



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1971

Warszawa, dnia 6 stycznia 1971 r.

Nr 1



01872

SPIS TREŚCI

Dział B

Poz. 1	— uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent	1
„ 2	— zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 4 stycznia 1971 r. w sprawie stosowania zasad podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent	2
„ 3	— rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1970 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uposażenia pracowników instytutów naukowo-badawczych	8
„ 4	— rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1970 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków zatrudniania pracowników naukowo-badawczych w instytutach naukowo-badawczych	11
„ 5	— uchwała Nr 192 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1970 r. w sprawie warunków pracy i zasad wynagradzania pracowników ośrodków badawczo-rozwojowych	11
„ 6	— rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 14 grudnia 1970 r. w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz emerytur i rent dla pracowników zatrudnionych w niektórych uspołecznionych zakładach prowadzonych na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej	14

K-8-11/71-100

DZIAŁ B

1

UCHWAŁA RADY MINISTRÓW I CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 30 grudnia 1970 r.

w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent.*(Monitor Polski z dnia 31 grudnia 1970 r. Nr 44, poz. 352)*

§ 1. 1. Podwyższa się minimalne wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy z 850 zł do 1.000 zł.

2. Pracownicy, których zarobki wynoszą przy pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy — powyżej 910 zł do 1.000 zł miesięcznie, otrzymują podwyżkę w wysokości 90 zł.

§ 2. 1. Pracownikom, którzy przy pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy osiągnęli w poprzednim roku kalendarzowym średni zarobek w wysokości powyżej 1.000 zł do 2.000 zł miesięcznie, przysądza się stały miesięczny dodatek:

- | | | |
|----|---|---|
| 1) | przy zarobku powyżej 1.000 zł do 1.500 zł — | w wysokości 80 zł, |
| 2) | „ „ „ 1.500 zł do 1.950 zł — | w wysokości 50 zł, |
| 3) | „ „ „ 1.950 zł do 2.000 zł — | w wysokości wyrównującej zarobek do 2.000 zł, nie mniej jednak niż 30 zł. |

2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, wolne są od podatku od wynagrodzeń oraz od składki na cele emerytalne.

3. Sposób obliczania dodatku dla pracowników sezonowych i pracowników nowo przyjmowanych do pracy ustala odrębne przepisy.

§ 3. 1. Zasiłki rodzinne oraz dodatki rodzinne do emerytur i rent w rodzinach pracowników, emerytów i rencistów, w których dochód na członka rodziny — po odliczeniu podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne nie przekracza 1.000 zł miesięcznie, podwyższa się do wysokości:

- | | |
|--------|--|
| 110 zł | miesięcznie — na pierwsze dziecko, |
| 150 zł | „ — na drugie dziecko, |
| 190 zł | „ — na trzecie dziecko, |
| 210 zł | „ — na czwarte i każde następne dziecko, |
| 70 zł | „ — na współmałżonka. |

2. Podwyższone zasiłki i dodatki przysługują również, gdy pracownik, emeryt lub rencista albo jego współmałżonek jest podatnikiem podatku gruntowego z tytułu użytkowania działki ziemi o powierzchni nie przekraczającej 0,5 ha użytków rolnych.

§ 4. 1. Kwoty najniższych emerytur oraz najniż-

szych rent inwalidzkich podwyższa się o 60 zł miesięcznie.

2. Emerytom i rencistom, pobierającym emerytury i renty inwalidzkie nie przekraczające 1.500 zł, przysądza się dodatek w wysokości 60 zł miesięcznie, jeżeli mają na wyłącznym utrzymaniu współmałżonka.

3. Dodatek określony w ust. 2 nie przysługuje emerytom i rencistom, którym w myśl ust. 1 podwyższono emeryturę lub rentę inwalidzką o pełną kwotę 60 zł.

4. Emerytom i rencistom, którym podwyższono emeryturę lub rentę inwalidzką o kwotę niższą niż 60 zł, przysługuje — zamiast dodatku określonego w ust. 2 — wyrównanie do 60 zł, jeżeli mają na wyłącznym utrzymaniu współmałżonka.

§ 5. Renty rodzinne nie przekraczające 840 zł podwyższa się o 60 zł miesięcznie. Renty rodzinne wynoszące więcej niż 840 zł i mniej niż 900 zł podwyższa się do 900 zł miesięcznie, nie mniej jednak niż o 30 zł.

§ 6. Przepisy § 4 i 5 dotyczą emerytur i rent przysługujących z tytułu zatrudnienia oraz służby wojskowej i służby w organach Milicji Obywatelskiej.

§ 7. Podwyższa się granicę wynagrodzeń wolnych od składki na cele emerytalne do 1.100 zł miesięcznie.

§ 8. Uzyskanie podwyżek i dodatków przewidzianych w niniejszej uchwale nie ogranicza uprawnień uzależnionych od wysokości zarobków lub dochodów, w szczególności takich, jak ulgi w opłatach za korzystanie z urządzeń socjalnych i opiekuńczo-wychowawczych, korzystanie ze stypendiów i mieszkań kwaterekowych.

§ 9. Na realizację niniejszej uchwały przeznaczona jest 7,4 mld zł w stosunku rocznym.

§ 10. Wykonanie uchwały porucza się Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Ministrowi Finansów, Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac oraz zainteresowanym ministrom (kierownikom urzędów centralnych) i przewodniczącym prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

§ 11. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 grudnia 1970 r.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*
Przewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych: *I. Loga-Sowiński*

*) Ostatni w 1970 r.

ZARZĄDZENIE PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 4 stycznia 1971 r.

w sprawie stosowania zasad podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent.*(Monitor Polski z dnia 5 stycznia 1971 r. Nr 1, poz. 1)*

§ 1. W celu wykonania uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent (Monitor Polski Nr 44, poz. 352) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wprowadza się następujące wytyczne:

1) w sprawie stosowania zasad podwyżki najniższych płac oraz wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników,

2) w sprawie stosowania zasad podwyżki zasiłków rodzinnych,

3) w sprawie stosowania zasad podwyżki niektórych emerytur i rent

— stanowiące załączniki do zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i ma zastosowanie do podwyżek i dodatków wprowadzonych od dnia 1 grudnia 1970 r.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac:

M. Krukowski

Załączniki do zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 4 stycznia 1971 r. (poz. 1).

Załącznik nr 1

WYTYCZNE**w sprawie stosowania zasad podwyżki najniższych płac oraz wprowadzania dodatków do płac dla niektórych grup pracowników.****Zasady podwyżki najniższych płac**

§ 1. Zgodnie z przepisami uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent (Monitor Polski Nr 44, poz. 352), zwanej dalej „uchwałą” — minimalne wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy wynosi 1.000 zł miesięcznie.

§ 2. Pracownikom wynagradzanym godzinowo według formy czasowej, czasowo-premiewej i akordowej, których przeciętny zarobek za normalny czas pracy wynosi w danym miesiącu mniej niż 5,20 zł za godzinę pracy, wypłaca się wyrównanie do 5,20 zł za każdą godzinę pracy, jednak nie mniej niż 0,45 zł, z tym że przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy — wynagrodzenie pracownika nie może być niższe niż 1.000 zł miesięcznie.

§ 3. 1. Pracownikom wynagradzanym miesięcznie zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, których zarobek nie przekracza 910 zł — wypłaca się wyrównanie zarobku do kwoty 1.000 zł miesięcznie.

2. Pracownikom wynagradzanym miesięcznie zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, których zarobek wynosi powyżej 910 zł do 1.000 zł włącznie, wypłaca się wyrównanie w wysokości 90 zł miesięcznie.

3. Dla pracowników wynagradzanych miesięcznie zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy kwota wyrównania powinna być ustalona w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy, nie może być jednak niższa od proporcjonalnej do czasu pracy części kwoty 90 zł. Na przykład: jeżeli przy pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniu 850 zł wyrównanie wynosi 150 zł, analogiczne wyrównanie przy połowie wymiaru czasu pracy wyniesie 75 zł. Jeżeli przy pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniu 1.000 zł wyrównanie wynosi 90 zł, analogiczne wyrównanie przy połowie wymiaru czasu pracy wyniesie 45 zł.

§ 4. Pracownikowi wynagradzanemu miesięcznie wynagrodzenie ustalone w myśl § 1 i 3 zmniejsza się za każdą opuszczoną godzinę pracy, za którą wynagrodzenie nie przysługuje, o kwotę, jaka wynika z podzielenia podwyższonego minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy obowiązującą pracownika w danym miesiącu.

§ 5. Przy ustalaniu zarobku, do którego przysługuje wyrównanie, włącza się:

1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem 50% lub 100%.

2) dodatki za pracę uciążliwą, niebezpieczną lub szkodliwą dla zdrowia,

3) dodatki za pracę nocną,

4) dodatki zakaźne,

5) dodatki za wysługę lat,

6) równowartość świadczeń w naturze lub ekwiwalent pieniężny za takie świadczenia.

§ 6. Podstawę wymiaru zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby lub macierzyństwa, przysługującego za okres od dnia 1 grudnia 1970 r. należy przeliczać zgodnie z zasadami podwyżki najniższych płac, jeżeli co najmniej w jednym z tych miesięcy, z których oblicza się podstawę wymiaru, wynagrodzenie było niższe od minimalnego.

Zasady przyznawania dodatków do płac

§ 7. 1. Pracownikom, którzy przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy osiągnęli w poprzednim roku kalendarzowym średni zarobek brutto w wysokości powyżej 1.000 do 2.000 zł miesięcznie i którzy nadal są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, przyznaje się stały miesięczny dodatek — przy średnim miesięcznym zarobku z roku poprzedniego:

— powyżej 1.000 zł do 1.500 zł — w wysokości 80 zł,
— powyżej 1.500 zł do 1.950 zł — w wysokości 50 zł,
— powyżej 1.950 zł do 2.000 zł włącznie — w wysokości wyrównującej zarobek do 2.000 zł, nie mniej jednak niż 30 zł.

Na przykład: przy wynagrodzeniu 1.960 zł dodatek wyniesie 40 zł, a przy wynagrodzeniu 2.000 zł dodatek wyniesie 30 zł.

2. Prawo do dodatku i jego wysokość ustala się corocznie.

3. Dodatek ustalony w myśl ust. 1 wypłaca się w danym zakładzie pracy w nie zmienionej wysokości przez cały rok kalendarzowy, niezależnie od wysokości zarobku osiąganego przez pracownika w roku, w którym dodatek jest wypłacany, z zastrzeżeniem przepisów § 13.

4. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 przysługuje za wszystkie miesiące, z wyjątkiem tych miesięcy kalendarzowych, w których pracownikowi w ogóle nie przysługiwało ani wynagrodzenie, ani zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 8. 1. Do rocznego zarobku brutto stanowiącego podstawę ustalania średniego zarobku miesięcznego wlicza się wypłacone w danym roku kalendarzowym:

1) świadczenia pieniężne z osobowego funduszu płac, z wyjątkiem:

- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem 50% i 100%,
 - dopłat (dodatków) za rozłąkę,
 - dodatku godzinowego wypłacanego na kolei pracownikom drużyn lokomotywowych i konduktorskich,
- 2) wynagrodzenia prowizyjne wypłacane z funduszu prowizji w macierzystym zakładzie pracy,

3) nagrody za efektywność eksportu.

2. Do rocznego zarobku brutto wlicza się — zaliczane do osobowego funduszu płac — równowartość wydanych pracownikowi w danym roku kalendarzowym świadczeń w naturze oraz ekwiwalenty pieniężne za takie świadczenia.

3. Zasady wliczania do rocznego zarobku brutto, o którym mowa w ust. 1, niektórych wynagrodzeń wypłacanych z funduszu honorariów zostaną określone odrębnie.

4. Do rocznego zarobku brutto stanowiącego podstawę ustalania średniego zarobku miesięcznego nie wlicza się zarobków za miesiące kalendarzowe, w

których pracownikowi przez okres dłuższy niż 3 dni nie przysługiwało wynagrodzenie lub w których otrzymywał wynagrodzenie w niepełnej wysokości (np. w czasie odbywania ćwiczeń wojskowych).

§ 9. Średni miesięczny zarobek ustala się przez podzielenie rocznego zarobku brutto przez liczbę miesięcy, na podstawie których obliczono zarobek roczny.

§ 10. 1. Pracownikom, którzy nie przepracowali w danym zakładzie pracy pełnego poprzedniego roku kalendarzowego, średni miesięczny zarobek ustala się z okresu zatrudnienia w tym zakładzie, jeżeli okres ten wynosił przynajmniej 3 miesiące.

2. Pracownikowi, który był zatrudniony w danym zakładzie pracy przez okres krótszy niż trzy miesiące, lub pracownikowi nowo przyjętemu do czasu przepracowania trzech miesięcy kalendarzowych w tym zakładzie — ustala się dodatek na podstawie faktycznego zarobku osiągniętego przez pracownika w miesiącu, za który dodatek jest wypłacany.

Poczynając od 4 miesiąca zatrudnienia dodatek ustala się na podstawie średniego miesięcznego zarobku osiągniętego w poprzednich 3 miesiącach.

Tak ustalony dodatek przysługuje pracownikowi do końca roku kalendarzowego.

3. Pracownikowi, który w ciągu miesiąca kalendarzowego zmienił miejsce pracy i otrzymał z poprzedniego zakładu pracy dodatek za ten miesiąc, w nowym zakładzie pracy dodatek za ten miesiąc nie przysługuje.

§ 11. Pracownikom sezonowym dodatek ustala się na zasadach określonych w § 10 ust. 2.

§ 12. 1. Pracownikowi zatrudnionemu tylko w jednym zakładzie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość dodatku ustala się w kwocie proporcjonalnej do czasu pracy. Na przykład: jeżeli przy pełnym wymiarze czasu pracy dodatek wynosi 80 zł, to przy połowie wymiaru czasu pracy (tzw. półetat) dodatek wyniesie 40 zł miesięcznie.

2. Pracownikom, którzy w roku poprzednim byli zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, a w roku wypłacania dodatku są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy — średni miesięczny zarobek ustala się według zasad określonych w poprzednich paragrafach, z tym że zarobek ten podwyższa się w takim stosunku, w jakim pozostaje wymiar czasu pracy obowiązujący pracownika w roku poprzednim do pełnego wymiaru czasu pracy.

§ 13. 1. Uprawniony do dodatku pracownik, który w danym miesiącu kalendarzowym przy pełnym wymiarze czasu pracy uzyskał zarobek uprawniający do otrzymania wyrównania, otrzymuje zamiast dodatku przewidzianego w § 7 wyrównanie zarobku na zasadach określonych w § 1—6.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, który na początku roku był uprawniający do wyrównania zarobku na zasadach określonych w § 1—6, a następnie uzyskał zarobek powyżej 1.000 zł, przysługuje dodatek na zasadach określonych w § 7.

Na przykład: pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w miesiącu styczniu 1971 r. uzyskał zarobek w wysokości 990 zł, nabył więc prawo do wyrównania przewidzianego w § 3 w wysokości 90 zł. W miesiącu lutym ten sam pracownik uzyskał zarobek 1.100 zł, a więc utracił prawo do tego wyrównania, nabył natomiast prawo do dodat-

ku w wysokości 80 zł, jeżeli jego średni miesięczny zarobek w 1970 r. wynosił np. 1.200 zł.

Dodatek w tej samej wysokości — 80 zł — przysługiwałby temu pracownikowi, gdyby jego średni miesięczny zarobek w 1970 r. wynosił mniej niż 1.000 zł.

§ 14. Pracownik zatrudniony w więcej niż jednym zakładzie pracy ma prawo do dodatku tylko w jednym zakładzie.

§ 15. Dodatek należy za miesiąc grudzień 1970 r. przysługiwać w wysokości należnej za miesiąc stycznia 1971 r.

§ 16. Dodatki, o których mowa w § 7—15, wolne są od podatku od wynagrodzeń oraz od składki na cele emerytalne.

Zasady wspólne.

§ 17. Przy ustalaniu zarobku pracowników objętych przepisami uchwały dodatki, premie i inne dopłaty, których wysokość określana jest w stosunku procentowym do wynagrodzenia zasadniczego, oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oblicza się od podstawy nie niższej niż:

a) 760 zł miesięcznie w stosunku do pracowników płatnych miesięcznie,

b) 3,80 zł za godzinę w stosunku do pracowników płatnych godzinowo.

§ 18. Zasady ustalone w niniejszych wytycznych stosuje się odpowiednio do:

1) pracowników wynagradzanych według prowiźyjnej formy płacy,

2) osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia przy czynnościach obsługowych w prezydiach gromadzkich rad narodowych oraz placówkach oświatowo-wychowawczych, utrzymywanych z budżetu gromad.

§ 19. Pracownicy odbywający naukę zawodu w zakładach pracy oraz pracownicy młodociani w okresie przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy wynagradzani są według zasad dotychczasowych, to jest stosowanych do dnia wejścia w życie uchwały.

§ 20. 1. Uzyskanie podwyżek i dodatków przewidzianych w uchwale nie pozbawia prawa do:

1) dodatku, o którym mowa w § 2 ust. 1 uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniższej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 25, poz. 124),

2) dodatku, o którym mowa w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

2. Podwyżki i dodatki przewidziane w uchwale nie powodują zmniejszenia wysokości ani utraty prawa do dodatku mieszkaniowego przewidzianego w uchwale nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski Nr 43, poz. 239).

§ 21. Zgodnie z § 7 uchwały wynagrodzenie do 1.100 zł miesięcznie jest wolne od składki na cele emerytalne.

§ 22. Zgodnie z § 8 uchwały uzyskanie podwyżek i dodatków przewidzianych w uchwale nie ogranicza uprawnień uzależnionych od wysokości zarobków lub dochodów, w szczególności takich, jak ulgi w opłatach za korzystanie z urządzeń socjalnych i opiekuńczo-wychowawczych, korzystanie ze stypendiów i mieszkań kwaterekowych.

Na przykład: w zaświadczeniu o zarobkach pracownika wydawanym dla ustalenia wysokości opłat za przedszkole nie należy wliczać do zarobku podwyżek i dodatków przewidzianych w uchwale.

Załącznik nr 2

WYTYCZNE

w sprawie stosowania zasad podwyżki zasiłków rodzinnych.

§ 1. 1. Uchwałą Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent (Monitor Polski Nr 44, poz. 352) zwanej dalej „uchwałą”, w rodzinach pracowników, w których dochód na członka rodziny — po odliczeniu podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne — nie przekracza 1.000 zł miesięcznie, zasiłki rodzinne podwyższone zostały z dniem 1 grudnia 1970 r. do wysokości:

110 zł	miesięcznie	— na pierwsze dziecko,
150 zł	„	— na drugie dziecko,
190 zł	„	— na trzecie dziecko,
210 zł	„	— na czwarte i każde następne dziecko,
70 zł	„	— na małżonka.

2. Poczynając od dnia 1 grudnia 1970 r. podwyższone zasiłki rodzinne w zależności od liczby członków rodzin, na których przysługują, wynoszą więc miesięcznie:

110 zł	— na 1 dziecko,
260 zł	— na 2 dzieci,
450 zł	— na 3 dzieci,
210	— na każde następne dziecko poczynając od czwartego,
70 zł	— na małżonka.

3. Podwyższone zasiłki przysługują również, gdy pracownik albo jego małżonek jest podatnikiem podatku gruntowego z tytułu użytkowania działki ziemi o powierzchni nie przekraczającej 0,5 ha użytków rolnych, a dochód na członka rodziny — bez uwzględnienia przychodów z tej działki — nie przekracza 1.000 zł miesięcznie.

4. W rodzinach, w których dochód na członka rodziny przekracza 1.000 zł miesięcznie lub obszar użytkowanej działki ziemi przekracza 0,5 ha, przysługują zasiłki rodzinne w dotychczasowej wysokości.

§ 2. 1. Przy ustalaniu prawa do podwyższonego zasiłku rodzinnego uwzględnia się dochody pracownika, jego małżonka oraz dzieci pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym.

2. Przeciętny miesięczny dochód rodziny stanowi suma przeciętnych miesięcznych dochodów poszczególnych członków rodziny, o których mowa w ust. 1.

3. Jeżeli członek rodziny osiąga dochody z różnych źródeł, przeciętny miesięczny jego dochód stanowi suma przeciętnych miesięcznych dochodów z poszczególnych źródeł, np. przeciętna wysokość renty i przeciętna wysokość zarobku z tytułu zatrudnienia. Wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia oraz zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa uważa się za dochody z jednego źródła.

4. Przeciętny miesięczny dochód z każdego źródła ustala się przez podzielenie sumy dochodu z tego źródła przez liczbę miesięcy, w których został on osiągnięty.

§ 3. 1. Za dochód w rozumieniu § 2 ust. 1 uważa się:

- 1) wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia (§ 4—6),
- 2) zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, z wyjątkiem zasiłków pogrzebowych,
- 3) dochody z tytułu pracy nakładczej, pracy agencyjnej (wykonywanej na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia), wykonywania wolnego zawodu oraz stałej działalności twórczej lub artystycznej,

4) stypendia,

5) emerytury i renty wraz z wszystkimi wzrostami i dodatkami, z wyjątkiem dodatków rodzinnych.

2. Do dochodu, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się kwot podwyżek i dodatków uzyskanych przez pracowników, emerytów i rencistów na podstawie uchwały.

§ 4. 1. Za wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w usamodzielnionym zakładzie pracy uważa się wypłacone w danym roku kalendarzowym:

1) świadczenia pieniężne z osobowego funduszu płac, z wyjątkiem:

- a) dopłat (dodatków) za rozłąkę,
- b) dodatku godzinowego wypłacanego na kolei pracownikom drużyn lokomotywowych i konduktor-skich,

2) wynagrodzenia prowizyjne wypłacane z funduszu prowizji w macierzystym zakładzie pracy,

3) wynagrodzenia za prace załadunkowe i wyładunkowe wypłacane z bezosobowego funduszu płac członkom brygad w macierzystym zakładzie pracy,

4) nagrody ze efektywność eksportu.

2. Za wynagrodzenie uważa się także równoważność wydanych pracownikowi w danym roku świadczeń w naturze oraz ekwiwalent pieniężny za takie świadczenia, zaliczane do osobowego funduszu płac.

3. Zasady wliczania do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, niektórych wynagrodzeń wypłacanych z funduszu honorariów zostaną określone odrębnie.

§ 5. Za wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w nie usamodzielnionym zakładzie pracy uważa się wynagrodzenie zgłoszone do ubezpieczenia społecznego.

§ 6. W razie gdy dla celów ubezpieczenia społecznego przyjmowane jest wynagrodzenie zryczałtowane — wynagrodzenie takie przyjmuje się również przy ustalaniu uprawnień do podwyższonego zasiłku.

§ 7. Przy ustalaniu wynagrodzenia nie uwzględnia się miesięcy kalendarzowych, w których pracownikowi przez okres dłuższy niż 3 dni nie przysługi-

wało ani wynagrodzenie, ani zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby lub macierzyństwa lub w których otrzymywał wynagrodzenie w niepełnej wysokości (np. w czasie ćwiczeń wojskowych).

§ 8. 1. Dochód przypadający na członka rodziny ustala się, dzieląc łączną kwotę przeciętnego miesięcznego dochodu pracownika, jego małżonka oraz dzieci, które pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym, przez liczbę członków rodziny, a mianowicie: pracownika, jego małżonka, dzieci oraz innych członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym.

2. Przez innych członków rodziny, o których mowa w ust. 1, rozumie się te osoby, które nie posiadają żadnych własnych dochodów i utrzymywane są wyłącznie z dochodu rodziny, z którą pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym. Jeżeli inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym posiadają własne źródła dochodów, nie wlicza się ich do kręgu osób, na które dzieli się dochód rodziny, a ich dochodów nie wlicza się do dochodu rodziny.

§ 9. 1. Prawo do podwyższonego zasiłku rodzinnego na rok 1971 i za miesiąc grudzień 1970 r. ustala się na podstawie dochodu z 1970 r.

2. Przy ustalaniu dochodu, o którym mowa w ust. 1, nie uwzględnia się dochodów z tych źródeł, które członek rodziny (§ 2 ust. 1) utracił przed końcem 1970 r. Na przykład, jeżeli stosunek pracy żony pracownika pobierającego zasiłki rodzinne ustał z dniem 31 grudnia 1970 r. lub wcześniej, to dochodu z tytułu pracy żony nie uwzględnia się przy ustalaniu prawa do zasiłku podwyższonego. Ustalony w ten sposób zasiłek podwyższony wypłaca się — z zastrzeżeniem § 10 ust. 1 — do końca 1971 r.

3. Prawo do podwyższonego zasiłku rodzinnego na rok 1972 i następnie ustala się na podstawie dochodu z poprzedniego roku kalendarzowego, z zastosowaniem zasad, o których mowa w ust. 2.

§ 10. 1. Prawo do podwyższonego zasiłku podlega ponownemu ustaleniu w ciągu roku kalendarzowego tylko w razie:

1) zwiększenia się lub zmniejszenia liczby członków rodziny, o których mowa w § 8 ust. 1 (urodzenia się dziecka, zgonu, założenia przez dziecko własnego gospodarstwa domowego itp.),

2) nabycia lub utraty przez pracownika, jego małżonka lub dziecko pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym źródła dochodu przyjmowanego do ustalenia prawa do zasiłku rodzinnego w wysokości podwyższonej, np. podjęcia lub zaprzestania pracy, nabycia lub utraty prawa do renty, uzyskania stypendium itp.

2. W razie zmniejszenia się lub zwiększenia liczby członków rodziny dochód przypadający na członka rodziny ustala się ponownie, dzieląc dotychczasową kwotę dochodu przez aktualną liczbę członków rodziny.

3. W razie uzyskania nowego źródła dochodu przez małżonka lub dziecko pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym, prawo do podwyższonego zasiłku rodzinnego ustala się ponownie na podstawie dochodu rodziny z okresu trzech pierwszych miesięcy kalendarzowych następujących po uzyskaniu tego źródła dochodu.

4. W razie utraty źródła dochodu przez jednego z członków rodziny (§ 2 ust. 1) dochód przypadający na członka rodziny ustala się ponownie na podstawie dochodów osiągniętych w roku poprzednim, z wyłączeniem utraconego źródła dochodu.

5. Zmiana wysokości zasiłku rodzinnego ze względu na okoliczności wymienione w ust. 2 i 4 następuje poczynając od miesiąca, w którym zaszły te okoliczności, a ze względu na okoliczności wymienione w ust. 3 — po upływie 3 miesięcy.

§ 11. 1. Pracownikowi nabywającemu prawo do zasiłku rodzinnego w związku z podjęciem zatrudnienia uprawnienia do podwyższonego zasiłku rodzinnego ustala się na podstawie dochodu z okresu zatrudnienia, który wymagany jest do nabycia prawa do zasiłku rodzinnego (3 lub 6 miesięcy). Przy stwierdzeniu prawa do zasiłku podwyższonego wypłaca się go za okres od nabycia prawa do zasiłku.

2. W razie zmiany przez pracownika miejsca pracy z zachowaniem ciągłości uprawnień do zasiłków rodzinnych, zasiłki rodzinne w nowym zakładzie pracy wypłaca się do końca roku kalendarzowego w wysokości, jaka była ustalona w poprzednim zakładzie pracy z zastrzeżeniem § 10.

3. W razie gdy po odbyciu służby wojskowej pracownikowi przysługują zasiłki rodzinne od chwili podjęcia zatrudnienia, wypłaca się je przez okres pierwszych 3 miesięcy w wysokości nie podwyższo-

nej. Po upływie 3 miesięcy ustala się — na podstawie dochodu z okresu tych 3 miesięcy, czy pracownikowi przysługuje podwyższony zasiłek rodzinny, i w razie stwierdzenia prawa do zasiłku podwyższonego, wyrównuje się go za okres podjęcia zatrudnienia.

§ 12. Uzyskanie podwyżek z tytułu wprowadzenia podwyższonych zasiłków rodzinnych nie ogranicza uprawnień uzależnionych od wysokości zarobków lub dochodów, w szczególności takich, jak ulgi w opłatach za korzystanie z urządzeń socjalnych i opiekuńczo-wychowawczych, korzystanie ze stypendiów i mieszkań kwaterunkowych.

§ 13. Zakłady pracy i oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wypłacające zasiłki rodzinne, powinny podjąć wszelkie środki niezbędne do zapoznania pracowników z warunkami wypłaty podwyższonych zasiłków oraz podjęcia tej wypłaty w możliwie najkrótszym terminie.

§ 14. Przy ustalaniu prawa do podwyższonego zasiłku rodzinnego należy wykorzystać w maksymalnym stopniu posiadaną dokumentację zasiłkową, ograniczając żądanie dodatkowych dowodów tylko do wypadków, gdy jest to rzeczywiście niezbędne.

§ 15. Wytyczne niniejsze dotyczą wyłącznie zmian w wysokości zasiłków rodzinnych wynikających z uchwały. W sprawach nie omówionych w wytycznych należy stosować zasady dotychczasowe.

Załącznik nr 3

WYTYCZNE

w sprawie stosowania zasad podwyżki niektórych emerytur i rent.

§ 1. 1. Zgodnie z przepisami uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent (Monitor Polski Nr 44, poz. 352), zwanej dalej „uchwałą”, podwyższeniu podlegają niektóre emerytury, renty inwalidzkie i renty rodzinne przysługujące na podstawie przepisów:

1) ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6),

2) ustawy z dnia 28 maja 1957 r. o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin (Dz. U. z 1968 r. Nr 3, poz. 19),

3) ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 10),

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

5) ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 11),

6) ustawy z dnia 13 grudnia 1957 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i nadterminowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 1963 r. Nr 55, poz. 299),

7) ustawy z dnia 31 stycznia 1959 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów Milicji Obywatelskiej oraz ich rodzin (Dz. U. Nr 12, poz. 70),

8) ustawy z dnia 10 grudnia 1959 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. Nr 69, poz. 436).

2. Przepisy uchwały stosuje się zarówno do emerytur i rent wypłacanych w dniu jej wejścia w życie, jak i przyznawanych po tej dacie.

§ 2. 1. Poczynając od dnia 1 grudnia 1970 r. kwoty najniższych emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników wynoszą:

Rodzaj świadczeń	Wysokość w złotych
emerytura	960
renta inwalidzka z tytułu inwalidztwa powstałego wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej dla:	
inwalidów I grupy	1.310
inwalidów II grupy	1.010
inwalidów III grupy	780
renta inwalidzka z tytułu inwalidztwa powstałego z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa dla:	
inwalidów I grupy	1.210
inwalidów II grupy	910
inwalidów III grupy	710

2. Kwota renty najniższej ustalonej dla inwalidów I grupy obejmuje również dodatek z tytułu zaliczenia do I grupy inwalidów.

3. Kwotę ustaloną dla najniższej emerytury stosuje się również do najniższych rent za wysługę lat, przysługujących na podstawie przepisów wymienionych w § 1 ust. 1 pkt 6—8.

§ 3. 1. Poczynając od dnia 1 grudnia 1970 r. kwoty najniższych rent inwalidzkich dla inwalidów wojennych i wojskowych wynoszą:

Rodzaj renty	Wysokość w złotych
renta inwalidzka z tytułu inwalidztwa pozostającego w związku ze służbą wojskową dla: inwalidów I grupy inwalidów II grupy inwalidów III grupy	1.810 1.160 780
renta inwalidzka z tytułu inwalidztwa nie pozostającego w związku ze służbą wojskową dla: inwalidów I grupy inwalidów II grupy inwalidów III grupy.	1.210 910 710

2. Kwota renty najniższej ustalona dla inwalidów I grupy obejmuje również dodatek z tytułu zaliczenia do I grupy inwalidów.

3. Podane wyżej kwoty najniższych rent mają zastosowanie do odpowiednich rent inwalidzkich przysługujących na podstawie przepisów wymienionych w § 1 ust. 1 pkt 6—8.

§ 4. W związku z nowymi kwotami najniższych emerytur i rent inwalidzkich, świadczenia wypłacane:

1) w wysokości ustalonej w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1968 r. w sprawie najniższych emerytur i rent (Dz. U. Nr 3, poz. 17) — podlegają podwyższeniu o kwotę 60 zł, tj. do kwot podanych w tabelach w § 2 ust. 1 i w § 3 ust. 1,

2) w wysokości wyższej niż ustalona w tym rozporządzeniu, lecz niższej od kwot podanych w tabelach w § 2 ust. 1 i § 3 ust. 1 — podlegają podwyższeniu do tych kwot.

§ 5. 1. Osobom pobierającym emerytury i renty inwalidzkie nie przekraczające 1.500 zł (wraz z wszystkimi wzrostami i dodatkami, z wyjątkiem dodatków rodzinnych) i posiadającym na wyłącznym utrzymaniu małżonka przysługuje:

1) dodatek w wysokości 60 zł — jeżeli emerytura lub renta nie podlega podwyższeniu w myśl § 4,

2) wyrównanie w wysokości różnicy pomiędzy kwotą 60 zł a kwotą, o którą emerytura lub renta została podwyższona w myśl § 4, jeżeli podwyżka była niższa niż 60 zł.

2. Dodatek lub wyrównanie, o których mowa w ust. 1, przysługują niezależnie od tego, czy emeryt lub rencista pobiera dodatek rodzinny na małżonka.

Przykład.

Emeryt posiadający na utrzymaniu żonę, pobierający przed wejściem w życie uchwały emeryturę w wysokości:

1) 1.320 zł — otrzyma dodatek w kwocie 60 zł, gdyż emerytura jego nie ulega podwyższeniu w myśl § 4,

2) 940 zł — otrzyma wyrównanie w kwocie 40 zł, gdyż w myśl § 4 pkt 2 emerytura jego ulega podwyższeniu do 960 zł, tj. o 20 zł,

3) 900 zł — nie otrzyma dodatku ani wyrównania, gdyż w myśl § 4 pkt 1 emerytura jego ulega podwyższeniu do 960 zł, tj. o kwotę 60 zł.

We wszystkich trzech wypadkach emeryt otrzyma podwyżkę 60 zł, niezależnie od podwyższonego dodatku rodzinnego na żonę.

§ 6. Renty rodzinne w wysokości:

1) do 840 zł — podlegają podwyższeniu o kwotę 60 zł,

2) od 841 do 899 zł — podlegają podwyższeniu do kwoty 900 zł, nie mniej jednak niż o 30 zł.

Podwyższeniu o kwotę 30 zł ulegnie więc każda renta rodzinna wypłacana przed wejściem w życie uchwały w wysokości od 870 do 899 zł.

§ 7. 1. Dodatki rodzinne do emerytur i rent przysługujących na podstawie przepisów wymienionych w § 1 ust. 1 pkt 1—5 podlegają podwyższeniu na takich samych zasadach, jak zasiłki rodzinne (załącznik nr 2 do zarządzenia).

2. Sprawę dodatków rodzinnych do rent przysługujących na podstawie przepisów wymienionych w § 1 ust. 1 pkt. 6—8 regulują odrębne przepisy.

§ 8. Podwyższenie emerytur i rent oraz dodatków rodzinnych dla emerytów i rencistów nie ogranicza uprawnień uzależnionych od wysokości zarobków lub dochodów, w szczególności takich, jak ulgi w opłatach za korzystanie z urządzeń socjalnych i opiekuńczo-wychowawczych, korzystanie ze stypendiów i mieszkań kwaterunkowych.

§ 9. Emerytom i rencistom zatrudnionym w chwili wejścia w życie uchwały z zarobkiem nie powodującym zawieszenia prawa do emerytury lub renty (dla większości rencistów zarobek ten wynosi 750 zł miesięcznie) nie należy zawieszać prawa do tych świadczeń w okresie do dnia 28 lutego 1971 r., jeżeli granicę zarobku nie powodującego zawieszenia tego prawa przekroczyli tylko w wyniku podwyższenia zarobku na podstawie przepisów uchwały.

§ 10. Wytyczne niniejsze dotyczą spraw związanych z wykonaniem uchwały; w pozostałych sprawach dotyczących najniższych emerytur i rent, które nie zostały w uchwale unormowane, należy stosować dotychczasowe zasady.

3

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 24 listopada 1970 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie uposażenia pracowników instytutów naukowo-badawczych.

(Dziennik Ustaw z dnia 28 grudnia 1970 r. Nr 30, poz. 249)

Na podstawie art. 32 ust. 1 oraz art. 36 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. Nr 19, poz. 129) oraz art.

15 i 39 ust. 2 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych (Dz. U. Nr 7, poz. 39) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników instytutów naukowo-badawczych (Dz. U. Nr 43, poz. 226 i Nr 54, poz. 310) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 2 dodaje się nowy ust. 3 i 4 w brzmieniu:
„3. Przepisy rozporządzenia w zakresie tworzenia i podziału funduszu premiowego oraz funduszu nagród mają zastosowanie do wszystkich jednostek badawczych.

4. Decyzje o zastosowaniu przepisu ust. 3 do placówek naukowo-badawczych Polskiej Akademii Nauk, w których pracownicy wynagradzani są według rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników szkół wyższych, Polskiej Akademii Nauk i jej placówek naukowych (Dz. U. Nr 43, poz. 225), podejmuje Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac na wniosek Sekretarza Naukowego Polskiej Akademii Nauk.”;

2) w § 6 wprowadza się ust. 5 w brzmieniu:

„5. W instytutach, które po dniu 1 stycznia 1971 r. zmienia formę gospodarki finansowej, a przed zmianą prowadziły gospodarstwa pomocnicze lub posiadały środki specjalne, pracownicy naukowcy mogą w uzasadnionych wypadkach związanych z realizacją prac szczególnie pilnych i ważnych dla gospodarki narodowej wykonywanych poza obowiązkowym wymiarem czasu pracy, pobierać wynagrodzenie na zasadach określonych w ust. 3 za prace w gospodarstwach pomocniczych i opłacanych ze środków specjalnych.”;

3) skreśla się § 11, § 13, w § 16 ust. 3 i 4, § 26 oraz w § 28 pkt 2.

4) wprowadza się rozdziały IIIa i IIIb w brzmieniu:

„Rozdział IIIa.

Zasady tworzenia i podziału funduszu premiowego.

§ 15a. 1. Pracownicy instytutów naukowo-badawczych mogą otrzymywać premie z funduszu premiowego.

2. W instytutach działających według zasad rozrachunku gospodarczego fundusz premiowy tworzy się:

1) w instytutach upoważnionych do tworzenia funduszu efektów wdrożeniowych — ze środków funduszu efektów wdrożeniowych z uwzględnieniem przepisów § 27 uchwały nr 53 Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1970 r. w sprawie gospodarki finansowej jednostek badawczych (Monitor Polski Nr 15, poz. 124),

2) w instytutach nie uprawnionych do tworzenia funduszu efektów wdrożeniowych — z zysku odpisywanego na fundusz premiowy według wieloletniej normy procentowej.

Szczegółowe zasady tworzenia funduszu premiowego z funduszu efektów wdrożeniowych i z zysku normują przepisy określające zasady gospodarki finansowej jednostek badawczych.

3. W instytutach naukowo-badawczych działających w formie jednostki lub zakładu budżetowego fundusz premiowy tworzy się w takim procencie od kwot rzeczywistych płac zasadniczych za określony rok, jaki wynikał ze stosunku procentowego między sumą planowanych premii na 1970 r. oraz powiększo-

nych o podatek od wynagrodzeń nagród pracowników naukowo-badawczych, inżynieryjno-technicznych i pozostałych a kwotą płac zasadniczych planowanych na ten rok.

4. W instytutach działających w formie zakładu budżetowego fundusz premiowy tworzony według zasad, o których mowa w ust. 2 pkt. 1 może być zwiększony w granicach do 3% planowanego w danym roku funduszu płac z nadwyżki dochodów nad kosztami. Zwiększenie funduszu premiowego z nadwyżki dochodów nad kosztami może być dokonane pod warunkiem pozytywnej oceny przez jednostkę nadrzędną wykonania prac badawczych ujętych w planie i nie stanowi podstawy do podwyższania w następnym roku wysokości funduszu, o którym mowa w ust. 2 pkt 1.

5. W nowo tworzonych instytutach stosunek procentowy funduszu premiowego do płac zasadniczych ustalają ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, a dla instytutów technicznych również w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Nauki i Techniki, kierując się wysokością funduszu premiowego osiągniętą w istniejących instytutach.

§ 15b. 1. Utworzony fundusz premiowy podlega podziałowi na:

1) część I w wysokości co najmniej 70% tego funduszu, przeznaczoną na premie dla bezpośrednich wykonawców i pracowników naukowo-badawczych, inżynieryjno-technicznych i innych równorzędnych oraz robotników bezpośrednio produkcyjnych,

2) część II w wysokości nie przekraczającej 20% tego funduszu, przeznaczoną na premie dla pracowników nie będących bezpośrednimi wykonawcami prac naukowo-badawczych rozwojowych i wdrożeniowych, lecz organizujących i nadzorujących wykonanie tych prac oraz wykonujących funkcje z dziedziny ogólnotechnicznej, oraz robotników pośrednio produkcyjnych,

3) część III przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych i fizycznych pracowników obsługi w wysokości określonej procentowym stosunkiem wypłat dokonanych dla tych pracowników w 1970 r. do sumy wypłat premii i nagród dla ogółu pracowników.

2. W szczególnie uzasadnionych wypadkach minister może wprowadzić inne proporcje podziału, z tym że odchylenia od ustaleń dla części I i II nie mogą przekraczać 10 pkt.

3. W ramach funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1, należy tworzyć rezerwę w wysokości do 10% z przeznaczeniem na premie za zadania nie przewidziane w planie prac badawczych oraz na premie za szczególne osiągnięcia.

§ 15c. 1. 1) Fundusz premiowy, o którym mowa w § 15b ust. 1 pkt. 1, podlega podziałowi na ujęte w planie prac badawczych tematy i etapy ze szczególnym uwzględnieniem ich ważności, tak aby z każdym etapem pracy związana była z góry określona kwota funduszu premiowego. Za etap pracy należy przyjmować część opracowania mogącą stanowić podstawę do oceny i odbioru. W razie wykonywania prac na podstawie umowy etapy prac powinny być z góry określone w umowie.

2) Łączna kwota premii za wykonanie poszczególnych etapów każdej pracy badawczej nie może

przekraczać 75% kwoty premii określonej dla danego tematu. Podział tej kwoty na poszczególne etapy powinien uwzględniać pracochłonność i czas trwania prac oraz wymagania w zakresie jakości wykonania.

3) Kwota premii określona dla danego tematu czy etapu pracy musi być podana do wiadomości pracownikom przed rozpoczęciem danej pracy.

4) Uruchomienie premii za wykonanie prac przypadających na dany etap następuje po ich wykonaniu i przyjęciu przez kierownictwo instytutu.

5) Wypłata pełnej kwoty premii, o której mowa w pkt. 2, określonej dla każdego tematu pracy badawczej następuje po zakończeniu i przyjęciu danego opracowania przez zleceniodawcę.

6) Uruchomienie premii za wykonanie tematu pracy badawczej, którego opracowanie trwa nie dłużej niż jeden kwartał, następuje w pełnej wysokości po przyjęciu danego opracowania przez zleceniodawcę.

2. Fundusz premiowy, o którym mowa w § 15b ust. 1 pkt. 2 i 3, jest uruchamiany w takiej wysokości, w jakiej pozostają faktyczne wypłaty do planowanego na dany okres funduszu premiowego ustalonego dla bezpośrednich wykonawców.

§ 15d. 1. 1) W instytutach działających w formie jednostki budżetowej lub zakładu budżetowego oraz w instytutach działających według zasad rozrachunku gospodarczego, w których fundusz premiowy jest zasilany z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego lub z budżetu, uzależniona jest uruchomienie funduszu premiowego od wykonania ściśle określonych przez jednostkę nadrzędną tematów lub etapów prac ujętych w planie prac badawczych instytutu.

2) Kierownik jednostki nadrzędnej ustalając tematy lub etapy prac badawczych, o których mowa w pkt 1, określi jednocześnie, o jaki procent lub kwotę ulegać będzie pomniejszeniu część funduszu premiowego, związana z określoną pracą, w razie nieterminowego wykonania lub nieprzyjęcia przez zleceniodawcę.

2. 1) W razie płacenia przez instytut kar umownych (odszkodowań) na skutek niedotrzymania kryteriów i warunków wykonania zadania pracownikom odpowiedzialnym zmniejsza się premie o wysokość płaconej kary, nie więcej jednak niż o kwotę premii określonej dla danego tematu, pozostałej po uwzględnieniu wypłaconych premii za wykonanie poszczególnych etapów prac badawczych. Do pracowników odpowiedzialnych należy zaliczać bezpośrednich wykonawców oraz osoby organizujące i nadzorujące wykonanie tematów ujętych w planie prac badawczych.

2) Kwoty potrąceń, o których mowa w pkt 1, nie mogą być przeznaczane na zwiększenie premii za wykonanie innych prac.

3. Tryb i zasady dokonywania potrąceń ustalone zostaną w szczegółowych zasadach premiowania.

§ 15e. 1. Wysokość indywidualnej premii dla bezpośrednich wykonawców wymienionych w § 15b ust. 1 pkt 1 oraz dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego nie może przekroczyć 60% uposażenia zasadniczego pracownika w stosunku rocznym.

2. W uzasadnionych wypadkach, np. w związku ze skróceniem terminu czy też osiągnięciem wyższych efektów niż planowane, za zgodą kierownika jednostki nadrzędnej wysokość indywidualnej premii, o której mowa w ust. 1, może być podwyższona do

100% uposażenia zasadniczego pracownika w stosunku rocznym.

3. Bezpośredni wykonawcy, którzy uczestniczą w opracowywaniu różnych tematów lub etapów pracy, otrzymują premię uzależnioną od wykonania głównych zadań wynikających z planu prac badawczych instytutu szczególnie ważnych dla rozwoju postępu techniczno-ekonomicznego w wysokości ustalonej dla pracowników wymienionych w ust. 1.

4. Wysokość indywidualnej premii dla pozostałych pracowników oraz warunki uzależniające wypłatę określone zostaną w szczegółowych zasadach premiowania. Zasady te powinny uwzględniać uzależnienie premii dla tej grupy pracowników od wykonania zadań warunkujących prawidłowe wykonanie prac przez bezpośrednich wykonawców.

5. W instytutach, w których uzyskana z funduszu efektów wdrożeniowych lub z zysku kwota odpisów pozwala na zwiększenie funduszu premiowego ponad fundusz bazowy, wyliczony zgodnie z przepisami określającymi zasady gospodarki finansowej jednostek badawczych, limity indywidualnych premii mogą być zwiększone proporcjonalnie do uzyskanego zwiększenia funduszu premiowego.

§ 15f. Szczegółowe zasady premiowania pracowników instytutów określą ministrowie w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

Rozdział IIIb.

Nagrody.

§ 15g. 1. Nagrody z funduszu efektów wdrożeniowych, tworzonego i wykorzystywanego na zasadach określonych w przepisach o gospodarce finansowej jednostek badawczych, mogą być przyznawane:

1) autorom i współautorom wdrożonych rozwiązań,
2) osobom które bezpośrednio uczestniczyły w procesie wdrażania rozwiązań.

2. Wpływy na fundusz nagród wdrożeniowych powinny być ewidencjonowane odrębnie dla poszczególnych wdrożonych opracowań z podziałem na nagrody dla zespołów (osób) opracowujących i zespołów (osób) wdrażających dane opracowanie.

3. Z funduszu nagród wdrożeniowych przypadających za poszczególne wdrożone opracowania może być wydzielona kwota w granicach do 20% tego funduszu z przeznaczeniem na nagrody dla osób, które nie wchodziły w skład zespołów, lecz które pośrednio wykonywały prace na rzecz danego opracowania, w szczególności gdy prace te miały wpływ na terminowość i jakość wdrożonego opracowania.

4. Podział nagród pomiędzy członków poszczególnych zespołów powinien być dokonywany za określone etapy prac badawczych i wdrożeniowych w zależności od wkładu pracy, jej efektywności, wpływu na terminowość opracowania i wdrożenia tematu.

5. Pracownikom instytutu nagrody przyznaje i ustala ich wysokość dyrektor instytutu.

6. Wypłaty nagród powinny być dokonywane kwartalnie lub co pół roku.

7. Szczegółowe zasady podziału funduszu nagród oraz limity indywidualnych wypłat określi w regulaminie zakładowym dyrektor instytutu w porozumieniu z radą zakładową.

8. Nagrody nie podlegają opodatkowaniu.

§ 15h. Nagrody nie wchodzi do podstawy obliczenia wynagrodzenia za urlop oraz do podstawy wymiaru emerytury lub renty, zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz składek na ubezpieczenie społeczne”.

§ 2. 1. Wypłata premii i nagród przysługujących pracownikom instytutów za rok 1970 następuje na zasadach dotychczasowych.

2. Rozliczenie z tytułu wypłat, o których mowa w ust. 1, należy dokonać w terminie do dnia 31 marca 1971 r.

§ 3. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac ogłosi w Dzienniku Ustaw jednolity tekst rozporządzenia

w sprawie uposażenia pracownika instytutów naukowo-badawczych z uwzględnieniem zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem wydania jednolitego tekstu i z zastosowaniem ciągłej numeracji rozdziałów, paragrafów, ustępów i punktów.

§ 4. Wykonanie rozporządzenia porucza się Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac, Przewodniczącemu Komitetu Nauki i Techniki oraz zainteresowanym ministrom (kierownikom urzędów centralnych).

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

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

4

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 24 listopada 1970 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków zatrudniania pracowników naukowo-badawczych w instytutach naukowo-badawczych.

(Monitor Polski z dnia 28 grudnia 1970 r. Nr 30, poz. 250)

Na podstawie art. 36 ust. 2 pkt 1 i art. 39 ust. 2 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. Nr 19, poz. 129) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 lipca 1967 r. w sprawie warunków zatrudniania pracowników naukowo-badawczych w instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. Nr 32, poz. 157) dotychczasową treść § 24 oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. Do pracowników naukowo-badawczych zatrudnionych w ośrodkach badawczo-rozwojowych orga-

nizowanych na zasadach określonych w uchwale nr 191 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1970 r. w sprawie tworzenia i zasad działania ośrodków badawczo-rozwojowych nie stosuje się przepisu § 3”.

§ 2. Wykonanie rozporządzenia porucza się Przewodniczącemu Komitetu Nauki i Techniki, Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac oraz zainteresowanym ministrom (kierownikom urzędów centralnych).

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

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

5

UCHWAŁA NR 192 RADY MINISTRÓW

z dnia 24 listopada 1970 r.

w sprawie warunków pracy i zasad wynagradzania pracowników ośrodków badawczo-rozwojowych.

(Monitor Polski z dnia 29 grudnia 1970 r. Nr 43, poz. 341)

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Przepisy uchwały mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych w ośrodkach badawczo-rozwojowych:

1) powstałych w następstwie połączenia instytutów naukowo-badawczych, centralnych laboratoriów, biur projektów, biur konstrukcyjnych, biur technologicznych, zakładów badań i doświadczeń i innych jednostek rozwojowych,

2) nowo tworzonych zgodnie z przepisami uchwały nr 191 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1970 r. w sprawie tworzenia i zasad działania ośrodków badawczo-rozwojowych (Monitor Polski Nr 43, poz. 340).

2. Właściwy minister w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac może zastosować przepisy uchwały do poszczególnych jednostek bazy naukowo-badawczej i rozwojowej, które decyzją ministra, wydaną za zgodą Przewodniczącego Komite-

tu Nauki i Techniki, będą przekształcone w ośrodek badawczo-rozwojowy.

3. Ustala się tabelę stanowisk i miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych zatrudnionych w ośrodkach badawczo-rozwojowych, zwanych dalej „ośrodkami”, stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały.

4. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników ośrodków określi w formie wytycznych Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Nauki i Techniki zgodnie z zasadami obowiązującymi w jednostkach, z których tworzone są ośrodki badawczo-rozwojowe.

5. Ministrowie za zgodą Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac mogą uzupełniać tabelę, o której mowa w ust. 3, nowymi stanowiskami, określając dla nich wynagrodzenie zasadnicze oraz wymagania kwalifikacyjne, przy zachowaniu właściwych proporcji do wynagrodzenia i wymagań przewidzianych dla innych stanowisk.

§ 2. 1. Pracownicy naukowo-badawczy są zatrudniani w ośrodkach na zasadach przewidzianych w art. 39 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. Nr 19, poz. 129).

2. Pracownicy naukowo-badawczy otrzymują miesięczne uposażenie zasadnicze zgodnie z przepisami §§ 4, 7, 8 i 18 oraz dodatek za kierownictwo na podstawie § 10 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników instytutów naukowo-badawczych (Dz. U. z 1961 r. Nr 43, poz. 226 i z 1970 r. Nr 30, poz. 249). Samodzielni pracownicy naukowo-badawczy otrzymują ponadto dodatek za wysługę lat na zasadach określonych w § 5 powołanego rozporządzenia.

3. Pracownikom, o których mowa w ust. 2, zatrudnionym w ośrodku, przysługuje zwiększone uposażenie zasadnicze za podwyższoną tygodniową normę czasu pracy. Zasady zwiększenia uposażenia zasadniczego ustali Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Nauki i Techniki.

4. Pracownikom naukowo-badawczym przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego oraz zaopatrzenia emerytalnego według zasad obowiązujących tę kategorię pracowników w instytutach naukowo-badawczych.

5. Pracownikom naukowo-badawczym okres pracy w ośrodku zalicza się do stażu pracy na równi z okresem pracy w instytucie naukowo-badawczym.

6. Pracownicy przechodzący z instytutów do pracy w ośrodku zachowują prawo do ulgowych przejazdów kolejowych na zasadach określonych dla pracowników państwowych. Prawo to przysługuje również samodzielnym pracownikom naukowo-badawczym przenoszonym służbowo do pracy w ośrodku z instytucji, w której korzystali ze zniżki kolejowej.

7. Pracownicy naukowo-badawczy, którzy zostaną zatrudnieni na stanowiskach określonych w tabeli stanowiącej załącznik do uchwały, otrzymują miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w tej tabeli dla danego stanowiska bez zwiększenia uposażenia, o którym mowa w ust. 3.

8. W wypadku, o którym mowa w ust. 7, samodzielni pracownicy naukowo-badawczy otrzymują dodatek za wysługę lat w wysokości:

- 1) 250 zł miesięcznie po 5 latach pracy,
- 2) 450 zł miesięcznie po 10 latach pracy,
- 3) 700 zł miesięcznie po 15 latach pracy

na stanowisku samodzielnego pracownika naukowo-badawczego.

§ 3. Pracownikom ośrodków, z wyjątkiem pracowników naukowo-badawczych, przysługują dodatki za wysługę lat oraz inne świadczenia wynikające z przepisów szczególnych na zasadach obowiązujących w biurach projektów pracujących na rzecz danej branży, z tym że w razie przysługiwania deputatów węglowych, deputaty te przyznaje się wyłącznie w formie ekwiwalentu pieniężnego.

§ 4. 1. Pracownicy ośrodków zatrudnieni przy pracach badawczo-rozwojowych i wdrożeniowych otrzymują miesięczny dodatek za posiadanie stopnia naukowego w wysokości:

- 1) posiadający stopień doktora — 300 zł,
- 2) posiadający stopień doktora habilitowanego albo tytuł profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego — 600 zł.

2. Dodatek określony w ust. 1 przysługuje od dnia pierwszego najbliższego miesiąca po podjęciu uchwały o nadaniu stopnia lub tytułu, z tym że wypłata następuje po zatwierdzeniu uchwały, jeżeli zatwierdzenie jest wymagane na podstawie odrębnych przepisów.

3. Pracownikowi przysługuje tylko jeden dodatek za posiadanie stopnia naukowego.

§ 5. 1. Pracownikom ośrodków zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych co najmniej przez 100 godzin w miesiącu przysługują dodatki w wysokości:

- 1) od 150 zł do 250 zł miesięcznie przy I grupie szkodliwości,
- 2) od 250 zł do 350 zł miesięcznie przy II grupie szkodliwości,
- 3) od 350 zł do 450 zł miesięcznie przy III grupie szkodliwości.

2. Szczegółowy wykaz prac, których wykonywanie stanowi podstawę do przyznania dodatku określonego w ust. 1, wysokość tego dodatku w zależności od grupy szkodliwości oraz zasady wypłacania dodatku ustala właściwi ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i zarządami głównymi właściwych związków zawodowych po zasięgnięciu opinii właściwej wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej.

§ 6. 1. Robotnicy zatrudnieni w ośrodkach są wynagradzani według tabel płac godzinowych obowiązujących w branży, na której rzecz pracuje ośrodek, określonych w układach zbiorowych pracy lub innych przepisach.

2. W uzasadnionych wypadkach właściwy minister w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego może zastosować najwyższą z tabel płac godzinowych stosowanych w jednostkach łączonych, jeżeli jest ona wyższa od tabel płac godzinowych, o których mowa w ust. 1.

§ 7. 1. Pracownicy zatrudnieni w ośrodkach otrzymują premie za wykonanie ustalonych w planie prac badawczych tematów związanych z wprowadzeniem nowych rozwiązań z dziedziny postępu techniczno-ekonomicznego i organizacyjnego oraz mogą otrzymywać nagrody z funduszu efektów wdrożeniowych.

2. Premie i nagrody dla pracowników ośrodków ustala się i wypłaca na zasadach określonych w przepisach o uposażeniu pracowników instytutów naukowo-badawczych.

3. Jeżeli w jednostkach wchodzących w skład ośrodka, w których fundusz premiiowy i wysokość premii indywidualnej przekracza granice przewidziane w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników instytutów naukowo-badawczych, pracownicy mogą otrzymywać premie w wysokości określonej odpowiednimi przepisami dla tych jednostek.

§ 8. Do pracowników ośrodków stosuje się przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. Nr 94, poz. 734 wraz z późniejszymi zmianami).

§ 9. 1. Maszynistki zatrudnione w halach maszyn oraz kierownicy hal maszyn, poza wynagrodzeniem zasadniczym, otrzymują premie według zasad określonych w uchwale Prezydium Rządu z dnia 8 listopa-

da 1950 r. w sprawie premiowania maszynistek (Monitor Polski Nr A-125, poz. 1545).

2. Zasady wynagradzania maszynistek zatrudnionych poza halą maszyn, telefonistek i pracowników obsługi są ustalane na zasadach określonych przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac dla pracowników obsługi zatrudnionych w przedsiębiorstwach.

§ 10. Dyplomowani bibliotekarze i dyplomowani pracownicy dokumentacji naukowej oraz pracownicy służby bibliotecznej zatrudnieni w ośrodkach wy-

gradzani są według zasad obowiązujących te kategorie pracowników w instytutach naukowo-badawczych.

§ 11. Wykonanie uchwały porucza się Przewodniczącemu Komitetu Nauki i Techniki, Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac, Ministrowi Finansów oraz zainteresowanym ministrom (kierownikom urzędów centralnych).

§ 12. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1971 r.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

Załącznik do uchwały nr 192 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1970 r. (poz. 341).

TABELA STANOWISK I MIESIĘCZNYCH WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW
OŚRODKÓW BADAWCZO-ROZWOJOWYCH

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł od — do
3	2	1
1	Dyrektor	5.000—6.500
2	Zastępca dyrektora Kierownik oddziału zamiejscowego	4.500—6.000
3	Starszy projektant Specjalista do spraw Starszy konstruktor Członek zespołu sprawdzającego	3.500—5.000
4	Projektant Konstruktor Starszy kalkulator	2.600—4.000
5	Rzeczoznawca do spraw przeciwpożarowych, sanitarno-epidemiologicznych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy	3.500—4.500
6	Starszy asystent projektanta Starszy asystent konstruktora Starszy asystent laboratoryjny Kalkulator	2.200—3.000
7	Asystent projektanta Asystent konstruktora Asystent kalkulatora Asystent laboratoryjny	1.600—2.400
8	Kierownik działu technicznego Kierownik działu ekonomicznego Kierownik ośrodka informacji technicznej i ekonomicznej Kierownik laboratorium	3.200—4.200
9	Zastępca kierownika działu technicznego Zastępca kierownika działu ekonomicznego Zastępca kierownika ośrodka informacji technicznej i ekonomicznej Radca prawny	2.700—3.500
10	Kierownik sekcji technicznej Kierownik sekcji ekonomicznej Kierownik sekcji informacji technicznej i ekonomicznej Starszy inspektor do spraw wycen	2.500—3.300
11	Starszy referent techniczny Starszy referent ekonomiczny Dokumentalista-inspektor Tłumacz Starszy mistrz	2.300—3.000

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł od — do
1	2	3
12	Referent techniczny Referent ekonomiczny Referent prawny Inspektor do spraw wycen Dokumentalista-informator Mistrz	2.000—2.700
13	Kierownik pracowni pomocniczej (wykończeniowej)	1.800—2.700
14	Młodszy referent techniczny (pomoc techniczna) Młodszy referent ekonomiczny Laborant	1.300—1.800
15	Główny księgowy	3.300—4.300
16	Zastępca głównego księgowego	2.700—3.500
17	Kierownik działu finansowego i księgowego Kierownik działu administracyjnego Kierownik działu kadr	2.500—3.300
18	Kierownik sekcji finansowej (księgowości) Starszy rewident Kierownik sekcji kadr	2.300—3.000
19	Rewident Starszy księgowy Starszy inspektor kadr	2.000—2.700
20	Starszy referent administracyjny Księgowy Inspektor	1.500—2.000
21	Kierownik magazynu	1.700—2.400
22	Kierownik kancelarii głównej Kierownik hali maszyn	1.300—1.800
23	Referent administracyjny Kasjer Magazynier	1.300—1.800
24	Sekretarka Rachmistrz Kontysta	1.000—1.600
25	Młodszy magazynier Młodszy referent administracyjny	1.000—1.400
26	Starsza maszynistka w hali maszyn	1.000—1.300
27	Maszynistka w hali maszyn	950—1.200

1. Kierownicy pracowni, kierownicy zakładów, generalni projektanci i generalni konstruktorzy oraz główni projektanci i główni konstruktorzy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone dla starszego projektanta (starszego konstruktora) pod lp. 3 oraz dodatek funkcyjny w wysokości:

1) kierownik pracowni, kierownik zakładu, generalny projektant, generalny konstruktor 400—500 zł,

2) główny projektant i główny konstruktor 200—300 zł.

W razie pełnienia przez pracownika więcej niż jednej funkcji przysługuje mu tylko jeden dodatek funkcyjny.

2. Powołanie pracownika na stanowisko „specjalisty do spraw” wymaga uzyskania zgody jednostki nadrzędnej.

6

ROZPORZĄDZENIE PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 14 grudnia 1970 r.

w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz emerytur i rent dla pracowników zatrudnionych w niektórych uspołecznionych zakładach prowadzonych na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej.

(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1970 r. Nr 31, poz. 268)

Na podstawie art. 17 ust. 5 pkt 3 i 5 oraz art. 125 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6) i art. 218 ust. 1 ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. Nr 51, poz. 396 z późniejszymi zmianami) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz emerytur i rent dla pracowników zatrudnionych w prowadzonych przez osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej:

1) uspołecznionych zakładach gastronomicznych,
2) podlegających nadzorowi Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki uspołecznionych zakładach świadczących usługi w zakresie noclegów i żywienia (pensjonaty, domy wycieczkowe, schroniska, motele, obozowiska turystyczne).

§ 2. 1. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników zatrudnionych w zakładach wymienionych w § 1, które prowadzone są na zasadzie zryczałtowanej odpłatności, stanowią miesięczne zarobki brutto tych pracowników ustalone w umowie o pracę, nie niższe jednak niż:

1) dla szefów kuchni	3.000 zł,
2) dla kelnerów zatrudnionych:	
a) w lokalach, w których pobiera się dodatek za obsługę	2.500 zł,
b) w pozostałych lokalach	2.200 zł,
3) dla bufetowych zatrudnionych:	
a) w lokalach, w których pobiera się dodatek za obsługę	2.200 zł,
b) w pozostałych lokalach	2.000 zł,
4) dla kucharzy	1.800 zł,
5) dla muzyków zatrudnionych:	
a) w restauracjach	3.000 zł,
b) w kawiarniach	2.800 zł,
6) dla pozostałych pracowników zatrudnionych:	
a) w zakładach gastronomicznych	1.600 zł,
b) w innych zakładach	1.700 zł.

2. W miesiącach, w których pracownik nie przepracował wszystkich dni roboczych wskutek powsta-

nia lub ustania stosunku pracy albo wskutek pobierania zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi zarobek osiągnięty za dni faktycznie przepracowane w miesiącu, nie niższy jednak niż 1/25 odpowiedniej kwoty określonej w ust. 1 za każdy przepracowany dzień.

§ 3. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników zatrudnionych w zakładach wymienionych w § 1, które prowadzone są na zasadzie prowizyjnego rozliczenia, stanowią miesięczne zarobki brutto tych pracowników wypłacone z funduszu prowizji wchodzącego w skład funduszu płac tej jednostki gospodarki uspołecznionej, z którą obowiązuje się rozliczać te osoby prowadzące te zakłady.

§ 4. 1. Składki na ubezpieczenia społeczne za pracowników zatrudnionych w zakładach wymienionych w § 1 opłacają jednostki gospodarki uspołecznionej, z którymi obowiązuje się rozliczać te osoby prowadzące te zakłady. Za pracowników zatrudnionych w zakładach, o których mowa w § 2, jednostki gospodarki uspołecznionej opłacają składki z pobranej zryczałtowanej odpłatności za prowadzenie zakładu.

2. Do jednostek gospodarki uspołecznionej, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy:

1) § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 lutego 1951 r. w sprawie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. Nr 9, poz. 70 z późniejszymi zmianami) oraz

2) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1959 r. w sprawie opłacania składek na ubezpieczenia społeczne oraz rozliczania zasiłków wypłacanych przez zakłady pracy (Dz. U. Nr 9, poz. 46).

§ 5. 1. Podstawę wymiaru zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz emerytur i rent dla pracowników zatrudnionych w zakładach wymienionych w § 1 stanowią zarobki, od których wymierzone zostały składki na ubezpieczenia społeczne.

2. W razie gdy składki na ubezpieczenia społeczne za pracowników zatrudnionych w zakładach prowadzonych na zasadzie zryczałtowanej odpłatności wymierzone były od zarobków wyższych od odpowied-

nich kwot określonych w § 2, te wyższe zarobki stanowią podstawę wymiaru, jeżeli składki wymierzone były od nich przez okres co najmniej:

1) ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia przed zachorowaniem, gdy chodzi o zasiłek chorobowy (domowy, szpitalny, sanatoryjny),

2) ośmiu miesięcy w okresie dwunastu miesięcy zatrudnienia przed powstaniem prawa do zasiłku pogłogowego.

3) trzydziestu sześciu miesięcy zatrudnienia, z którego zarobki przyjmuje się do obliczenia podstawy wymiaru emerytury lub renty.

Jeżeli składki od wyższych zarobków wymierzone były przez okresy krótsze, podstawę wymiaru stanowią kwoty określone w § 2.

3. Przepisy ust. 2 nie mają zastosowania, gdy chodzi o:

1) zasiłek chorobowy (domowy, szpitalny, sanatoryjny) z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem, chorobą zawodową lub ostrą chorobą zakaźną,

2) rentę inwalidzką i rodzinną z tytułu inwalidztwa lub śmierci spowodowanej wypadkiem lub chorobą zawodową,

3) zasiłek pogrzebowy.

§ 6. Ustalanie dla celów ubezpieczeń społecznych okresów zatrudnienia i wysokości zarobków pracowni-

ków zatrudnionych w zakładach wymienionych w § 1 następuje na podstawie zaświadczenia jednostki gospodarki uspołecznionej, z którą obowiązane są rozliczać się osoby prowadzące te zakłady.

§ 7. Tracą moc:

1) rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 20 maja 1964 r. w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, świadczeń z ubezpieczeń społecznych i rent dla pracowników zatrudnionych w uspołecznionych zakładach gastronomicznych prowadzonych przez agentów (Dz. U. Nr 28, poz. 183),

2) rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 16 września 1966 r. w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, świadczeń z ubezpieczeń społecznych i rent dla pracowników zatrudnionych w prowadzonych na zasadzie rozliczenia zryczałtowanego lub umowy agencyjnej uspołecznionych zakładów noclegowo-żywieniowych i obozowiskach turystycznych podlegających nadzorowi Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki (Dz. U. Nr 41, poz. 252).

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

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac:
M. Krukowski

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

WARUNKI PRENUMERATY:

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

Institucje państwowe, społeczne, zakłady pracy, szkoły itp. mogą zamawiać prenumeratę wyłącznie w miejscowych Oddziałach i Delegaturach „Ruch”, w terminie do 25 listopada na rok następny.

Prenumeratory indywidualni mogą opłacać prenumeratę w urzędach pocztowych i u listonoszy, lub dokonywać wpłat na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” Warszawa, ul. Towarowa 28 (w terminie do 10 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty).

Prenumeratę ze zleceniem wysyłki za granicę, która jest o 40% droższa od prenumeraty krajowej, przyjmuje Biuro Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch” Warszawa, ul. Wronia 23, konto PKO Nr 1-6-100024.

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