



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1976

Warszawa, dnia 7 czerwca 1976 r.

Nr 5-6

SPIS TREŚCI



Dział B

Poz. 22	—	Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Wyciąg)	50
„ 23	—	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą	53
„ 24	—	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 stycznia 1976 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania	57
„ 25	—	uchwała Nr 30 Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie skróconego czasu pracy w portach morskich podległych Ministrowi Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej	57
„ 26	—	uchwała Nr 21 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1976 r. w sprawie obowiązków i uprawnień mistrzów w zakładach pracy	57
„ 27	—	zarządzenie Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 stycznia 1976 r. w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy w urzędach państwowych	61
„ 28	—	wytyczne Nr 19 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 20 listopada 1975 r. w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej uprawniających do zasiłku wyrównawczego	62
„ 29	—	wytyczne Nr 3 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 26 stycznia 1976 r. w sprawie zadań kierowników zakładów pracy i rad zakładowych w zakresie powoływania zakładowych komisji rozjemczych	66
„ 30	—	zarządzenie Nr 2 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 14 stycznia 1976 r. w sprawie korekty wskaźników odpisów na zakładowe fundusze: nagród, socjalny i mieszkaniowy w 1976 r. i w latach następnych	67

DZIAŁ B

Jednolity tekst z dnia 16 lutego 1976 r.

22.

**KONSTYTUCJA POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ**

UCHWALONA PRZEZ SEJM USTAWODAWCZY
W DNIU 22 LIPCA 1952 R.

(Dziennik Ustaw z dnia 21 lutego 1976 r. Nr 7, poz. 36)
(Wyciąg)

Rozdział 1**Ustrój polityczny.****Art. 1.**

1. Polska Rzeczpospolita Ludowa jest państwem socjalistycznym.

2. W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej władza należy do ludu pracującego miast i wsi.

Art. 2.

1. Lud pracujący sprawuje władzę państwową przez swych przedstawicieli, wybranych do Sejmu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i do rad narodowych w wyborach powszechnych, równych, bezpośrednich, w głosowaniu tajnym.

2. Przedstawiciele ludu w Sejmie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i w radach narodowych są odpowiedzialni przed swymi wyborcami i mogą być przez nich odwoływani.

Art. 3.

1. Przewodnią siłą polityczną społeczeństwa w budowie socjalizmu jest Polska Zjednoczona Partia Robotnicza.

2. Współdziałanie Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Zjednoczonego Stronnictwa Ludowego i Stronnictwa Demokratycznego stanowi podstawę Frontu Jedności Narodu.

3. Front Jedności Narodu jest wspólną płaszczyzną działania organizacji społecznych ludu pracującego i patriotycznego zespolenia wszystkich obywateli — członków partii, stronnictw politycznych i bezpartyjnych, niezależnie od ich stosunku do religii — wokół żywotnych interesów Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Art. 4.

W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej podstawowym celem działalności państwa jest wszechstronny rozwój społeczeństwa socjalistycznego, rozwój twór-

czych sił narodu i każdego człowieka, coraz lepsze zaspokajanie potrzeb obywateli.

Art. 5.

Polska Rzeczpospolita Ludowa:

1) ochrania i rozwija socjalistyczne zdobycze polskiego ludu pracującego miast i wsi, jego władzę i wolność,

2) zapewnia obywatelom uczestnictwo w rządzeniu i popiera rozwój różnych form samorządności ludzi pracy,

3) rozwija siły wytwórcze i gospodarkę kraju poprzez planowe wykorzystywanie i wzbogacanie jego zasobów materialnych, racjonalną organizację pracy oraz stały postęp nauki i techniki,

4) umacnia własność społeczną jako główną podstawę siły gospodarczej kraju i pomyślności narodu,

5) urzeczywistnia zasady sprawiedliwości społecznej, likwiduje wyzysk człowieka przez człowieka i przeciwdziała naruszaniu zasad współżycia społecznego,

6) stwarza warunki dla stałego wzrostu dobrobytu i stopniowego zacierania różnic między miastem a wsią, między pracą fizyczną a umysłową,

7) w trosce o rozwój narodu otacza opieką rodzinną, macierzyńską i wychowanie młodego pokolenia,

8) dba o stan zdrowotny społeczeństwa,

9) rozwija i upowszechnia oświatę,

10) zapewnia wszechstronny rozwój nauki i kultury narodowej.

Art. 6.

Polska Rzeczpospolita Ludowa w swej polityce:

1) kieruje się interesami Narodu Polskiego, jego suwerenności, niepodległości i bezpieczeństwa, wolał pokoju i współpracy między narodami,

2) nawiązuje do szczytnych tradycji solidarności z siłami wolności i postępu, umacnia przyjaźń i współpracę ze Związkiem Socjalistycznych Republik Radzieckich i innymi państwami socjalistycznymi,

3) opiera stosunki z państwami o odmiennych ustrojach społecznych na zasadach pokojowego współistnienia i współpracy.

Art. 7.

Polska Rzeczpospolita Ludowa urzeczywistnia i rozwija demokrację socjalistyczną.

Art. 8.

1. Prawa Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej są wyrazem interesów i woli ludu pracującego.

2. Ścisłe przestrzeganie praw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej jest podstawowym obowiązkiem każdego organu państwa i każdego obywatela.

3. Wszystkie organy władzy i administracji państwowej działają na podstawie przepisów prawa.

Art. 19.

1. Praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela. Pracą swoją, przestrzeganiem dyscypliny pracy, współzawodnictwem pracy i doskonaleniem jej metod lud pracujący miast i wsi wzmacnia siłę i potęgę Ojczyzny, podnosi dobrobyt narodu i przyspiesza całkowite urzeczywistnienie ustroju socjalistycznego.

2. Przewodnicy i weterani pracy otoczeni są powszechnym szacunkiem narodu.

3. Polska Rzeczpospolita Ludowa coraz pełniej wprowadza w życie zasadę: „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy”.

Rozdział 8

Podstawowe prawa i obowiązki obywateli.

Art. 67.

1. Polska Rzeczpospolita Ludowa, utrwalając i pomnażając zdobycze ludu pracującego, umacnia i rozszerza prawa i wolności obywateli.

2. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają równe prawa bez względu na płeć, urodzenie, wykształcenie, zawód, narodowość, rasę, wyznanie oraz pochodzenie i położenie społeczne.

3. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej powinni rzetelnie wypełniać swoje obowiązki wobec Ojczyzny i przyczyniać się do jej rozwoju.

Art. 68.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy.

2. Prawo do pracy zapewniają: socjalistyczny system gospodarczy, planowy rozwój sił wytwórczych, racjonalne wykorzystywanie wszystkich czynników produkcji, stałe wdrażanie postępu naukowo-technicz-

nego w gospodarce narodowej oraz system kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Prawidłową realizację prawa do pracy zabezpiecza socjalistyczne ustawodawstwo pracy.

Art. 69.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do wypoczynku.

2. Prawo do wypoczynku zapewniają pracownikom: ustawowe skrócenie czasu pracy przez urzeczywistnienie ośmiogodzinnego dnia pracy oraz krótszego czasu pracy w przypadkach przewidzianych ustawami, ustawowo określone dni wolne od pracy, coroczne płatne urlopy.

3. Organizacja wczasów, rozwój turystyki, uzdrowisk, urządzeń sportowych, domów kultury, klubów, świetlic, parków i innych urządzeń wypoczynkowych stwarzają możliwości zdrowego i kulturalnego wypoczynku dla coraz szerszych rzesz ludu pracującego miast i wsi.

Art. 70.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do ochrony zdrowia oraz do pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy.

2. Coraz pełniejszemu urzeczywistnianiu tego prawa służą:

1) rozwój ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby, starości i niezdolności do pracy oraz rozbudowa różnych form pomocy społecznej,

2) rozwój organizowanej przez państwo ochrony zdrowia oraz podnoszenie poziomu zdrowotnego ludności, bezpłatna pomoc lekarska dla wszystkich ludzi pracy i ich rodzin, stałe polepszanie warunków bezpieczeństwa, ochrony i higieny pracy, szeroko rozwinięte zapobieganie chorobom i ich zwalczanie, opieka nad inwalidami,

3) rozbudowa szpitali, sanatoriów, ambulatoriów, ośrodków zdrowia i urządzeń sanitarnych.

Art. 71.

Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do korzystania z wartości środowiska naturalnego oraz obowiązek jego ochrony.

Art. 72.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do nauki.

2. Prawo do nauki zapewniają w coraz szerszym zakresie:

1) bezpłatne szkolnictwo,

2) powszechne i obowiązkowe szkoły podstawowe,

3) upowszechnianie szkolnictwa średniego,

4) rozwój szkolnictwa wyższego,

5) pomoc państwa w podnoszeniu kwalifikacji obywateli zatrudnionych w zakładach przemysłowych i innych ośrodkach pracy w mieście i na wsi,

6) system stypendiów państwowych, rozbudowa burs, internatów i domów akademickich oraz innych form pomocy materialnej dla dzieci robotników, pracujących chłopów i inteligencji.

Art. 73.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do korzystania ze zdobyczy kultury i do twórczego udziału w rozwoju kultury narodowej.

2. Prawo to zapewniają coraz szerzej: rozwój i udostępnienie ludowi pracującemu miast i wsi bibliotek, książek, prasy, radia, kin, teatrów, muzeów i wystaw, domów kultury, klubów, świetlic, wszechstronne popieranie i pobudzanie twórczości kulturalnej mas ludowych i rozwoju talentów twórczych.

Art. 74.

Polska Rzeczpospolita Ludowa dba o wszechstronny rozwój nauki, opartej na dorobku przodującej myśli ludzkiej i postępowej myśli polskiej — nauki w służbie narodu.

Art. 75.

Polska Rzeczpospolita Ludowa troszczy się o rozwój literatury i sztuki, wyrażających potrzeby i dążenia narodu, odpowiadających najlepszym postępowym tradycjom twórczości polskiej.

Art. 76.

Polska Rzeczpospolita Ludowa zapewnia wszechstronną opiekę weteranom walk o wyzwolenie narodowe i społeczne.

Art. 77.

Polska Rzeczpospolita Ludowa szczególną opieką otacza inteligencję twórczą — pracowników nauki, oświaty, literatury i sztuki oraz pionierów postępu technicznego, racjonalizatorów i wynalazców.

Art. 78.

1. Kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego.

2. Gwarancję równouprawnienia kobiety stanowią:

1) równe z mężczyzną prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady „równa płaca za równą pracę”, prawo do wypoczynku, do ubezpieczenia społecznego, do nauki, do godności i odznaczeń, do zajmowania stanowisk publicznych,

2) opieka nad matką i dzieckiem, ochrona kobiety ciężarnej, płatny urlop w okresie przed porodem i po porodzie, rozbudowa sieci zakładów położniczych, żłobków i przedszkoli, rozwój sieci zakładów usługowych i żywienia zbiorowego.

3. Polska Rzeczpospolita Ludowa umacnia w społeczeństwie pozycję kobiet, zwłaszcza matek i kobiet pracujących zawodowo.

Art. 79.

1. Małżeństwo, macierzyństwo i rodzina znajdują się pod opieką i ochroną Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Rodziny o licznym potomstwie państwo otacza szczególną troską.

2. Obowiązkiem rodziców jest wychowywanie dzieci na prawych i świadomych swych obowiązków obywateli Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

3. Polska Rzeczpospolita Ludowa zapewnia realizację praw i obowiązków alimentacyjnych. •

4. Dzieci urodzone poza małżeństwem mają te same prawa co dzieci urodzone w małżeństwie.

5. W trosce o dobro rodziny Polska Rzeczpospolita Ludowa dąży do poprawy sytuacji mieszkaniowej, przy współudziale obywateli rozwija i popiera różne formy budownictwa mieszkaniowego, a szczególnie budownictwa spółdzielczego, oraz dba o racjonalną gospodarkę zasobami mieszkaniowymi.

Art. 84.

1. W celu rozwoju aktywności politycznej, społecznej, gospodarczej i kulturalnej ludu pracującego miast i wsi Polska Rzeczpospolita Ludowa zapewnia obywatelom prawo zrzeszania się.

2. Organizacje polityczne, związki zawodowe, zrzeszenia pracujących chłopów, zrzeszenia spółdzielcze, organizacje młodzieżowe, kobiece, sportowe i obronne, stowarzyszenia kulturalne, techniczne i naukowe, jak również inne organizacje społeczne ludu pracującego — skupiają obywateli dla czynnego udziału w życiu politycznym, społecznym, gospodarczym i kulturalnym.

3. Tworzenie zrzeszeń i udział w zrzeszeniach, których cel lub działalność godzą w ustrój polityczny i społeczny albo w porządek prawny Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, jest zakazane.

Art. 85.

W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej doniosłą rolę społeczną spełniają związki zawodowe, które są powszechną organizacją współuczestniczącą w kształtowaniu i realizacji zadań społeczno-gospodarczego rozwoju kraju; związki zawodowe reprezentują interesy oraz prawa ludzi pracy, są szkołą obywatelskiej aktywności i zaangażowania w budowie społeczeństwa socjalistycznego.

Art. 86.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uczestniczą w sprawowaniu kontroli społecznej, w konsultacjach i dyskusjach nad węzłowymi problemami rozwoju kraju oraz zgłaszają wnioski.

2. Obywatele mają prawo do zwracania się do wszystkich organów państwa ze skargami i zażaleniami.

3. Odwołania, skargi i zażalenia obywateli powinny być rozpatrywane i załatwiane szybko i sprawiedliwie. Winni przewleknięcia albo przejawiający bezduszny i biurokratyczny stosunek do odwołań, skarg i zażeń obywateli pociągani będą do odpowiedzialności.

23.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 31 grudnia 1975 r.

w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą.*(Dziennik Ustaw z dnia 20 stycznia 1976 r. Nr 3, poz. 19)*

Na podstawie art. 303 § 1 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 i z 1975 r. Nr 16, poz. 91), art. 5 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1968 r. Nr 3, poz. 6, z 1972 r. Nr 16, poz. 114 i Nr 53, poz. 341, z 1973 r. Nr 38, poz. 225, z 1974 r. Nr 21, poz. 116 i 117, Nr 47, poz. 280 i Nr 50, poz. 321 oraz z 1975 r. Nr 45, poz. 232) i art. 4 ust. 1 dekretu z dnia 28 października 1947 r. o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. z 1947 r. Nr 66, poz. 414, z 1949 r. Nr 18, poz. 109, z 1950 r. Nr 20, poz. 170 i Nr 36, poz. 333, z 1960 r. Nr 20, poz. 119 oraz z 1968 r. Nr 3, poz. 6) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie stosuje się do osób wykonujących pracę nakładczą na rzecz uspołecznionych zakładów pracy. Osoby te zwane są dalej wykonawcami.

§ 2. 1. Umowa o pracę nakładczą, zwana dalej umową, powinna być zawarta na piśmie, z określeniem rodzaju umowy i jej podstawowych warunków, a w szczególności rodzaju pracy i terminu jej rozpoczęcia oraz zasad wynagradzania.

2. Umowę zawiera się na okres próbny, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na czas nie określony. Okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy.

3. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego i Usług i Zarządem Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi wzór umowy zawierającej jej podstawowe postanowienia.

§ 3. 1. W umowie strony określają minimalną miesięczną ilość pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy. Minimalna ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie co najmniej 50% wynagrodzenia, uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej.

2. Jeżeli praca nakładczą stanowi dla wykonawcy wyłączne lub główne źródło utrzymania, ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie wynagrodzenia nie mniejszego od wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej.

3. W umowie strony mogą również określić maksymalną miesięczną ilość pracy, która może być powierzona wykonawcy przez zakład pracy.

§ 4. 1. Umowa może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron.

2. Umowa zawarta na okres próbny może być rozwiązana za 2-tygodniowym wypowiedzeniem.

3. Umowa zawarta na czas nie określony może być rozwiązana za 1-miesięcznym wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia kończy się ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.

§ 5. 1. Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy w okresie urlopu wypoczynkowego wykonawcy ani w okresie jego niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający zakład do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na podstawie przepisów § 6 ust. 1 pkt. 3.

2. Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy w okresie między powołaniem wykonawcy na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe a ich odbyciem.

3. Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy członkowi rady zakładowej i delegatowi związkowemu, chyba że jest to spowodowane likwidacją zakładu pracy lub zaniechaniem przez zakład systemu pracy nakładczej albo osiągnięciem przez wykonawcę wieku emerytalnego lub uzyskaniem prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów. Przepisy art. 43 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

§ 6. 1. Zakład pracy może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia:

1) z winy wykonawcy w razie ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków wynikających z umowy, a w szczególności wadliwego wykonywania z jego winy powierzonej pracy, nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, nierozliczania się w ustalonych terminach z pobranych surowców lub materiałów, niewykonywania bez uzasadnionych przyczyn przez okres 3 miesięcy ilości pracy, o której mowa w § 3 ust. 1, albo dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych,

2) z winy wykonawcy w razie popełnienia przez niego przestępstwa, które uniemożliwia dalsze powierzenie mu pracy nakładczej, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

3) w razie niewykonywania pracy przez wykonawcę z powodu:

a) niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną przez okres dłuższy niż 3 miesiące,

b) niezdolności do pracy wskutek choroby zawodowej lub spowodowanej wypadkiem przy pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy,

c) niemożności wykonywania pracy z przyczyn innych niż określone pod lit. a) i b) przez okres dłuższy niż 1 miesiąc, z zastrzeżeniem § 5 ust. 2.

2. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy wykonawcy nie może nastąpić po upływie 1 mie-

siąca od uzyskania przez zakład pracy wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy.

§ 7. 1. Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy zawartej na czas nie określony w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego kobiety wykonującej pracę nakładczą, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie przepisów § 6 ust. 1 pkt 1 i 2.

2. Rozwiązanie przez zakład pracy umowy za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie likwidacji zakładu pracy lub zaniechania przez zakład pracy systemu pracy nakładczej. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innej pracy kobiecie wykonującej pracę nakładczą przysługują świadczenia określone odrębnymi przepisami.

3. Umowa zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 8. 1. Wykonawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, jeżeli zakład społecznej służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a zakład pracy nie przydzieli mu w ciągu miesiąca innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe wykonawcy oraz warunki, w jakich praca jest wykonywana.

2. Jeżeli praca wykonywana jest w lokalu mieszkalnym wykonawcy, przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio także w wypadku, gdy praca wywiera szkodliwy wpływ na zdrowie współmieszkańców.

§ 9. 1. W razie rozwiązania przez zakład pracy umowy z naruszeniem przepisów § 4—7 wykonawcy przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie.

2. W razie rozwiązania umowy zawartej na okres próbny, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy wykonawcy przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie.

3. Organ rozstrzygający spory może zamiast przywrócenia do pracy przyznać odszkodowanie również w razie rozwiązania umowy zawartej na czas nie określony, jeżeli przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

4. Odszkodowanie nie może być niższe od 1-miesięcznego wynagrodzenia i nie może przekraczać 3-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

5. Wykonawcy, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. W tym wypadku czas pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, wlicza się do okresu pracy. Okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w pracy, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanej pracy.

6. Wykonawcy, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu pracy okres pozostawania

bez pracy odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.

§ 10. 1. W związku z rozwiązaniem umowy zakład pracy na wniosek wykonawcy obowiązany jest wydać mu niezwłocznie świadectwo pracy nakładczej.

2. Przy wystawianiu świadectwa pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 97 § 2 Kodeksu pracy.

3. W razie niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy wykonawcy przysługują roszczenia określone w przepisach art. 99 Kodeksu pracy.

§ 11. Jeżeli zakład pracy wbrew obowiązkom wynikającym z umowy nie zapewnił wykonawcy surowców, materiałów lub innych przedmiotów czy narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy nakładczej i przez to uniemożliwił wykonanie miesięcznej ilości pracy określonej w umowie, za czas niewykonania pracy z tych przyczyn wykonawcy przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy, jednak nie wyższe od 50% wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej.

§ 12. 1. Za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawek jednostkowych. Podstawę ustalenia tych stawek stanowią zasady wynagradzania określone w trybie art. 79 Kodeksu pracy dla pracowników zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej przy pracach tego samego rodzaju. Zakres stosowania zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń, o których mowa w art. 79 Kodeksu pracy, określa, na wniosek właściwego ministra lub Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy, Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego i Usług oraz po porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

2. Do wynagrodzenia za pracę nakładczą stosuje się odpowiednio przepisy art. 78, 82 i 83 Kodeksu pracy.

3. Wynagrodzenie za pracę nakładczą podlega ochronie na zasadach określonych w przepisach art. 84—91 Kodeksu pracy.

§ 13. Zakład pracy powinien przejawiać troskę o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb osób wykonujących pracę nakładczą.

§ 14. Wykonawcy uzyskującemu z tytułu pracy nakładczej wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym w przepisach art. 154 i 155 Kodeksu pracy.

§ 15. 1. Urlopu wypoczynkowego za przepracowany w całości lub w części rok kalendarzowy udziela się w roku następnym.

2. Urlop wypoczynkowy ulega skróceniu o $\frac{1}{12}$ część za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym wykonawca ze swej winy nie uzyskał wynagrodzenia, o którym mowa w § 14.

§ 16. 1. Wykonawca traci prawo do urlopu wypoczynkowego przysługującego w danym roku kalendarzowym w razie rozwiązania przez zakład pra-

cy umowy bez wypowiedzenia na podstawie przepisów § 6 ust. 1 pkt 1 i 2.

2. Do urlopów wypoczynkowych przysługujących wykonawcom stosuje się odpowiednio przepisy art. 162—167 oraz 170 i 171 Kodeksu pracy.

§ 17. 1. Za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli urlop udzielany jest za okres krótszy niż 12 miesięcy — na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z tego okresu.

2. Wynagrodzenie za czas urlopu wynoszącego 26 dni roboczych nie może być wyższe niż czterokrotna kwota najniższego wynagrodzenia przysługującego aktualnie pracownikom gospodarki społecznej. W razie korzystania z urlopu krótszego niż 26 dni roboczych kwota ta ulega przeliczeniu odpowiednio do liczby dni urlopu.

3. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego i Usług i Zarządem Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi szczegółowe zasady obliczania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop.

§ 18. 1. Kobiecie wykonującej pracę nakładczą przysługuje urlop macierzyński w wymiarze i na zasadach określonych w przepisach art. 180 Kodeksu pracy.

2. Przepisy art. 181—184 i 185 § 1 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

§ 19. Zakład pracy nie może powierzać kobiecie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla jej zdrowia. Przepisy art. 176 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

§ 20. 1. Kobiecie wykonującej pracę wzbronione kobietom w ciąży zakład pracy powinien powierzyć na okres ciąży inną odpowiednią pracę.

2. Jeżeli wskutek powierzenia innej pracy kobieta nie może uzyskać dotychczasowego wynagrodzenia, przysługuje jej dodatek wyrównawczy, najwyżej jednak do wysokości wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki społecznej.

3. Jeżeli zakład pracy nie może powierzyć kobiecie w okresie ciąży innej odpowiedniej pracy, przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

§ 21. 1. Praca nakładczą powinna być wykonywana z zachowaniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepisy art. 233 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

2. Zakład pracy jest obowiązany przejawiać troskę o bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania pracy, wydawać polecenia usuwania stwierdzonych uchybień w tym zakresie i kontrolować wykonanie tych poleceń oraz współdziałać przy wykonywaniu zarządzeń i zaleceń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

§ 22. 1. Jeżeli praca nakładczą wykonywana jest w lokalu mieszkalnym wykonawcy, zakład pracy nie

może powierzać prac, których wykonywanie jest szkodliwe dla zdrowia wykonawcy lub jego współmieszkańców.

2. Dostarczane przez zakład pracy surowce, materiały, maszyny i inne urządzenia techniczne powinny odpowiadać wymaganiom bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Jeżeli praca nakładczą wykonywana jest w lokalu zakładu pracy, stosuje się przepisy działu dziesiątego Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem § 23—25.

§ 23. W zakresie ochrony zdrowia stosuje się odpowiednio przepisy art. 216 § 1—3, 221 § 1, 224, 226, 227 § 1 pkt 1, 228 i 229 Kodeksu pracy.

§ 24. 1. W razie stwierdzenia u wykonawcy objawów powstawania choroby zawodowej stosuje się odpowiednio przepisy art. 217 § 1 Kodeksu pracy.

2. W razie konieczności stwierdzonej orzeczeniem lekarskim zakład pracy powinien powierzyć wykonawcy inną pracę, nie narażającą go na działanie czynnika, który wywołał objawy powstawania choroby zawodowej. Jeżeli wskutek powierzenia innej pracy wykonawca nie może uzyskać dotychczasowego wynagrodzenia, przysługuje mu dodatek wyrównawczy przez okres do 3 miesięcy i najwyżej do wysokości wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki społecznej.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 2, przysługuje przez okres do 6 miesięcy, jeżeli dotychczasowy przebieg leczenia rokuje odzyskanie przez wykonawcę zdolności do pracy poprzednio wykonywanej lub podobnej.

4. Jeżeli zakład pracy nie może powierzyć wykonawcy innej odpowiedniej pracy, obowiązany jest niezwłocznie zgłosić to właściwemu terenowemu organowi administracji państwowej w celu zapewnienia wykonawcy nowej pracy.

§ 25. 1. Jeżeli wykonawca stał się niezdolny do dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, zakład pracy powinien powierzyć mu inną, odpowiednią pracę. W takim wypadku wykonawcy przysługuje dodatek wyrównawczy na zasadach określonych w przepisach § 24 ust. 2.

2. Przepis § 24 ust. 4 stosuje się odpowiednio.

§ 26. Rodzinie wykonawcy przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w przepisach art. 93 Kodeksu pracy.

§ 27. Wykonawcę uważa się za pracownika w rozumieniu przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, o ubezpieczeniu społecznym, o ubezpieczeniu rodzinnym oraz o świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, jeżeli nie jest objęty tymi przepisami z innego tytułu.

§ 28. 1. Wykonawca ma prawo do świadczeń przewidzianych w przepisach wymienionych w § 27 na zasadach określonych w tych przepisach z zastrzeżeniem § 29.

2. W przypadkach gdy prawo do świadczeń lub wliczanie okresów zatrudnienia w zakresie tego prawa zależy od wymiaru czasu pracy, wykonawcę uważa się w danym miesiącu kalendarzowym za zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu, jeżeli otrzymał wynagrodzenie w wysokości co najmniej najniższego

wynagrodzenia przysługującego aktualnie pracownikom gospodarki społecznej.

3. W razie nieosiągnięcia przez wykonawcę wynagrodzenia określonego w ust. 2 wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby, kwota tego wynagrodzenia ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do skróconego okresu wykonywania pracy.

§ 29. 1. Podstawę wymiaru świadczeń pieniężnych przewidzianych w przepisach, o których mowa w § 27, stanowi przeciętne wynagrodzenie wykonawcy, jednak w kwocie nie wyższej niż czterokrotna kwota najniższego wynagrodzenia przysługującego aktualnie pracownikom gospodarki społecznej.

2. Wykonawca nie ma prawa do zasiłków rodzinnych, jeżeli on sam lub członek jego rodziny, z którym prowadzi wspólne gospodarstwo domowe, osiąga dochód z gospodarstwa rolnego, którego przychód szacunkowy ustalony dla wymiaru podatku gruntowego przekracza kwotę 14.000 zł rocznie. Ograniczenie to nie dotyczy wykonawców zaliczonych do jednej z grup inwalidów.

3. Za członka rodziny w rozumieniu ust. 2 uważa się małżonka, dzieci własne i przysposobione, pasierbów, rodziców, osoby przysposabiające, ojczyzna, macochę, dziadków, rodzeństwo, teściów, zięciów, synowe, szwagierki i szwagrów.

§ 30. Za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających z umowy oraz za szkodę w mieniu powierzonym wykonawca odpowiada na zasadach określonych w przepisach art. 114—127 Kodeksu pracy.

§ 31. 1. W zakładzie pracy zatrudniającym stale w systemie pracy nakładczej co najmniej 20 wykonawców powinien być wprowadzony regulamin pracy nakładczej.

2. Regulamin pracy nakładczej ustala kierownik zakładu pracy po porozumieniu z radą zakładową. Regulamin podlega zatwierdzeniu przez jednostkę nadrzędną nad zakładem pracy.

3. Regulamin pracy nakładczej określa wzajemne obowiązki zakładu pracy i wykonawców, a w szczególności zasady i tryb przydziału pracy, zasady i terminy wypłacania wynagrodzenia oraz zwrotu wykonawcom kosztów produkcji, terminy i miejsca wydawania surowców i materiałów oraz przyjmowania wykonanych produktów lub usług.

3. Regulamin pracy nakładczej należy podać do wiadomości wykonawcy przed zawarciem umowy.

5. Minister Handlu Wewnętrznego i Usług w porozumieniu z Zarządem Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy i po porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych określi wzór regulaminu pracy nakładczej.

§ 32. 1. Do okresu pracy nakładczej wlicza się okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Do okresu pracy nakładczej wlicza się okresy służby wojskowej oraz okresy służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej na zasadach stosowanych wobec pracowników.

2. Do okresu zatrudnienia w ramach stosunku pracy w zakresie uprawnień wynikających z tego stosunku wlicza się okres pracy nakładczej, w którym

wykonawca uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% wynagrodzenia uznanego w tym okresie za najniższe dla pracowników gospodarki społecznej.

3. Jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, do okresu zatrudnienia w ramach stosunku pracy wlicza się okres pracy nakładczej, o którym mowa w ust. 2, również w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z pracą w jednym zakładzie lub w określonym zawodzie.

4. Wliczanie okresów zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz okresów pracy nakładczej następuje na zasadach stosowanych wobec pracowników w razie zmiany zatrudnienia.

5. Okresy pracy nakładczej wykonywanej przed dniem wejścia w życie rozporządzenia wlicza się w myśl ust. 2—4 oraz w zakresie uprawnień przewidzianych w § 14 i 26, jeżeli wykonawca podlegał obowiązkowi ubezpieczenia społecznego na podstawie przepisów obowiązujących w czasie wykonywania pracy.

§ 33. Okresy pracy nakładczej wykonywanej przed dniem wejścia w życie rozporządzenia uważa się za okresy zatrudnienia w rozumieniu przepisów, o których mowa w § 27, jeżeli wykonawca podlegał obowiązkowi ubezpieczenia społecznego na podstawie przepisów obowiązujących w czasie wykonywania tej pracy albo uzyskiwał wynagrodzenie, o którym mowa w § 32 ust. 2, choćby nie podlegał obowiązkowi ubezpieczenia.

§ 34. Do wykonawców będących inwalidami wojennymi oraz kombatantami lub więźniami obozów koncentracyjnych stosuje się odpowiednio przepisy art. 13, 18 i 19 ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. Nr 21, poz. 117), a także art. 7 i 8 ustawy z dnia 23 października 1975 r. o dalszym zwiększeniu świadczeń dla kombatantów i więźniów obozów koncentracyjnych (Dz. U. Nr 34, poz. 186).

§ 35. Spory dotyczące przewidzianych rozporządzeniem uprawnień wykonawców rozpatrują organy właściwe do rozpatrywania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy i stosunku ubezpieczenia społecznego, w trybie i na zasadach przewidzianych dla rozpatrywania roszczeń pracowników.

§ 36. Tracą moc:

1) uchwała nr 204 Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1960 r. w sprawie urlopów wypoczynkowych dla chałupników (Monitor Polski Nr 58, poz. 273),

2) uchwała nr 119 Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1971 r. w sprawie wymiaru urlopów wypoczynkowych dla inwalidów I i II grupy, wykonujących pracę nakładczą (Monitor Polski Nr 34, poz. 221),

3) rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 17 kwietnia 1974 r. w sprawie określenia, które osoby wykonujące pracę nakładczą uważa się za pracowników w rozumieniu ustawy o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 16, poz. 91).

§ 37. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1976 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski

24.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 15 stycznia 1976 r.

**zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia stanowisk kierowniczych,
na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania.***(Dziennik Ustaw z dnia 30 stycznia 1976 r. Nr 4, poz. 22)*

Na podstawie art. 68 § 2 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 i z 1975 r. Nr 16, poz. 91) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. W § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania (Dz. U. Nr 45, poz. 268), wprowadza się następujące zmiany:

1) w ust. 1 skreśla się pkt 1, a dotychczasowe punkty 2—21 otrzymują kolejną numerację 1—20,

2) w ust. 2 wyrazy „pkt 4 i 16” zastępuje się wyrazami „pkt 3 i 15”.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

25.

UCHWAŁA Nr 30 RADY MINISTRÓW

z dnia 9 lutego 1976 r.

**w sprawie skróconego czasu pracy w portach morskich
podległych Ministrowi Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej.***(Monitor Polski z dnia 8 marca 1976 r. Nr 8, poz. 42)*

Na podstawie art. 130 § 2 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 i z 1975 r. Nr 16, poz. 91), po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. Wprowadza się skrócony czas pracy w portach morskich podległych Ministrowi Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej dla pracowników zatrudnionych przy przeładunku, czyszczeniu ładowni statków i pracach pomocniczych na nabrzeżach, na których przeładowywane są towary pyłące luzem, jak: tlenek glinu, siarka, nawozy sztuczne i surowce na-

wozowe, wapno palone, kamień gipsowy, ruda, glin-ka szamotowa, ilmenit i soda.

§ 2. Czas pracy pracowników, o których mowa w § 1, wynosi 6 godzin na dobę.

§ 3. Minister Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej, w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Marynarzy i Portowców, przywróci normalny czas pracy w razie poprawy warunków.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

26.

UCHWAŁA Nr 21 RADY MINISTRÓW

z dnia 23 stycznia 1976 r.

w sprawie obowiązków i uprawnień mistrzów w zakładach pracy.*(Monitor Polski z dnia 28 lutego 1976 r. Nr 7, poz. 34)*

W celu podniesienia rangi i autorytetu mistrza w zakładach pracy Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. Przepisy uchwały stosuje się do pracowników zatrudnionych w jednostkach gospodarki społecznej na stanowiskach mistrzów, majstrów, hutmistrzów, zmianowych, odcinkowych i na innych równorzędnych stanowiskach. Pracownicy ci zwani są dalej mistrzami.

§ 2. 1. Mistrz pełni funkcję kierownika i wychowawcy zespołu pracowników zatrudnionych na wyodrębnionym odcinku działalności, określonym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

2. Przepisy uchwały określają szczególne obowiązki i uprawnienia mistrzów w zakładzie pracy, wynikające z funkcji określonych w ust. 1.

§ 3. 1. Mistrz organizuje i kieruje pracą zespołu pracowników na wyodrębnionym odcinku działalności zakładu pracy, stanowiącym w zasadzie zamknię-

ty cykl technologiczny lub dającą się wydzielić część tego cyklu.

2. Przy krótkich cyklach technologicznych, realizowanych na jednym lub dwóch stanowiskach pracy, mistrz powinien kierować pracą pracowników realizujących kilka jednakowych lub podobnych cykli technologicznych.

3. Liczba pracowników w zespole kierowanym przez mistrza powinna być dostosowana do możliwości bezpośredniego nadzorowania przez niego pracy każdego pracownika zespołu i powinna być uzależniona od:

- 1) rodzaju, zakresu i stopnia zróżnicowania prac wykonywanych przez pracowników zespołu;
- 2) technicznego wyposażenia stanowisk pracy;
- 3) poziomu kwalifikacji zawodowych pracowników zespołu;
- 4) liczby brygadzystów kierujących pracą podległych brygad.

§ 4. 1. Mistrz jest odpowiedzialny za pracę na powierzonym mu odcinku, a w szczególności za:

- 1) właściwą organizację i wyniki pracy zespołu pracowników;
- 2) przydzielanie pracy pracownikom kierowanego zespołu lub podległym brygadam;
- 3) racjonalne wykorzystanie środków pracy oraz czasu pracy;
- 4) bezpieczną organizację procesu produkcyjnego;
- 5) przestrzeganie technologii i jakość wykonywanej pracy;
- 6) kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich w zespole oraz stwarzanie atmosfery sprzyjającej wysokiej wydajności pracy.

2. Do zakresu uprawnień mistrza należy w szczególności:

- 1) decydowanie o sposobie wykonania zadań oraz o wykorzystaniu środków pracy na kierowanym odcinku;
- 2) przedstawianie kierownictwu zakładu pracy oceny pracowników zespołu oraz zgłaszanie wniosków o ich przeszerogowanie, premiowanie i nagradzanie;
- 3) dysponowanie funduszem mistrzowskim.

3. Szczegółowy zakres obowiązków i uprawnień mistrzów określa załącznik do uchwały.

§ 5. 1. Stanowisko mistrza może być powierzone pracownikowi, który:

- 1) ma co najmniej średnie wykształcenie zawodowe lub najwyższy tytuł kwalifikacyjny w zawodzie, staż pracy określony w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk oraz kwalifikacje i uprawnienia ustalone odrębnymi przepisami;
- 2) ma kwalifikacje zawodowe i doświadczenie w zakresie prac wykonywanych na powierzonym mu odcinku działalności zakładu pracy;
- 3) ma zdolności organizacyjne i umiejętność kierowania zespołem ludzi;
- 4) odznacza się wysokimi walorami ideowo-moralnymi;
- 5) ukończył szkolenie zawodowe wymagane od kandydatów na mistrzów i zdał z wynikiem pozy-

tywnym egzamin przed komisją powołaną do tych celów przez kierownika zakładu pracy.

2. Pracownik zatrudniony na stanowisku mistrza może być awansowany na stanowisko starszego mistrza, jeżeli spełnia warunki określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk, a schemat organizacyjny zakładu pracy takie stanowisko przewiduje.

§ 6. 1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach mistrzów i starszych mistrzów mogą otrzymać tytuł „mistrz dyplomowany”.

2. O przyznanie tytułu mistrza dyplomowanego mogą ubiegać się mistrzowie i starsi mistrzowie, którzy:

- 1) mają co najmniej średnie wykształcenie zawodowe albo najwyższy tytuł kwalifikacyjny w określonym zawodzie;
- 2) są zatrudnieni na stanowisku mistrza lub starszego mistrza co najmniej 5 lat;
- 3) ukończyli obowiązkowe doksztalcanie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych przewidziane dla mistrzów i starszych mistrzów;
- 4) kierują pracą zespołu na odcinku działalności zakładu pracy trudnym pod względem technologicznym i o dużym stopniu odpowiedzialności;
- 5) wyróżniają się wynikami w pracy zawodowej, są dobrymi organizatorami pracy i mają umiejętność kierowania zespołem ludzi;
- 6) mogą wykazać się osiągnięciami w zakresie opracowania lub wdrażania nowoczesnych rozwiązań konstrukcyjnych, technologicznych lub organizacyjnych na swoim odcinku pracy.

3. Warunkiem uzyskania tytułu mistrza dyplomowanego jest zdanie z wynikiem pozytywnym egzaminu z materiału objętego programem doksztalcania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych mistrzów i starszych mistrzów przed państwową komisją egzaminacyjną, o której mowa w § 10 ust. 3.

4. Wnioski o przyznanie tytułu mistrza dyplomowanego przedstawia państwowej komisji egzaminacyjnej kierownik zakładu pracy zatrudniającego kandydata do tytułu wraz z opinią o przebiegu i wynikach dotychczasowej pracy.

5. Przyznanie tytułu mistrza dyplomowanego potwierdzone jest odpowiednim dyplomem.

6. Wzór dyplomu mistrza dyplomowanego określi Minister Oświaty i Wychowania w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

§ 7. Pracownik mający tytuł mistrza dyplomowanego korzysta z następujących uprawnień:

- 1) w okresie pełnienia funkcji mistrza lub starszego mistrza otrzymuje stały dodatek do wynagrodzenia w wysokości 500—1.000 zł miesięcznie według zasad ustalonych przez Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych;
- 2) przysługuje mu pierwszeństwo w awansowaniu na bezpośrednio wyższe stanowisko, jeżeli odpowiada wymaganiom kwalifikacyjnym określonym w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk;
- 3) przysługuje mu pierwszeństwo w otrzymaniu branżowej lub zakładowej odznaki zasłużonego pracownika.

§ 8. 1. Kierownicy zakładów pracy podejmą środki w celu zapewnienia mistrzom warunków właściwej pracy i odpowiedniego autorytetu w zakładzie pracy przez:

1) bieżącą informację o zadaniach i wynikach ekonomicznych, technicznych oraz o działalności socjalnej zakładu pracy i poszczególnych komórek organizacyjnych;

2) uwzględnianie opinii mistrzów w sprawach związanych z organizacją i przebiegiem pracy, realizacją zadań planowych oraz w sprawach pracowniczych;

3) utworzenie funduszu mistrzowskiego w wysokości i na zasadach określonych przez właściwego ministra, kierownika urzędu centralnego, wojewodę lub prezydenta miasta stopnia wojewódzkiego;

4) ustalenie płac zasadniczych mistrzów na poziomie wyższym o 10—20%, a starszych mistrzów o 20—30% od miesięcznej płacy zasadniczej wynikającej z kategorii osobistego zaszergowania najwyżej zaszergowanych pracowników kierowanego zespołu oraz odpowiednio wyższych dodatków funkcyjnych.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ustali ramowe zasady tworzenia oraz dysponowania funduszem mistrzowskim.

§ 9. 1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach mistrzów i starszych mistrzów podlegają obowiązkowemu doksztalcaniu i doskonaleniu kwalifikacji zawodowych.

2. Ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie i prezydenci miast stopnia wojewódzkiego uzupełnią w terminie do dnia 31 marca 1976 r. wykazy stanowisk objętych obowiązkowym doksztalcaniem i doskonaleniem kwalifikacji zawodowych stanowiskami wymienionymi w ust. 1.

3. Kierownicy zakładów pracy lub kierownicy jednostek nadrzędnych w stosunku do małych zakładów pracy:

1) zapewnią systematyczne doksztalcanie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych mistrzów i starszych mistrzów;

2) zorganizują szkolenie kandydatów na stanowiska mistrzów w formach dostosowanych do warunków zakładu pracy w okresach uzależnionych od potrzeb zakładu w tym zakresie.

4. Program szkolenia, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, powinien uwzględniać wybrane zagadnienia w zakresie dostosowanym do obowiązków mistrza. Szkolenie powinno być zakończone egzaminem złożonym przed specjalną komisją powołaną przez kierownika zakładu pracy lub jednostki nadrzędnej oraz potwierdzonym odpowiednim świadectwem.

§ 10. 1. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) sprawujący funkcje koordynacyjne opracują programy szkolenia kandydatów na mistrzów.

2. Minister Oświaty i Wychowania w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych opracuje ramowe programy doksztalcania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych mistrzów i starszych mistrzów.

3. Przeprowadzanie egzaminów na tytuł mistrza dyplomowanego oraz przyznawanie tych tytułów powierza się państwowym komisjom egzaminacyjnym powołanym uchwałą nr 367 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. w sprawie przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych (Monitor Polski z 1959 r. Nr 76, poz. 402 i z 1971 r. Nr 37, poz. 239).

§ 11. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym stosowanie zasad określonych uchwałą w spółdzielczych zakładach pracy.

§ 12. Traci moc uchwała nr 111 Prezydium Rządu z dnia 21 lutego 1951 r. o roli, zadaniach i uprawnieniach mistrza w uspołecznionych przemysłowych zakładach pracy (Monitor Polski Nr A-18, poz. 236).

§ 13. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 marca 1976 r.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

Załącznik do uchwały nr 21 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1976 r. (poz. 34).

ZAKRES OBOWIĄZKÓW I UPRAWNIEŃ MISTRZÓW

I. Obowiązki mistrza:

1. w zakresie kierowania zespołem pracowników:

1) organizowanie pracy zespołu pracowników w sposób zapewniający należyte wykorzystanie maszyn i urządzeń oraz planowe i terminowe wykonanie zadań;

2) organizowanie i kontrolowanie stanowisk pracy, przygotowywanie frontu robót zgodnie z dokumentacją techniczną oraz instruowanie pracowników o sposobie wykonania powierzonych im zadań, udzielania rad i wskazówek, zwłaszcza pracownikom młodym i nowo zatrudnionym;

3) dbanie o terminowość i wysoką jakość wykonania zadań przez kierowany zespół pracowników, przez dopilnowanie przestrzegania instrukcji technologicznych, systematyczne szkolenie w zakresie metod pracy i kontrolę jakości jej wykonania;

4) zapewnienie pełnego i właściwego wykorzystania czasu pracy, przestrzegania dyscypliny pracy i zakładowego regulaminu pracy przez sprawdzanie obecności pracowników na stanowiskach pracy w ciągu całej zmiany oraz niedopuszczanie do pracy osób w stanie nietrzeźwym lub niezdolnych do pracy;

5) nadzorowanie stosowania przez pracowników bezpiecznych metod pracy, przestrzegania przepisów bhp, prawidłowego posługiwania się sprzętem ochronnym i zabezpieczającym oraz postępowania zgodnego z przepisami przeciwpożarowymi i porządkowymi;

6) kontrolowanie zapisów w źródłowej dokumentacji zarobkowej pracowników zespołu;

7) stwarzanie nowym, a w szczególności młodym pracownikom warunków ułatwiających adaptację do pracy i podnoszenie kwalifikacji oraz udzielanie rady i pomocy w prawidłowym wykonaniu powie-

rzonych im zadań i właściwego gospodarowania materiałami i energią;

8) informowanie pracowników zespołu o stawianych przed nimi zadaniach, o wynikach ich pracy, jak również o zadaniach i wynikach całego zakładu pracy;

9) stwarzanie warunków dobrej współpracy pomiędzy pracownikami oraz kształtowanie prawidłowych stosunków międzyludzkich;

10) wyznaczanie pracownikom zadań dodatkowych lub doraźnych, za których wykonanie może być przyznana nagroda z funduszu mistrzowskiego;

2. w zakresie gospodarowania środkami i przedmiotami pracy:

1) nadzorowanie prawidłowości obsługi, eksploatacji i należytej konserwacji wszystkich maszyn, urządzeń, narzędzi pracy i przyrządów przez pracowników kierowanego zespołu;

2) czuwanie nad regularnym i odpowiednim zaopatrzeniem wszystkich stanowisk pracy w potrzebne surowce, materiały i narzędzia oraz sprawdzanie właściwego ich użytkowania i przechowywania;

3) organizowanie samodzielne albo w porozumieniu z przełożonym doraźnej akcji remontowej w razie awarii maszyn i urządzeń, analizowanie przyczyn awarii i przestojów oraz podejmowanie środków zapobiegających ich powstawaniu;

4) pilnowanie planowego i prawidłowego wykonania remontów i napraw przez służbę utrzymania ruchu oraz uczestniczenia w technicznym odbiorze urządzeń po remoncie;

5) czuwanie nad oszczędnym i racjonalnym zużyciem surowców, materiałów, paliw i energii;

6) pilnowanie utrzymania porządku i czystości na stanowiskach pracy i w pomieszczeniach oraz dbałość o kulturę i estetykę miejsca pracy;

3. w zakresie zarządzania:

1) inicjowanie zmian w zakresie organizacji i doskonalenia procesów pracy, przedstawianie kierownictwu zakładu pracy projektów zmian instrukcji technologicznych i czynnościowych, wyposażenia technicznego, norm pracy i warunków pracy oraz wdrażanie ich po akceptacji kierownictwa;

2) rozwijanie ruchu racjonalizatorskiego i współzawodnictwa pracy oraz opiniowanie propozycji i wniosków racjonalizatorskich zgłoszonych przez pracowników kierowanego zespołu i przedstawianie ich kierownictwu zakładu pracy;

3) wprowadzanie usprawnień organizacyjnych i racjonalizacji pracy na podległych stanowiskach pracy;

4) usuwanie we własnym zakresie dostrzeżonych przeszkód i trudności w normalnym toku pracy lub zgłaszanie bezpośredniemu zwierzchnikowi spraw, których rozwiązanie przekracza uprawnienia mistrza;

5) przedstawianie spraw związanych z przebiegiem wykonania zadań oraz stanem zaopatrzenia i gospodarowania środkami pracy na kierowanym odcinku;

6) współudział w opracowywaniu planów i programów dokształcania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

II. Uprawnienia mistrza:

1. w zakresie związanym z kierowaniem zespołem pracowników:

1) przedstawianie wniosków kierownictwu zakładu pracy w sprawie przyjmowania i zwalniania z pracy pracowników zatrudnionych w kierowanym zespole;

2) wydawanie pracownikom zespołu poleceń w sprawie realizacji zadań przewidzianych dla danego odcinka pracy;

3) przydzielanie pracy pracownikom zespołu, w razie potrzeby powierzanie im do wykonania innych, dodatkowych lub zastępczych prac, z zachowaniem obowiązujących przepisów;

4) uczestniczenie w zakładowej komisji kwalifikacyjnej w charakterze jej niestałego członka przy egzaminowaniu pracowników kierowanego zespołu lub kandydatów do pracy w tym zespole;

5) udzielanie podległym pracownikom zwolnień z części dnia pracy z umotywowanych przyczyn oraz ustalanie terminów odpracowywania nie przepracowanego czasu pracy;

6) ustalanie terminów urlopów wypoczynkowych w ramach planu urlopów;

7) ustalanie dni wolnych od pracy w zamian za przepracowane niedziele i święta oraz godziny nadliczbowe;

8) przedstawianie bezpośredniemu zwierzchnikowi wniosków o przeszerogowanie pracowników wyróżniających się w pracy i podnoszących kwalifikacje zawodowe;

9) zgłaszanie wniosków o przyznanie pracownikom premii o określonej wysokości, zgodnie z obowiązującym regulaminem, oraz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy na podstawie dokonanej kontroli wykonania zadań i obiektywnej oceny pracy;

10) przyznawanie pracownikom nagród z funduszu mistrzowskiego za wykonanie wyznaczonych zadań lub pilnych doraźnych prac, nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków pracowników;

11) wydawanie opinii zawodowej — na wewnętrzne potrzeby zakładu pracy — o pracownikach kierowanego zespołu oraz zgłaszanie wniosków w sprawach podziału nagród za współzawodnictwo pracy, udział w ruchu racjonalizatorskim, a także w sprawach odznaczeń, przydziału mieszkań, udzielania zapomóg;

12) zgłaszanie propozycji w sprawie podejmowania przez pracowników nauki w szkołach i na kursach dokształcania i doskonalenia zawodowego;

13) przedstawianie wniosków kierownikowi zakładu pracy o udzielenie kary upomnienia lub kary nagany pracownikom za naruszenie regulaminu i dyscypliny pracy;

14) uczestniczenie w posiedzeniach zakładowej komisji powypadkowej przy rozpatrywaniu wypadków dotyczących pracowników kierowanego zespołu;

2. w zakresie związanym z kierowaniem odcinkiem działalności zakładu pracy:

1) współudział w opracowywaniu planów oraz ustalaniu sposobów i terminów realizacji wyznaczonych zadań na swoim odcinku pracy;

2) ustalanie harmonogramów pracy w kierowanym zespole;

3) samodzielne decydowanie o rozdziale zadań i wykorzystaniu środków pracy na kierowanym oddziale;

4) uczestniczenie w naradach organizowanych w zakładzie pracy, których tematem jest ustalanie zadań, określanie technicznych środków ich realizacji oraz ustalanie właściwych wyników ekonomicznych;

5) decydowanie samodzielne lub w uzgodnieniu z bezpośrednim zwierzchnikiem o terminach i zakresach remontów maszyn i urządzeń;

6) korzystanie z wszelkich dostępnych w zakładzie pracy materiałów i danych mających wpływ na prawidłową pracę kierowanego zespołu pracowników.

27.

ZARZĄDZENIE Nr 1 PREZESA RADY MINISTRÓW

z dnia 15 stycznia 1976 r.

w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy w urzędach państwowych.

(Monitor Polski z dnia 9 lutego 1976 r. Nr 4, poz. 16)

Na podstawie § 5 i § 16 ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników urzędów państwowych (Dz. U. Nr 49, poz. 300) zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie określa kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy w urzędach państwowych, na których zatrudnienie:

- 1) następuje na podstawie powołania,
- 2) może trwać w okresie próbnym dłużej niż 2 tygodnie, lecz nie dłużej niż trzy miesiące,
- 3) uprawnia do czasu wolnego od pracy tylko za pracę poza normalnymi godzinami pracy wykonywaną w nocy oraz w niedzielę lub święto.

§ 2. 1. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się z pracownikami zatrudnionymi na następujących kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy:

1) w naczelnych i centralnych organach administracji państwowej:

a) dyrektora departamentu (jednostki równorzędnej), doradcy Prezesa Rady Ministrów, doradcy Wiceprezesa Rady Ministrów,

b) wicedyrektora departamentu (jednostki równorzędnej), doradcy ministra (przewodniczącego, prezesa), głównego specjalisty poza departamentem (jednostką równorzędną),

c) naczelnika samodzielnego wydziału, głównego specjalisty w departamencie (jednostce równorzędnej), naczelnika wydziału;

2) w Sekretariacie Administracyjnym Polskiej Akademii Nauk:

— dyrektora biura (zespołu), wicedyrektora biura (zespołu), głównego specjalisty;

3) w terenowych organach administracji państwowej:

a) w urzędach wojewódzkich i urzędach miejskich w miastach stopnia wojewódzkiego:

— dyrektora wydziału (jednostki równorzędnej), przewodniczącego wojewódzkiej komisji planowania, kuratora oświaty i wychowania, lekarza wojewódzkiego, dyrektora biura wojewódzkiej rady narodowej,

— zastępcy dyrektora wydziału (jednostki równorzędnej), zastępcy kuratora oświaty i wychowania, dy-

rektora ośrodka szkoleniowego, zastępcy lekarza wojewódzkiego, wojewódzkiego konserwatora zabytków, wojewódzkiego lekarza weterynarii, wojewódzkiego konserwatora przyrody, głównego księgowego budżetu województwa, rzecznika patentowego, radcy prawnego urzędu wojewódzkiego (miejskiego),

— kierownika oddziału (działu), głównego księgowego, starszego inspektora wojewódzkiego, inspektora wojewódzkiego, inspektora nadzoru gmin,

b) w urzędach miejskich w miastach powyżej 20 tys. mieszkańców i w urzędach dzielnicowych w miastach podzielonych na dzielnice:

— dyrektora — kierownika wydziału (jednostki równorzędnej), kierownika ekspozytury urzędu miejskiego, przewodniczącego miejskiej (dzielnicowej) komisji planowania, inspektora oświaty i wychowania,

— zastępcy dyrektora — kierownika wydziału (jednostki równorzędnej), zastępcy kierownika ekspozytury urzędu miejskiego, zastępcy przewodniczącego miejskiej (dzielnicowej) komisji planowania, zastępcy inspektora oświaty i wychowania, miejskiego (dzielnicowego) lekarza weterynarii, miejskiego (dzielnicowego) konserwatora zabytków, głównego księgowego budżetu miasta (dzielnicy), komornika skarbowego, starszego inspektora miejskiego (dzielnicowego), radcy prawnego urzędu miejskiego (dzielnicowego), kierownika biura miejskiej (dzielnicowej) rady narodowej, kierownika urzędu stanu cywilnego,

c) w urzędach gmin (miast i gmin) i urzędach miejskich w miastach poniżej 20 tys. mieszkańców:

— sekretarza biura urzędu gminy,

— sekretarza urzędu miejskiego,

— agronoma gminnego — kierownika gminnej służby rolnej,

— kierownika urzędu stanu cywilnego;

4) w urzędach podległych naczelnym i centralnym organom administracji państwowej:

— kierownika komórki organizacyjnej podległej bezpośrednio kierownikowi urzędu, głównego specjalisty.

2. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się również z pracownikami zatrudnionymi w urzędach państwowych na stanowiskach pracy równorzędnych ze stanowiskami wymienionymi w ust. 1.

§ 3. Do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy wymienionych w § 2 może być stosowany okres próbny dłuższy niż 2 tygodnie, lecz nie dłuższy niż 3 miesiące.

§ 4. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w § 2, z wyjątkiem kierownika urzędu stanu cywilnego, a ponadto pracownikom zatrudnionym na następujących kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy:

1) w urzędach wojewódzkich i urzędach miejskich w miastach stopnia wojewódzkiego:

— radcy prawnego do spraw zastępstwa sądowego, radcy kolegium do spraw wykroczeń,

— starszego wizytatora, starszego inspektora, starszego rewidenta, jeżeli podlegają bezpośrednio kierownikowi urzędu lub jego zastępcy;

2) w urzędach miejskich w miastach powyżej 20 tys. mieszkańców i w urzędach dzielnicowych w miastach podzielonych na dzielnice:

— kierownika oddziału, kierownika referatu, inspektora miejskiego (dzielnicowego), głównego księgowego, radcy prawnego do spraw zastępstwa sądowego, radcy prawnego do spraw wykroczeń;

3) w urzędach gmin (miast i gmin) i urzędach miejskich w miastach poniżej 20 tys. mieszkańców:

— kierownika wydziału w urzędzie miejskim, kierownika referatu w urzędzie miejskim, głównego księgowego gminy (miasta i gminy), głównego księgowego miasta;

4) w urzędach podległych naczelnym i centralnym organom administracji państwowej:

— zastępcy kierownika komórki organizacyjnej podległej bezpośrednio kierownikowi tego urzędu oraz starszego specjalisty, specjalisty i radcy prawnego, jeżeli podlegają bezpośrednio kierownikowi urzędu lub jego zastępcy, przysługuje czas wolny od pracy tylko za pracę poza normalnymi godzinami pracy, wykonywaną na polecenie przełożonego w nocy oraz w niedzielę i święto.

2. Czas wolny od pracy tylko za pracę określoną w ust. 1 przysługuje również pracownikom zatrudnionym w urzędach państwowych na stanowiskach pracy równorzędnych ze stanowiskami wymienionymi w tym przepisie.

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

28.

WYTYCZNE Nr 19 MINISTRÓW PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

oraz

ZDROWIA I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 20 listopada 1975 r.

w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej uprawniających do zasiłku wyrównawczego.

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 9 grudnia 1975 r. Nr 10, poz. 26)

W związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej uprawniających do zasiłku wyrównawczego oraz szczegółowych zasad przyznawania tego zasiłku (Dz. U. Nr 51, poz. 325) w porozumieniu z Ministrem Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska oraz Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się, co następuje:

I. Organizacja ośrodków rehabilitacji zawodowej i wyodrębnionych stanowisk pracy

1. Podstawowym zadaniem ośrodka rehabilitacji zawodowej (przemysłowej), zwanego dalej „ośrodkiem”, jest prowadzenie działalności rehabilitacyjnej łączącej elementy rehabilitacji zawodowej i leczniczej pracowników.

2. Zakładowe ośrodki powinny być organizowane w większych zakładach pracy (zatrudniających ponad 3 tys. pracowników), w których warunki pracy są szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia pracowników.

3. Dla mniejszych zakładów pracy o zbliżonym charakterze produkcji należy tworzyć międzyzakładowe ośrodki. Ośrodki te mogą posiadać:

1) wyodrębnione w poszczególnych zakładach pracy działy rehabilitacji zawodowej i wspólny dla wszystkich zakładów pracy dział rehabilitacji leczniczej,

2) wspólne dla wszystkich zakładów pracy działy rehabilitacji zawodowej i leczniczej.

4. Ośrodki międzyzakładowe są organizowane przez jednostki nadrzędne nad zainteresowanymi zakładami pracy z inicjatywy własnej lub zakładów pracy w uzgodnieniu z terenowymi organami administracji państwowej stopnia wojewódzkiego i wojewódzkimi radami związków zawodowych lub na wniosek tych organów.

5. Ośrodek jest komórką organizacyjną zakładu pracy. Lokal do zorganizowania i prowadzenia ośrodka, personel techniczno-organizacyjny, wyposażenie oraz zaopatrzenie materiałowe i techniczne niezbędne do prowadzenia przez ośrodek działalności produkcyjnej, a także wyposażenie w sprzęt medyczny do prowadzenia rehabilitacji zawodowej, zapewnia zakład pracy.

6. Terenowe organy administracji państwowej stopnia wojewódzkiego zapewniają ośrodkom wykwalifikowany personel medyczny. Pracownicy medyczni są zatrudniani przez zakład pracy, przy którym działa ośrodek rehabilitacji zawodowej według zasad obowiązujących w zakładach społecznej służby zdrowia.

7. Zasady ponoszenia i rozliczania kosztów utworzenia i prowadzenia międzyzakładowego ośrodka ustalają zainteresowane zakłady pracy w formie porozumienia zawartego między tymi zakładami.

8. Szczegółową organizację i zadania zakładowego i międzyzakładowego ośrodka określa regulamin opracowany przez zakład pracy w uzgodnieniu z zakładem służby zdrowia sprawującym opiekę leczniczo-zapobiegawczą nad zakładem pracy. Wzór regulaminu stanowi załącznik do niniejszych wytycznych.

9. Zakłady pracy, w których występują szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe warunki pracy, obowiązane są wyodrębnić stanowiska pracy niezbędne dla potrzeb rehabilitacji zawodowej.

10. Wyodrębnione stanowiska pracy należy dostosować do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy.

11. Zakłady pracy zgłaszają właściwym terenowym organom administracji państwowej stopnia podstawowego:

- 1) tworzone ośrodki,
- 2) wyodrębnione stanowiska pracy dla celów rehabilitacji zawodowej,
- 3) niewykorzystane dla własnych potrzeb miejsca pracy w ośrodkach lub na wyodrębnionych stanowiskach (pkt 1 i 2),
- 4) zapotrzebowanie na zatrudnienie pracowników w ramach rehabilitacji zawodowej, jeżeli zakład pracy nie ma ośrodka lub wyodrębnionych stanowisk pracy albo nie ma możliwości zapewnienia pracownikowi rehabilitacji zawodowej we własnym zakresie.

II. Orzekanie o potrzebie rehabilitacji zawodowej

12. Lekarz zakładu przemysłowej służby zdrowia lub innego zakładu służby zdrowia sprawującego opiekę zdrowotną nad zakładem pracy z własnej inicjatywy lub w oparciu o opinię specjalisty we właściwej dziedzinie medycyny, za zgodą pracownika, kieruje wniosek o wydanie orzeczenia o potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej do przychodni przemysłowej służby zdrowia stopnia wojewódzkiego lub wyznaczonego przez nią innego zakładu służby zdrowia.

13. Wniosek, o którym mowa w ust. 12, powinien zawierać w szczególności dane personalne pracownika, zawód i charakterystykę stanowiska pracy, na którym jest zatrudniony pracownik, rozpoznanie lekarskie, propozycje dotyczące kierunku i rodzaju rehabilitacji (adaptacja do pracy na tym samym bądź zmienionym stanowisku pracy) oraz stwierdzenie, że istnieje możliwość przeprowadzenia rehabilitacji.

14. Zakład właściwy do rozpatrzenia wniosku określonego w ust. 12 po przeprowadzeniu w miarę

potrzeb badań uzupełniających pracownika, wydaje orzeczenie o potrzebie poddania pracownika rehabilitacji zawodowej w określonych warunkach i przesyła je do zakładu służby zdrowia wnioskującego w sprawie rehabilitacji zawodowej oraz do zakładu pracy zatrudniającego pracownika.

15. W razie odmowy wydania orzeczenia o potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej zakład właściwy w myśl ust. 12 zawiadamia o tym zakład wnioskujący uzasadniając swoje stanowisko.

16. O potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej może orzekać również komisja lekarska do spraw inwalidztwa i zatrudnienia w toku przeprowadzania badań. Komisja ta w razie nie zaliczenia do żadnej z grup inwalidów pracownika uprawnionego do poddania się rehabilitacji zawodowej rozważa, czy badany mający zmniejszoną zdolność do pracy wymaga przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej na wyodrębnionym stanowisku pracy, czy w ośrodku rehabilitacji zawodowej.

17. Komisja lekarska, po ustaleniu potrzeby przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej, informuje o tym badanego, a wypis z treści orzeczenia przekazuje lekarzowi zakładu służby zdrowia sprawującego opiekę leczniczo-zapobiegawczą nad zakładem pracy i do zakładu pracy, w którym badany jest zatrudniony.

III. Zadania zakładów pracy i zespołów do spraw rehabilitacji zawodowej

18. Zakład pracy po otrzymaniu orzeczenia o potrzebie poddania pracownika rehabilitacji zawodowej, obowiązany jest skierować pracownika, w zależności od wskazań zawartych w orzeczeniu o rehabilitacji zawodowej:

- 1) do ośrodka rehabilitacji zawodowej lub
- 2) na wyodrębnione stanowisko pracy

W okresie rehabilitacji zawodowej pracownikowi, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu, przysługuje zasiłek wyrównawczy na zasadach ustalonych w art. 20 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 1975 r. Nr 34, poz. 188).

19) Zakład pracy powołuje zespół do spraw rehabilitacji zawodowej w składzie:

- 1) przedstawiciel kierownictwa technicznego zakładu pracy,
- 2) przedstawiciel rady zakładowej,
- 3) lekarz zakładu służby zdrowia sprawującego opiekę leczniczo-zapobiegawczą nad zakładem pracy.

20. Do zadań zespołu do spraw rehabilitacji zawodowej należy w szczególności:

- 1) ustalanie wykazu wyodrębnionych stanowisk pracy dla prowadzenia rehabilitacji zawodowej,
- 2) indywidualny dobór stanowisk dla pracowników poddawanych rehabilitacji zawodowej oraz po jej zakończeniu,
- 3) ustalanie programu rehabilitacji zawodowej pracownika (określenie czynności i operacji produk-

cyjnych, czas pracy i przerwy w pracy, zabiegi usprawnienia fizycznego),

4) wnioskowanie w sprawie specjalnego oprzyrządowania stanowiska pracy,

5) ocena przebiegu rehabilitacji zawodowej pracownika dokonywana co najmniej raz na 3 miesiące,

6) podejmowanie decyzji o zakończeniu rehabilitacji,

7) informowanie właściwych terenowych organów administracji państwowej stopnia podstawowego o niewykorzystanych wyodrębnionych stanowiskach pracy w celu skierowania na te stanowiska osób wymagających rehabilitacji zawodowej.

21. Program rehabilitacji zawodowej otrzymują: pracownik, który ma być poddany rehabilitacji, bezpośredni zwierzchnik i kierownik komórki organizacyjnej zakładu — odpowiedzialny za realizację programu w części dotyczącej czynności zawodowych oraz zakład służby zdrowia sprawujący opiekę leczniczo-zapobiegawczą nad zakładem pracy.

22. W czasie przeprowadzania rehabilitacji zawodowej pracownika zespół powinien współpracować z radą zakładową oraz z zakładowym instruktorem inwalidzkim oraz wewnątrzzakładową komisją do spraw zatrudnienia i rehabilitacji inwalidów powołaną w trybie § 12 i 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 maja 1967 r. w sprawie planowego zatrudnienia inwalidów (Dz. U. Nr 20, poz. 88).

23. Po zakończeniu rehabilitacji zawodowej zespół, o którym mowa w ust. 19 wydaje kartę informacyjną o przebiegu rehabilitacji zawierającą wnioski w sprawie dalszego zatrudnienia pracownika. Pracownik, który uważa, że powinien być w dalszym ciągu poddany rehabilitacji zawodowej, może odwołać się do przychodni przemysłowej służby zdrowia stopnia wojewódzkiego, która wydała orzeczenie o potrzebie przeprowadzenia takiej rehabilitacji.

24. Zakład służby zdrowia sprawujący opiekę leczniczo-zapobiegawczą nad zakładem pracy może wystąpić do komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia o ocenę, czy dalsze prowadzenie rehabilitacji zawodowej jest celowe z punktu widzenia stanu zdrowia pracownika. W przypadkach takich komisja lekarska może zaliczyć pracownika do jednej z grup inwalidów albo ustalić brak inwalidztwa oraz stwierdzić, czy dalsza rehabilitacja zawodowa jest celowa.

25. Po odbyciu rehabilitacji zawodowej, pracownika kieruje się do pracy odpowiedniej dla jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, wskazanej przez zespół do spraw rehabilitacji zawodowej.

26. Jeżeli zakład pracy nie może zapewnić pracownikowi pracy określonej w ust. 25 (np. gdy nie ma stanowiska pracy odpowiedniego dla tego pracownika), powinien niezwłocznie porozumieć się z właściwym terenowym organem administracji państwowej stopnia podstawowego w celu zapewnienia pracownikowi pracy w innym zakładzie. Zatrudnienie w nowym miejscu pracy powinno odpowiadać kwalifikacjom pracownika oraz pozwalać w miarę możliwości na uzyskanie przez niego wynagrodzenia na poziomie zbliżonym do dotychczasowego.

IV. Uprawnienia pracowników odbywających rehabilitację zawodową poza macierzystym zakładem pracy

27. Pracownikowi poddawanemu rehabilitacji zawodowej poza macierzystym zakładem pracy, zakład ten udziela bezpłatnego urlopu na okres odbywania rehabilitacji.

28. W przypadkach wymienionych w ust. 27 zakład pracy, w którym pracownik odbywa rehabilitację zawodową, zawiera z pracownikiem umowę o pracę, która ulega rozwiązaniu bez wypowiedzenia z dniem zakończenia rehabilitacji zawodowej.

29. Macierzysty zakład pracy obowiązany jest zatrudnić pracownika, który odbył rehabilitację zawodową w innym zakładzie pracy zgodnie z posiadanymi przez niego kwalifikacjami oraz wskazaniem lekarskimi.

30. Okres bezpłatnego urlopu udzielonego na przeprowadzenie rehabilitacji zawodowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przepis ust. 26 stosuje się odpowiednio.

V. Zadania terenowych organów administracji państwowej

31. Terenowe organy administracji państwowej stopnia podstawowego:

1) sporządzają kwartalne plany rehabilitacji zawodowej osób o ograniczonej zdolności do pracy,

2) podejmują inicjatywę w sprawie tworzenia w zakładach pracy objętych działaniem zakładowych ośrodków rehabilitacji zawodowej lub wyodrębniania stanowisk pracy dla celów rehabilitacji zawodowej,

3) kierują do odpowiedniego zatrudnienia pracowników wymagających rehabilitacji zawodowej,

4) zapewniają rejestrowanie przez podległe urzędy:

a) na podstawie zgłoszeń zakładów pracy:

— tworzonych w zakładach pracy ośrodków rehabilitacji zawodowej,

— wyodrębnionych w zakładach pracy stanowisk pracy dla celów rehabilitacji zawodowej,

— liczby niewykorzystanych przez macierzyste zakłady miejsc pracy w ośrodkach rehabilitacji zawodowej oraz wyodrębnionych stanowisk pracy,

— zapotrzebowania zakładów pracy na miejsca pracy dla pracowników o ograniczonej zdolności do pracy, wymagających rehabilitacji zawodowej w przypadkach, w których zakład pracy nie posiada ośrodka rehabilitacji zawodowej lub wyodrębnionych stanowisk pracy;

b) w zakładach pracy — w ramach przeprowadzanych w nich kontroli — stanowiska pracy, na których mogą być zatrudnieni pracownicy wymagający rehabilitacji zawodowej.

32. Terenowe organy administracji państwowej stopnia wojewódzkiego:

1) koordynują sprawy związane z rehabilitacją zawodową pracowników,

2) opracowują roczne i perspektywiczne plany w zakresie potrzeb rehabilitacji zawodowej,

3) występują do jednostek nadrzędnych nad zakładami pracy i właściwych jednostek organizacyjnych z propozycjami powoływania ośrodków rehabilitacji zawodowej lub wyodrębniania stanowisk pracy w zakładach pracy dla celów rehabilitacji zawodowej,

4) nadzorują prawidłowość zatrudniania osób ze zmniejszoną sprawnością do pracy przez podległe wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych (jednostki równorzędne).

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *T. Rudolf*
Minister Zdrowia i Opieki Społecznej: *M. Słowiński*

Załącznik do wytycznych Nr 19 Ministrów Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 20 listopada 1975 r. (poz. 26).

RAMOWY REGULAMIN ZAKŁADOWEGO (MIĘDZYZAKŁADOWEGO) OŚRODKA REHABILITACJI ZAWODOWEJ

§ 1. Zakładowy (międzyzakładowy) ośrodek rehabilitacji zawodowej w działa na podstawie § 1 i § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej uprawniających do zasiłku wyrównawczego oraz szczegółowych zasad przyznawania tego zasiłku (Dz. U. Nr 51, poz. 325).

§ 2. Ośrodek jest komórką organizacyjną zakładu pracy, w którym został powołany.

§ 3. Zadaniem ośrodka jest prowadzenie działalności w zakresie rehabilitacji leczniczej i zawodowej pracowników.

§ 4. Kontrolę nad przebiegiem rehabilitacji zawodowej w ośrodku sprawuje zespół do spraw rehabilitacji zawodowej powołany przez kierownika zakładu pracy.

§ 5. W skład ośrodka wchodzi następujące komórki organizacyjne:

- 1) dział rehabilitacji zawodowej,
- 2) dział rehabilitacji leczniczej,
- 3) pracownia prototypów i urządzeń dla celów rehabilitacji,
- 4) stanowisko pracy asystenta socjalnego.

§ 6. Kierownikiem ośrodka rehabilitacji zawodowej jest pracownik techniczny wyznaczony przez dyrektora zakładu pracy, a jego zastępcą lekarz przemysłowej służby zdrowia przeszkolony w zakresie rehabilitacji lub lekarz posiadający specjalizację w zakresie rehabilitacji.

§ 7. Do pracowników zakładowego ośrodka rehabilitacji zawodowej, których zapewnia zakład pracy należą:

- 1) kierownik ośrodka,
- 2) kierownik warsztatu rehabilitacji zawodowej,
- 3) mistrz lub brygadzysta,
- 4) socjolog,
- 5) asystent socjalny,
- 6) psycholog.

§ 8. Do pracowników medycznych, których zapewnia terenowy organ administracji państwowej, należą:

- 1) lekarz,
- 2) pielęgniarka,
- 3) magister wychowania fizycznego w zakresie rehabilitacji,
- 4) technik fizjoterapii.

§ 9. Do zakresu kierownika ośrodka należy:

- 1) ustalanie zadań dla pracowników ośrodka i nadzór nad ich wykonaniem,
- 2) kierowanie pracą zespołu rehabilitacyjnego ośrodka,
- 3) opracowywanie planów działania ośrodka oraz programów jego rozwoju,
- 4) nadzór nad realizacją tych planów,
- 5) nadzór nad działalnością warsztatu rehabilitacji zawodowej,
- 6) udział w kwalifikowaniu pracowników do rehabilitacji w ośrodkach i na wyodrębnionych stanowiskach pracy,
- 7) nadzór nad prowadzeniem dokumentacji i sprawozdawczości ośrodka,
- 8) kontrola wydatkowania środków finansowych ośrodka,
- 9) organizowanie i prowadzenie posiedzeń zespołu do spraw rehabilitacji ośrodka,
- 10) współpraca z lekarzem — wojewódzkim inspektorem orzecznictwa inwalidzkiego w zakresie spraw związanych z rehabilitacją zawodową.

§ 10. 1. Do zadań działu rehabilitacji zawodowej należy w szczególności:

- 1) organizowanie indywidualnych, odpowiednio technologicznie przystosowanych stanowisk pracy zgodnie ze wskazaniem zespołu do spraw rehabilitacji zawodowej,
- 2) dobór prac odpowiednich dla usprawnienia psychofizycznego osób rehabilitowanych w ośrodku,
- 3) realizowanie programu rehabilitacji zawodowej pracownika.

2. W skład działu rehabilitacji zawodowej wchodzi:

- 1) wyodrębnione stanowiska pracy,
- 2) wydziały produkcyjne ośrodka,
- 3) stanowisko pracy psychologa lub socjologa.

§ 11. 1. Do działu rehabilitacji leczniczej należy:

- 1) sprawowanie opieki leczniczo-rehabilitacyjnej nad osobami rehabilitowanymi,
- 2) współpraca z personelem inżynieryjno-technicznym w zakresie przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych,
- 3) współpraca z zakładami służby zdrowia prowadzącymi działalność rehabilitacyjną i specjalistą wojewódzkim do spraw rehabilitacji,

4) współpraca z właściwą przychodnią przemysłowej służby zdrowia w zakresie kształtowania właściwych warunków pracy.

2. W skład działu rehabilitacji leczniczej mogą wchodzić:

- 1) gabinet lekarski,
- 2) gabinet zabiegowy,
- 3) gabinet kinezyterapii,
- 4) gabinet fizykoterapii i hydroterapii.

3. Komórki, o których mowa w ust. 2 można tworzyć tylko w wypadkach, gdy nie jest możliwe korzystanie z odpowiednich urządzeń przychodni przyzakładowej lub międzyzakładowej.

§ 12. Do zadań asystenta socjalnego należy w szczególności:

- 1) analiza problemów socjalnych osób rehabilitowanych w ośrodku, ustalanie potrzeb i planu postępowania w zakresie ich zaspokajania,
- 2) współpraca z komórkami socjalnymi zakładu pracy w zakresie opieki socjalno-bytowej osób rehabilitowanych w ośrodku,
- 3) udział w pracach zespołu rehabilitacyjnego ośrodka,
- 4) prowadzenie dokumentacji dotyczącej ruchu pracowników rehabilitowanych w ośrodku.

§ 13. Regulamin wchodzi w życie z dniem

29.

**WYTYCZNE Nr 3
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH
oraz
CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

z dnia 26 stycznia 1976 r.

**w sprawie zadań kierowników zakładów pracy i rad zakładowych
w zakresie powoływania zakładowych komisji rozjemczych na nową kadencję.**

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 2 lutego 1976 r. Nr 1, poz. 1)

Na podstawie art. 278 § 1 Kodeksu pracy ustala się, co następuje:

1. Zgodnie z przepisami § 8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 1974 r. w sprawie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy (Dz. U. z dnia 8 listopada 1974 r. Nr 41, poz. 243) członków zakładowej komisji rozjemczej powołują wspólnie na okres kadencji rady zakładowej kierownik zakładu pracy i rada zakładowa. W roku bieżącym upływa okres kadencji rad zakładowych, w związku z czym wybory do tych rad rozpoczną się już w lutym 1976 r. Wybory nowych rad zakładowych pociągają za sobą obowiązek powołania, wspólnie z kierownikami zakładów pracy, nowych składów zakładowych komisji rozjemczych.

2. Powołanie zakładowej komisji rozjemczej powinno nastąpić niezwłocznie po wyborze nowej rady zakładowej. Na pierwszym posiedzeniu rada zakładowa powinna wspólnie z kierownikiem zakładu pracy dokonać oceny stanu praworządności w stosunkach pracy oraz działalności w dziedzinie zapobiegania naruszeniom uprawnień pracowniczych i przeprowadzić ocenę funkcjonowania dotychczas działającej zakładowej komisji rozjemczej, a zwłaszcza rodzaju rozpatrywanych spraw, rodzaju rozstrzygnięć, wyników postępowania odwoławczego.

3. Przy powołaniu nowego składu zakładowej komisji rozjemczej należy mieć na uwadze, by w skład tej komisji weszli pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, spełniający wymogi określone w § 6 powołanego wyżej rozporządzenia Rady Ministrów, a więc:

— pracownicy co najmniej 5 lat w charakte-

rze pracownika i co najmniej 2 lata w danym zakładzie,

— mają pełnię praw publicznych i dają rękojmię należytego pełnienia funkcji członka zakładowej komisji rozjemczej,

— posiadają w wystarczającym stopniu znajomość prawa pracy oraz warunków pracy w zakładzie,

— ukończyli 24 lata życia,

— wyrazili zgodę na powołanie ich na członka komisji.

Nie można powoływać na członków komisji pracowników zajmujących stanowiska wymienione w § 7 powyższego rozporządzenia, a więc:

1) pracowników zajmujących stanowiska:

— kierowników zakładu pracy oraz ich zastępców,

— głównych księgowych (równorzędnych),

— kierowników wydziałów, oddziałów i innych równorzędnych komórek organizacyjnych bezpośrednio podporządkowanych kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy,

— komendantów straży przemysłowej i przeciwpożarowej,

— radców prawnych i referentów prawnych zakładu pracy;

2) pracowników komórek do spraw osobowych oraz zatrudnienia i płac;

3) pracowników będących ławnikami w sądach.

Celowym jest powołanie w skład zakładowej komisji rozjemczej dotychczasowych jej członków, którzy wykazali się dostateczną aktywnością i zdobyli niezbędne w tym zakresie doświadczenie społeczne.

4. Powołanie członków zakładowej komisji rozjemczej powinno być poprzedzone wzajemną konsulta-

cją prezydium rady zakładowej i kierownika zakładu pracy, w toku której należy także ustalić liczbę członków komisji biorąc za podstawę dotychczasowe potrzeby z tym, że liczba ta powinna umożliwić powołanie co najmniej dwóch kompletów orzekających.

5. Imienny wykaz pracowników powołanych na członków komisji rozjemczej ujęty powinien być w protokole posiedzenia podpisanym przez przewodniczącego rady zakładowej oraz kierownika zakładu pracy. Jeden egzemplarz protokołu otrzymuje kierownik zakładu pracy. Członkowie zakładowej komisji rozjemczej otrzymują pisma stwierdzające ich powołanie do komisji podpisane przez radę zakładową i kierownika zakładu pracy.

6. Członkowie zakładowej komisji rozjemczej przed przystąpieniem do pełnienia swych obowiązków składają na piśmie przyrzeczenie według treści ustalonej w § 8 ust. 3 powołanego rozporządzenia.

7. Kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową powinien zwołać ogólne zebranie członków komisji. Na zebraniu tym komisja powinna dokonać wyboru ze swego grona przewodniczącego komisji i zastępcę lub zastępców przewodniczącego komisji.

8. W celu zapewnienia prawidłowej działalności zakładowej komisji rozjemczej kierownik zakładu pracy współdziałając z radą zakładową powinien zbadać, czy:

1) posiadane przez komisję pomieszczenia są odpowiednie,

2) urządzenia biurowe i kancelaryjne oraz inne materiały konieczne do pracy komisji są wystarczające,

3) wyznaczony pracownik do wykonywania czynności kancelaryjnych posiada odpowiednie przygotowanie do wykonywania tych czynności,

4) wywieszono w odpowiednim miejscu informację o powołaniu zakładowej komisji rozjemczej oraz o miejscu i godzinach pracy i przyjmowania wniosków,

5) zakładowa komisja rozjemcza dysponuje odpowiednimi tekstami kodeksu pracy i przepisami wykonawczymi do tego kodeksu, układu zbiorowego pracy oraz bieżącymi zarządzeniami płacowymi, regulaminami premiowania, nagród itp.

Ponadto należy sprawdzić, czy o powołaniu komisji zawiadomiona została terenowa komisja rozjemcza (§ 3 rozporządzenia).

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w tej dziedzinie należy je niezwłocznie usunąć.

9. Kierownik zakładu pracy działając w porozumieniu z radą zakładową obowiązany jest zapewnić przeszkolenie członków komisji w zakresie prawa pracy, a także postanowień układów zbiorowych pracy oraz innych przepisów dotyczących świadczeń i innych uprawnień przysługujących pracownikom.

Minister Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych: *T. Rudolf*

Centralna Rada Związków Zawodowych

Wiceprzewodniczący: *E. Grochal*

30.

ZARZĄDZENIE Nr 2 MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 14 stycznia 1976 r.

w sprawie korekty wskaźników odpisów na zakładowe fundusze: nagród, socjalny i mieszkaniowy w r. 1976 i w latach następnych.

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 2 lutego 1976 r. Nr 1, poz. 2)

W związku z ust. 2 Decyzji Nr 135 Prezydium Rządu z dnia 24 października 1975 r. w sprawie zmian w zakresie finansowania zasiłków z ubezpieczenia społecznego zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustalenie kwot zakładowego funduszu nagród za rok 1976 oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego w roku 1976 następuje zgodnie z obowiązującymi przepisami w oparciu o fundusz płac roku 1976, nie korygowany z tytułu zmian w zasadach finansowania zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

2. W celu określenia wysokości skorygowanych wskaźników odpisów na zakładowe fundusze: nagród, socjalny i mieszkaniowy w roku 1976 w związku ze zmianą wysokości funduszu płac z tytułu:

1) pokrywania zasiłków chorobowych pracowników uspołecznionych zakładów pracy z funduszu płac tych zakładów,

2) pokrywania zasiłków: macierzyńskich, porodowych, opiekuńczych, wyrównawczych i pogrzebowych ze środków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,

należy kwoty ustalone w sposób, o którym mowa w ust. 1 odnieść do funduszu płac roku 1976, skorygowanego z tytułu zmian w zasadach finansowania zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

§ 2. Wskaźniki odpisów ustalone na rok 1976 w sposób określony w § 1 ust. 2 podlegają w następnych latach podwyższeniu zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego. (Dz. U. Nr 27, poz. 150).

§ 3. Zakłady pracy, w których skorygowane wskaźniki odpisów, o których mowa w § 1 ust. 2 ukształtują się poniżej docelowego 2-procentowego skorygowanego funduszu płac dla zakładowego funduszu mieszkaniowego, zwiększają sukcesywnie w latach następnych te wskaźniki aż do osiągnięcia w roku 1978 wskaźników docelowych, z tym że:

1) wskaźniki odpisów w roku 1977 wzrastają o połowę różnicy pomiędzy wskaźnikami skorygowanymi w roku 1976,

2) coroczny wzrost wskaźnika odpisu na zakładowy fundusz socjalny nie może być niższy niż 0,2%, a na zakładowy fundusz mieszkaniowy — 0,1%.

2. Przy ustalaniu kwot zakładowego funduszu nagród za rok 1977 i za lata następne zakłady pracy stosują wskaźniki odpisów, wynikające z tabeli wskaźników corocznego podwyższania zakładowego funduszu nagród, stanowiącej załącznik do zarządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 22 października 1973 r. w sprawie corocznego podwyższania zakładowego funduszu nagród (Monitor Polski Nr 46, poz. 264).

Sposób ustalania nowego wyjściowego wskaźnika zakładowego funduszu nagród za rok 1972 ustala załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 4. Jeżeli ustalone zgodnie z § 1 ust. 2 wskaźniki zakładowych funduszy w roku 1976 przekroczą poziomy:

- 1) zakładowego funduszu nagród — 8,5%,
 - 2) zakładowego funduszu socjalnego — 2%,
 - 3) zakładowego funduszu mieszkaniowego — 1%,
- odpisów na każdy z tych funduszy w latach następnych dokonuje się w wysokości środków z roku 1976 (zakładowego funduszu nagród — za rok 1976), aż do roku, w którym wskaźniki te osiągną górny poziom określony ustawą z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. Nr 27, poz. 150).

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania i stosuje się do ustalania zakładowego funduszu mieszkaniowego i socjalnego począwszy od 1 stycznia 1976 r. oraz do obliczania zakładowego funduszu nagród począwszy od obliczania tego funduszu za rok 1976.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *T. Rudolf*

Załącznik do zarządzenia Nr 2 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 14 stycznia 1976 r. (poz. 2).

W celu ustalenia nowego wyjściowego wskaźnika zakładowego funduszu nagród za rok 1972 należy zastosować następujący wzór:

$$a = \frac{c - 8,5b}{1 - b}$$

- a — poszukiwany wyjściowy wskaźnik za rok 1972,
- b — przewidziany na rok 1976 wzrost wskaźnika zakładowego funduszu nagród (0,31),
- c — wskaźnik za rok 1976 ustalony w stosunku do skorygowanego funduszu płac (§ 1 ust. 2).

Wyjściowy wskaźnik nie może być niższy niż 3%.

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

Prenumeratę na kraj przyjmują Oddziały RSW „Prasa-Książka-Ruch” oraz urzędy pocztowe i doręczyciele — w terminach: — do 25 listopada na I kwartał, I półrocze roku następnego i cały rok następny — do dnia 10 miesiąca, poprzedzającego okres prenumeraty, na pozostałe okresy roku bieżącego.

Cena prenumeraty rocznej zł 40.—, kwartalnej zł 10.—

Jednostki gospodarki uspołecznionej, instytucje i organizacje społeczno-polityczne składają zamówienia w miejscowych Oddziałach RSW „Prasa-Książka-Ruch”.

Zakłady pracy i instytucje w miejscowościach, w których nie ma Oddziałów RSW oraz prenumeratorzy indywidualni, zamawiają prenumeratę w urzędach pocztowych lub u doręczycieli.

Prenumeratę ze zleceniem wysyłki za granicę, która jest o 50% droższa od prenumeraty krajowej, przyjmuje RSW „Prasa-Książka-Ruch”, Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw, ul. Towarowa 28, 00-958 Warszawa, konto PKO nr 1531-71 — w terminach podanych dla prenumeraty krajowej.

Drukarnia Instytutu Wydawniczego CRZZ. Papier gazetowy 50 g. 61 × 86 cm A-1. Ark. wyd. 3; ark. druk. 2,5. Zam. 332/78; 29 600 egz.

INDEKS 35270