kombinacie;

7. inspirowanie działalności samorządu robotniczego, udziela pomocy radom zakładowym w organizacji udziału załóg w zarządzaniu, w doskonaleniu narad wytwórczych.

Organizuje działalność samorządu robotniczego na szczeblu przedsiębiorstwa lub kombinatu. Zwołuje co najmniej raz w roku naradę przedstawicieli samorządu robotniczego zakładów pracy dla omówienia zasadniczych problemów związanych z realizacją planów społeczno-gospodarczych oraz pracą i życiem załogi. Zapewnia społeczną kontrolę wykonania uchwał i decyzji KSR oraz realizacji wniosków z narad wytwórczych;

8. popularyzuje wśród pracowników przepisy ustawodawstwa pracy, organizuje w tym zakresie działania rad zakładowych. Kontroluje działalność rad zakładowych w zakresie stosowania prawa pracy, dokonuje okresowych ocen przestrzegania przepisów ustawodawstwa pracy, na podstawie badań własnych oraz informacji rad zakładowych;

9. współdziała z administracją przedsiębiorstwa (kombinatu) przy organizowaniu szkolenia zawodowego i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników;

10. rozpatruje i załatwia skargi pracownicze oraz udziela pomocy radom zakładowym w załatwianiu skarg i zażaleń;

11. współdziała w tworzeniu warunków do prawidłowego funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych. Na podstawie analizy rozpatrywanych przez komisje spraw, występuje z wnioskami mierzącymi do likwidacji nieprawidłowości w stosunkach pracy;

12. współdziała z kierownictwem przedsiębiorstwa (kombinatu) w opracowywaniu wieloletnich programów i rocznych planów poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, organizuje społeczną kontrolę w zakresie ich realizacji;

13. uczestniczy w planowaniu i dystrybucji środków finansowych na poprawę warunków pracy, w poszczególnych zakładach, sprawuje kontrolę wykorzystania tych środków;

14. dokonuje okresowych ocen i analiz stanu bhp, współdziała w załatwianiu spraw związanych z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych, czuwa nad prawidłową wypłatą świadczeń odszkodowawczych z tego tytułu;

15. inspiruje i koordynuje działalność społecznej inspekcji pracy w poszczególnych zakładowych organizacjach związkowych, dokonuje okresowych analiz realizacji przez administrację zaleceń społecznej inspekcji pracy oraz zarządzeń inspekcji pracy.

Szczegółowego określenia obowiązków SIP na szczeblu ZRP/K dokona Główny Inspektor Pracy.

B. w zakresie spraw socjalno-bytowych

1. uczestniczy w opracowywaniu programów poprawy warunków socjalno-bytowych pracowników przedsiębiorstwa lub kombinatu oraz sprawuje społeczną kontrolę ich realizacji;

2. uczestniczy w planowaniu i realizacji wspólnych dla załóg przedsiębiorstwa lub kombinatu inwestycji socjalnych, kulturalno-oświatowych, turystyczno-sportowych i wypoczynkowych;

3. wykonuje społeczny nadzór nad prawidłowym wykorzystaniem funduszy socjalnego i mieszkaniowego, przestrzega prawidłowego podziału świadczeń socjalnych wśród załóg jednostek wchodzących w skład przedsiębiorstwa lub kombinatu. W przypadku scentralizowanych na szczeblu dyrekcji kombinatu lub przedsiębiorstwa funduszy socjalnego i mieszkaniowego, współdecyduje o prawidłowym ich zagospodarowaniu. Uczestniczy w planowaniu i nadzorze realizacji budownictwa socjalnego i mieszkaniowego;

4. inspiruje rady zakładowe do społecznej kontroli działalności stołówek pracowniczych, zakładowej służby zdrowia, zakładowych ośrodków wypoczynkowych i innych urządzeń socjalnych oraz inicjuje działania zmierzające do poprawy i rozwoju świadczeń oraz usług socjalnych;

5. sprawuje społeczną kontrolę nad sposobem i trybem załatwiania krótkoterminowych świadczeń z tytułu ubezpieczenia oraz emerytur i rent przez działy pracownice. Powołuje rade ubezpieczeń społecznych przy związkowej radzie przedsiębiorstw (kombinatu) w jednostkach zlokalizowanych na zwartym terenie. W przypadku przedsiębiorstwa (kombinatu) zlokalizowanego na terenie kilku województw, rady ubezpieczeń powinny być powołane przy radach zakładowych;

6. koordynuje rozdzielnictwo skierowań na wczasy, kolonie i obozy młodzieżowe w interesie ogólnym załogi kombinatu lub przedsiębiorstwa, może w uzgodnieniu z zarządem głównym dysponować skierowaniami na leczenie sanatoryjne.

C. w zakresie działalności ideowo-wychowawczej

1. uczestniczy w opracowywaniu na szczeblu dyrekcji przedsiębiorstwa lub kombinatu programu pracy ideowo-wychowawczej oraz w tworzeniu form organizacyjnych i warunków materialnych dla realizacji tych programów;

2. sprawuje nadzór w zakresie realizacji planów zakładowej działalności wychowawczej, kulturalnej i oświatowej;

3. współdziała, szczególnie z ZSMP w rozwiązywa-

niu społeczno-zawodowych, socjalnych i wychowawczych problemów młodzieży pracującej;

4. nadzoruje działalność placówek kulturalno-oświatowych, wspiera działalność amatorskiego ruchu artystycznego oraz innych form pracy kulturalnej i oświatowej;

5. współdziała z kierownictwem przedsiębiorstwa (kombinatu) w zakresie rozwijania działalności wychowawczo-propagandowej, zmierzającej do podnoszenia wiedzy i dyscypliny w dziedzinie przestrzegania przepisów i zasad bhp, ładu, porządku i poszanowania mienia społecznego;

6. w całości swego rodzaju działalności wychowawczej, dąży do możliwie pełnej integracji kolektywów pracowniczych z poszczególnymi jednostkami w ramach kombinatu lub przedsiębiorstwa, współuczestniczy w realizacji programów adaptacji społecznej i zawodowej pracowników;

7. udziela pomocy w rozwoju kultury fizycznej, turystyki i sportu, jest rzecznikiem w tych sprawach wobec dyrekcji przedsiębiorstwa (kombinatu). Koordynuje działalność zakładowych rad kultury fizycznej i turystyki, funkcjonujących w oparciu o Regulamin Związkowej Rady Kultury Fizycznej i Turystyki CRZZ. Może powołać RFKiT przy ZRP/K.

D. w zakresie działalności wewnątrzwiązkowej

1. inspiruje dalszy rozwój demokracji socjalistycznej, stwarza warunki aktywnego angażowania się załóg w sprawy społeczno-gospodarcze przedsiębiorstw (kombinatów), jest współorganizatorem konsultacji z pracownikami wszystkich ważniejszych decyzji władz centralnych i miejscowych;

2. umacnia społeczny charakter działalności związkowej, zasadę jawności i kolektywności pracy swojej oraz rad zakładowych i niższych ogniw związkowych;

3. podejmuje uchwały i decyzje w sprawach doskonalenia związkowej struktury organizacyjnej w przedsiębiorstwie (kombinacie);

4. organizuje szkolenie aktywu związkowego w ramach przedsiębiorstwa (kombinatu), udziela w tym względzie pomocy radom zakładowym;

5. dokonuje okresowych ocen pracy rad zakładowych we wszystkich dziedzinach ich działalności;

6. może uchylać lub zawieszać uchwały rad zakładowych, jeżeli są one sprzeczne z postanowieniami Statutu lub uchwałami nadrzędnych instancji związkowych.

*

Związkowej radzie przedsiębiorstwa (kombinatu) mogą być przekazane niektóre statutowe uprawnienia nadrzędnych instancji związkowych.

ZRP/K może, w uzgodnieniu z zarządem głównym, w formie uchwały plenarnego posiedzenia, przekazać niektóre swoje uprawnienia i zadania do wyłącznej kompetencji rady zakładowej.

III. ZASADY GOSPODARKI FINANSOWO-MAJĄTKOWEJ

1. Związkowa rada przedsiębiorstwa (kombinatu) otrzymuje na prowadzenie własnej działalności odpowiednie środki finansowe, które przekazywane są na rachunek bankowy oraz prowadzi rachunkowość według zasad obowiązujących rady zakładowe.

2. Fundusz ZRP/K może składać się:

— z ustalonych procentowo wpływów ze składek członkowskich rad zakładów wchodzących w skład przedsiębiorstwa (kombinatu),

— z wpływów z organizowanych imprez i usług na rzecz członków związku i ich rodzin.

Szczegółowe zasady dotyczące wysokości udziału we wpływach ze składek i trybu przekazywania środków na rzecz ZRP/K ustala zarząd główny związku zawodowego.

3. ZRP/K sporządza i realizuje budżet obejmujący środki finansowe na własną działalność organizacyjną oraz na te kierunki i formy działalności merytorycznej, które są organizowane centralnie dla załóg zakładów wchodzących w skład przedsiębiorstwa (kombinatu). Koszty działalności organizowanej przez rady zakładowe dla załóg swoich zakładów pracy podlegają sfinansowaniu z budżetów tych rad. Dotyczy to zwłaszcza wszelkich form podstawowych działalności socjalnej, a w szczególności: wypłaty zasiłków statutowych, zapomóg, pomocy dla emerytów i rencistów itp.

4. ZRP/K prowadzi działalność finansową zgodnie z zatwierdzonym budżetem. Budżet i sprawozdanie z jego wykonania oraz bilans rozpatruje i zatwierdza związkowa rada przedsiębiorstwa (kombinatu) na posiedzeniu plenarnym.

5. ZRP/K koordynuje i nadzoruje gospodarkę finansową rad zakładowych, ocenia ich budżety i sprawozdania finansowe na posiedzeniu plenarnym oraz sporządza zbiorczy budżet i sprawozdanie dla zarządu głównego związku zawodowego, według zasad określonych przez ten zarząd.

6. ZRP/K sporządza i realizuje budżet, prowadzi rachunkowość i sprawozdawczość finansową zgodnie z zasadami gospodarki finansowej związków zawodowych, uchwalonymi przez CRZZ i zarząd główny związku zawodowego.

IV. KOMISJA REWIZYJNA

1. Komisja rewizyjna ZRP/K wybierana jest na okres kadencji związkowej rady, przez związkową

konferencję sprawozdawczo-wyborczą przedsiębiorstwa wielozakładowego (kombinatu).

2. Liczbę członków komisji rewizyjnej ustala konferencja sprawozdawczo-wyborcza, na podstawie wytycznych Prezydium Głównej Komisji Rewizyjnej związku zawodowego.

3. Komisja rewizyjna działa na zasadach określonych Statutem związku zawodowego i na podstawie wytycznych Centralnej Komisji Rewizyjnej Związków Zawodowych.

4. Do członków komisji rewizyjnej ZRP/K stosuje się przepisy § 60 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych.

V. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Zarządy główne związków zawodowych, obejmujące swoją działalnością przedsiębiorstwa wielozakładowe (kombinaty) wydadzą wytyczne (regulaminy) uwzględniające zasady zawarte w niniejszym dokumencie, dostosowane do warunków istniejących w przedsiębiorstwach (kombinatach) objętych ich działalnością.

2. Interpretacja postanowień niniejszych wytycznych należy do Sekretariatu CRZZ.

3. Sposób postępowania w sprawach nieuregulowanych tym dokumentem określa właściwy zarząd główny związku zawodowego, w porozumieniu z CRZZ.

4. Tracą moc obowiązującą „Wytyczne Sekretariatu CRZZ z października 1975 r. w sprawie zasad wybierania, powoływania i funkcjonowania związkowych rad przedsiębiorstw (kombinatów) w jednostkach wielozakładowych, związkowych rad koordynacyjnych na wielkich budowach, związkowych komisji przy zjednoczeniach i jednostkach równorzędnych”, za wyjątkiem postanowień dotyczących związkowych rad koordynacyjnych na wielkich budowach i związkowych komisji przy zjednoczeniach.

DZIAŁ B

35.

UCHWAŁA Nr 83 RADY MINISTRÓW

z dnia 3 czerwca 1977 r.

w sprawie rozwoju pracowniczych ogrodów działkowych do 1980 r.

(Monitor Polski z dnia 29 czerwca 1977 r. Nr 15, poz. 82)

W celu zapewnienia dalszego rozwoju pracowniczych ogrodów działkowych do 1980 r. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. Wojewodowie oraz prezydenci miast stopnia wojewódzkiego:

1) dokonają przeglądów terenów nadających się pod pracownicze ogrody działkowe i w terminie do dnia 31 sierpnia 1977 r. przeznaczą w planach zagospodarowania przestrzennego na lata 1978—1980 tereny pod stałe pracownicze ogrody działkowe w wielkościach określonych w wykazie stanowiącym załącznik do uchwały,

2) przeznaczą w terminie do dnia 31 sierpnia 1977 r. pod czasowe pracownicze ogrody działkowe tereny, które będą wykorzystane na inne cele nie wcześniej niż po 5 latach,

3. w terminie do dnia 15 lipca 1977 r. poinformują

Ministra Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska o wielkości terenów przekazanych i przewidzianych do przekazania do końca 1977 r. wojewódzkim zarządom pracowniczych ogrodów działkowych pod stałe nowe pracownicze ogrody działkowe, których powierzchnia, zgodnie z obowiązującymi ustaleniami, ma ulec zwiększeniu o około 20% w stosunku do stanu na dzień 31 grudnia 1975 r.

§ 2. 1. Minister Rolnictwa zapewni wojewódzkim zarządom pracowniczych ogrodów działkowych pomoc w zaopatrzeniu w odpowiedni materiał roślinny, a szczególnie w odmiany karłowe drzew owocowych oraz w nawozy mineralne i środki ochrony roślin.

2. Zarząd Główny Centralnego Związku Spółdzielni Rolniczych „Samopomoc Chłopska” zapewni zaopatrzenie w sprzęt ogrodniczy oraz zagospodarowanie nadwyżek płodów zgłoszonych przez użytkowników pracowniczych ogrodów działkowych.

§ 3. 1. Wojewódzkie rady związków zawodowych przy współudziale wojewódzkich zarządów pracowniczych ogrodów działkowych i w porozumieniu z terenowymi organami administracji państwowej podejmą działania zmierzające do rozszerzenia udziału użytkowników działek w przygotowywaniu terenów pod pracownicze ogrody działkowe, w budowie i urządzaniu tych ogrodów, a także w remontach urządzeń ogrodowych i ich utrzymaniu.

2. Wojewódzkie zarządy pracowniczych ogrodów działkowych i zakłady pracy zapewnią systematyczne podnoszenie produkcji pracowniczych ogrodów działkowych oraz ich wykorzystanie do celów wypoczynkowych.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

36.

UCHWAŁA Nr 92 RADY MINISTRÓW

z dnia 17 czerwca 1977 r.

w sprawie bankowej kontroli funduszu płac

(Monitor Polski z dnia 29 czerwca 1977 r. Nr 15, poz. 84)

Na podstawie art. 79 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 i z 1975 r. Nr 16, poz. 91) Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Uchwała dotyczy jednostek gospodarki uspołecznionej działających według zasad rozrachunku gospodarczego z zastrzeżeniem przepisu ust. 2.

2. Przepisów uchwały, z wyjątkiem § 5, nie stosuje się do organizacji gospodarczych i wchodzących w ich skład jednostek organizacyjnych stosujących zmodyfikowane zasady systemu ekonomiczno-finansowego zgodnie z § 4 uchwały nr 48 Rady Ministrów z dnia 18 marca 1977 r. w sprawie modyfikacji systemu funkcjonowania państwowych organizacji gospodarczych w dostosowaniu do celów i warunków realizacji Narodowego Planu Społeczno-Gospodarczego na lata 1976—1980.

§ 2. Użyte w uchwale określenie:

1) jednostki gospodarcze — oznacza przedsiębiorstwa państwowe i spółdzielcze oraz ich jednostki nadrzędne (zjednoczenia i jednostki równorzędne),

2) dopuszczalna kwota wykorzystania funduszu płac — oznacza, stosownie do obowiązujących zasad gospodarki funduszem płac:

a) planowany (planowany skorygowany) fundusz płac w zakresie składników objętych dyrektywnymi wskaźnikami, pomniejszony o obowiązkowe obciążenie z tytułu przyrostu zatrudnienia,

b) dyspozycyjny fundusz płac, pomniejszony o obowiązkowe obciążenia z tytułu przyrostu zatrudnienia i przyrostu dyspozycyjnego funduszu płac,

c) fundusz płac wynikający ze wskaźnika opłacenia wzrostu wydajności pracy wzrostem przeciętnej płacy,

3) nadwyżka funduszu płac — oznacza dodatnią różnicę między dopuszczalną kwotą funduszu płac do wykorzystania a wykorzystanym funduszem płac,

4) przekroczenie funduszu płac — oznacza ujemną różnicę między dopuszczalną kwotą funduszu płac do wykorzystania a wykorzystanym funduszem płac,

5) fundusz premiowy — oznacza:

a) fundusz premiowy tworzony z zysku lub w stosunku do zysku na podstawie zasad ustalonych w uchwale nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy oraz innych pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biuro-

wych, zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski z 1975 r. Nr 23, poz. 151),

b) w jednostkach nie tworzących funduszu premiovego z zysku — fundusz, który zgodnie z przepisami obowiązującymi te jednostki podlega pomniejszeniu w razie przekroczenia funduszu płac,

6) rezerwa funduszu płac — oznacza również oszczędności funduszu płac z lat ubiegłych, będące w dyspozycji jednostek gospodarczych.

§ 3. Odpowiedzialność za prawidłową gospodarkę funduszem płac ponoszą dyrektorzy przedsiębiorstw i zjednoczeń (jednostek równorzędnych) oraz ministrowie (kierownicy urzędów centralnych), w zakresie jednostek objętych planowaniem terenowym — wojewodowie (prezydenci miast stopnia wojewódzkiego), a w odniesieniu od spółdzielni — zarządy tych spółdzielni oraz zarządy właściwych związków spółdzielni.

§ 4. Banki kontroliują gospodarkę funduszem płac w jednostkach gospodarczych i wskazują środki zmierzające do usunięcia stwierdzonych uchybień i do usprawnienia gospodarki funduszem płac. W szczególności banki:

1) kontrolują gospodarkę funduszem płac na podstawie materiałów planistycznych i sprawozdawczych, wykorzystując w tym celu również wyniki własnych inspekcji w jednostkach gospodarczych,

2) sprawdzają poprawność rozliczeń funduszu płac, dokonanych przez jednostki gospodarcze,

3) ustalają na podstawie rozliczeń nadwyżki i przekroczenia funduszu płac,

4) kontrolują prawidłowość gospodarowania rezerwami funduszu płac,

5) informują jednostki gospodarcze i ich jednostki nadrzędne o ujawnionych nieprawidłowościach w gospodarce funduszem płac, postulując podjęcie odpowiedniego działania dla poprawy tej gospodarki,

6) stosują sankcje za przekroczenia funduszu płac przewidziane w § 7 i 8,

7) stosują podwyższone oprocentowanie kredytów obrotowych w granicach do 12%, przewidziane w uchwale nr 44 Rady Ministrów z dnia 5 marca 1976 r. w sprawie ogólnych zasad udzielania kredytów przez banki (Monitor Polski Nr 15, poz. 68).

§ 5. Jednostki gospodarcze są obowiązane sporządzać roczne plany funduszu płac w powiązaniu z planami zadań gospodarczych — z podziałem na kwartały — i składać je w bankach.

§ 6. 1. Jednostki gospodarcze są obowiązane rozliczać fundusz płac z bankami:

- 1) za okresy kwartalne — w rachunku narastającym od początku roku,
- 2) za okresy roczne.

Rozliczenie funduszu płac polega na porównaniu wykorzystanego funduszu płac z dopuszczalną kwotą wykorzystania tego funduszu i ustaleniu nadwyżek lub przekroczeń i stanu rezerw funduszu płac.

2. Jednostki gospodarcze dokonują:

- 1) rozliczeń za okresy kwartalne i
- 2) wstępnych rozliczeń za okresy roczne, w sprawozdaniach z zakresu zatrudnienia i funduszu płac, sporządzanych na wzorach i według zasad ustalonych w instrukcjach Głównego Urzędu Statystycznego,

3) ostatecznych rozliczeń za okresy roczne — na wzorach i według zasad ustalonych w instrukcjach bankowych.

3. Kopie sprawozdań, o których mowa w ust. 2 pkt 1 i 2, jednostki gospodarcze są obowiązane składać w bankach.

§ 7. 1. Jeżeli z kwartalnego rozliczenia funduszu płac jednostki gospodarczej wynika przekroczenie funduszu płac nie mające pokrycia w jej własnej rezerwie funduszu płac, to bank wstrzymuje jednostce gospodarczej należne za dany okres wypłaty z funduszu premiowego i zawiadamia o tym jej jednostkę nadrzędną.

2. Uruchomienie wypłat z funduszu premiowego, wstrzymanych stosownie do przepisów ust. 1, może nastąpić na podstawie decyzji kierownika jednostki nadrzędnej nad jednostką rozliczającą, stwierdzającej, iż całość przekroczenia mieści się w posiadanej rezerwie jednostki nadrzędnej i że odpowiednia część rezerwy została zablokowana.

§ 8. 1. Jeżeli z rocznego rozliczenia funduszu płac jednostki gospodarczej, złożonego w banku, wynika przekroczenie funduszu płac nie mające pokrycia w jej własnej rezerwie funduszu płac, to bank wstrzymuje jednostce gospodarczej należne za dany rok wypłaty z funduszu premiowego i zawiadamia o tym jej jednostkę nadrzędną.

2. Uruchomienie w całości lub w części wypłaty środków z funduszu premiowego, wstrzymanych stosownie do przepisów ust. 1, może nastąpić na podstawie decyzji kierownika jednostki nadrzędnej nad jednostką rozliczającą, stwierdzającej że:

- 1) przekroczenie funduszu płac zostało pokryte z rezerwy jednostki nadrzędnej lub
- 2) dokonano odpowiedniego zmniejszenia funduszu premiowego.

3. Zmniejszenie funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 2, powinno odpowiadać kwocie przekroczonej. Zmniejszenie to nie może przewyższać 100% funduszu premiowego naliczanego na dany rok — z wyłączeniem wypłat premii dla pracowników na stanowiskach mistrzów, nadmistrzów oraz równorzędnych. Zmniejszenie następuje z nie wypłaconego funduszu premiowego za dany rok. W razie gdy kwota nie wypłaconego funduszu premiowego za dany rok jest niższa od wymaganego zmniejszenia funduszu premiowego, o różnicę należy zmniejszyć fundusz premii naliczany w roku następnym; w tym wypadku wydawane w roku następnym decyzje zatwierdzające wypłaty z funduszu premiowego powinny uwzględniać odpowiednie zmniejszenie tego fundu-

szu. Równowartość potrąconego funduszu premiowego podlega odprowadzeniu do budżetu Państwa.

§ 9. W jednostkach gospodarczych rozliczających fundusz płac według wskaźnika opłacenia wzrostu wydajności pracy sankcje, o których mowa w § 7 i 8, w razie jednoczesnego przekroczenia funduszu płac wynikającego ze wskaźnika opłacenia wzrostu wydajności pracy i planowanego (dyspozycyjnego) funduszu płac stosuje się wyłącznie z tytułu przekroczenia funduszu wynikającego ze wskaźnika opłacenia wzrostu wydajności pracy.

§ 10. 1. Banki dokonują wypłat środków pieniężnych na płace do wysokości kwot zadysponowanych przez jednostki gospodarcze, z wyjątkiem środków na premie z funduszu premiowego w razie przekroczenia funduszu płac oraz środków na wynagrodzenia wypłacane poza planowanym (dyspozycyjnym) funduszem płac.

2. Środki na premie z funduszu premiowego w razie przekroczenia funduszu płac mogą być wypłacane z zachowaniem warunków określonych w § 7 i 8.

3. Środki na wynagrodzenia nie objęte planowanym (dyspozycyjnym) funduszem płac mogą być wypłacane po uprzednim sprawdzeniu, że tytuł wynagrodzenia kwalifikuje się — zgodnie z odrębnymi przepisami — do tej kategorii wynagrodzeń.

§ 11. 1. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Finansów przedstawi propozycje w sprawie modyfikacji obowiązujących systemów tworzenia rezerw funduszu płac jednostek gospodarczych oraz zmiany właściwych przepisów w takim terminie, aby zmienione przepisy mogły wejść w życie z dniem 1 stycznia 1978 r.

2. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego dostosuje obowiązującą sprawozdawczość do postanowień niniejszej uchwały.

3. Prezes Narodowego Banku Polskiego dokona w instrukcjach bankowych zmian wynikających z niniejszej uchwały.

§ 12. W stosunku do jednostek gospodarczych określonych w § 1 ust. 1 w zakresie unormowanym niniejszą uchwałą nie stosuje się przepisów:

1) uchwały nr 91 Rady Ministrów z dnia 7 maja 1971 r. w sprawie zasad korekty funduszu płac oraz zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw uspołecznionych wykonywanej przez banki (Monitor Polski Nr 32, poz. 201 z późniejszymi zmianami),

2) uchwały nr 118 Rady Ministrów z dnia 10 maja 1974 r. w sprawie gospodarki finansowej oraz zasad kształtowania i gospodarowania funduszem płac w państwowych przedsiębiorstwach i organizacjach gospodarczych handlu środkami produkcji objętych planem centralnym (Monitor Polski Nr 20, poz. 120),

3) uchwały nr 232 Rady Ministrów z dnia 17 grudnia 1975 r. w sprawie poprawy gospodarki funduszem płac w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych oraz w grupujących je zjednoczeniach,

4) zarządzenie nr 39 Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 21 grudnia 1973 r. w sprawie zasad ustalania i rozliczania dyspozycyjnego funduszu płac w jednostkach i organizacjach gospodarczych wprowadzających kompleksowe zasady systemu ekonomiczno-finansowego,

5) zarządzenie nr 33 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 18 sierpnia 1976 r. w sprawie zasad planowania, tworzenia i gospodarowania funduszem płac w biurach projektów,

6) uchwały nr 73 Rady Ministrów z dnia 31 marca 1976 r. w sprawie zasad obowiązujących przy wydatkach funduszu płac i ich kontroli w kopalniach węgla kamiennego,

7) zarządzenie nr 44 Prezesa Rady Ministrów z dnia

5 maja 1971 r. w sprawie zasad planowania i gospodarowania funduszem płac w przemyśle okrętowym,

8) uchwały nr 66 Rady Ministrów z dnia 3 marca 1972 r. w sprawie organizacji i zasad ekonomiczno-finansowych kombinatów budownictwa mieszkaniowego.

§ 13. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1977 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

37.

ZARZĄDZENIE MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 6 kwietnia 1977 r.

w sprawie ustalenia kosztów zestawu materiałów budowlanych potrzebnych do wybudowania 4-izbowego domu mieszkalnego o standardowym wyposażeniu w 1976 r.

(Monitor Polski z dnia 23 maja 1977 r. Nr 12, poz. 71)

Na podstawie § 2 ust. 1 uchwały nr 412 Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 1960 r. w sprawie ustalenia kosztów zestawu materiałów budowlanych potrzebnych na wybudowanie 4-izbowego domu mieszkalnego o standardowym wyposażeniu (Monitor Polski z 1961 r. Nr 1, poz. 5) zarządza się, co następuje:

§ 1. W celu obliczenia premii dla posiadaczy skarbowych bonów inwestycyjnych ustala się koszty zestawu materiałów budowlanych potrzebnych do wybudowania 4-izbowego domu mieszkalnego o standardowym wyposażeniu w cenach detalicznych obowiązujących:

1) do dnia 14 lipca 1976 r. w wysokości: 169.847 zł, w tym:

a) materiałów budowlanych 148.858 zł,

b) materiałów wodociągowych i kanalizacyjnych 17.941 zł,

c) materiałów elektrycznych 3.048 zł,

2) od dnia 15 lipca 1976 r. w wysokości 217.606 zł, w tym:

a) materiałów budowlanych 195.935 zł,

b) materiałów wodociągowych i kanalizacyjnych 18.623 zł,

c) materiałów elektrycznych 3.048 zł.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych: w z. Z. Grela

38.

ZARZĄDZENIE MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 6 kwietnia 1977 r.

w sprawie ustalenia ceny 1 m² powierzchni użytkowej budynku mieszkalnego w celu przeliczeń wkładów oszczędnościowych za 1976 r.

(Monitor Polski z dnia 23 maja 1977 r. Nr 12, poz. 70)

Na podstawie § 5 ust. 1 uchwały nr 125 Rady Ministrów z dnia 22 maja 1965 r. w sprawie dalszego rozwoju oszczędzania na mieszkaniowych książeczkach oszczędnościowych powszechnych kas oszczędności (Monitor Polski z 1965 r. Nr 27, poz. 136, z 1971 r. Nr 60, poz. 400, z 1975 r. Nr 35, poz. 212 i z 1976 r. Nr 43, poz. 214) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. W celu przeliczenia wartości wkładów lokowanych w 1976 r. na mieszkaniowych książeczkach oszczędnościowych powszechnych kas oszczędności na liczbę m² powierzchni użytkowej budynku mieszkalnego ustala się cenę sprzedaży 1 m² powierzchni w wysokości 3.880 zł.

2. Kalkulacja ceny, o której mowa w ust. 1, została dokonana zgodnie z zasadami i podstawami kalkulacji, określonymi w załączniku do zarządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 lutego 1966 r. w sprawie ustalenia ceny 1 m² powierzchni użytkowej budynku mieszkalnego dla przeliczeń wkładów oszczędnościowych za rok 1965 (Monitor Polski Nr 9, poz. 64).

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych: w z. Z. Grela

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 61/86. Ark. wyd. 1,8; ark. druk. 1,5. Zam. 774/77. 29.700 egz.

INDEKS 35270