



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1975

Warszawa, dnia 20 lutego 1975 r.

Nr 1-2

INDEKS 25404/35270



SPIS TREŚCI

Dział A

- Poz. 1 — uchwała XI Plenum CRZZ z dnia 2 grudnia 1974 r. w sprawie zadań związków zawodowych w realizacji planu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju w 1975 r. 2

Dział B

- Poz. 2 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania 4
- „ 3 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie świadectw pracy i opinii 5
- „ 4 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu 6
- „ 5 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie chorób zawodowych 8
- „ 6 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna 11
- „ 7 — zarządzenie Nr 55 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki, z dnia 24 września 1974 r. w sprawie zatrudniania w zakładach pracy, ośrodkach wypoczynkowych i ośrodkach kultury specjalistów do spraw sportu i rekreacji 12
- „ 8 — wytyczne Nr 50 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej zatrudnionych w placówkach upowszechniania kultury prowadzonych przez zakłady pracy 13
- „ 9 — wytyczne Nr 51 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 4 września 1974 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wysokości wyjściowego wskaźnika zakładowego funduszu nagród 18
- „ 10 — wytyczne Nr 74 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 5 grudnia 1974 r. w sprawie ustalenia i wprowadzenia wzorów formularzy pism do stosowania i pieczęci na użytek zakładowych i powiatowych komisji rozjemczych oraz powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy 19

K8-16/75/c2

DZIAŁ A

1.

**UCHWAŁA
XI PLENUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

z dnia 2 grudnia 1974 r.

w sprawie zadań związków zawodowych w realizacji planu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju w 1975 r.

Centralna Rada Związków Zawodowych przyjmuje wystąpienie przewodniczącego CRZZ tow. Władysława Kruczka „O zadaniach związków zawodowych w realizacji planu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju w 1975 roku” jako wytyczną do działalności organizatorskiej i wychowawczej instancji i ogniw związkowych oraz samorządu robotniczego.

W okresie minionych czterech lat — w rezultacie konsekwentnego działania partii i rządu, wysiłkiem całego społeczeństwa — pomyślnie realizowany jest program społeczno-gospodarczego rozwoju kraju, wytyczony przez VI Zjazd PZPR i wzbogacony przez I Krajową Konferencję Partyjną. Dzięki aktywności społeczno-zawodowej ludzi pracy, lepszemu wykorzystaniu rezerw oraz wzrostowi tempa rozwoju i unowocześnieniu gospodarki narodowej podstawowe cele społeczne i gospodarcze bieżącego planu 5-letniego realizowane są z wyprzedzeniem. Miarą tych dokonań jest odczuwalna poprawa poziomu życia mas pracujących oraz wysoki wzrost gospodarczy Polski.

Plan społeczno-gospodarczego rozwoju kraju na rok 1975 obejmuje zadania jeszcze szersze i bardziej wszechstronne, zakładając konsekwentną kontynuację wysokiej dynamiki rozwoju ekonomicznego kraju oraz dalszą poprawę materialnych, socjalnych i kulturalnych warunków życia ludzi pracy.

Szczególne znaczenie dla realizacji tych zadań będzie koncentracja wysiłków na rzecz dalszego unowocześnienia naszej gospodarki, zwiększenia efektywności gospodarowania oraz umocnienia równowagi ekonomicznej we wszystkich podstawowych dziedzinach gospodarki.

Dla osiągnięcia zamierzonych rezultatów niezbędne jest skupienie szczególnej uwagi załóg na:

- utrwaleniu wysokiej dynamiki wzrostu wydajności pracy;
- wydatnym zwiększaniu produkcji na rynek wewnętrzny i eksport z równoczesnym podniesieniem jakości i nowoczesności wyrobów;
- rozwoju i podnoszeniu poziomu jakości usług świadczonych ludności;
- osiągnięciu dalszej obniżki kosztów wytwarzania, zwłaszcza przez oszczędność materiałów, surowców, paliw i energii;
- lepszym wykorzystaniu czasu pracy ludzi, maszyn i urządzeń;
- terminowej realizacji inwestycji oraz efektywnym wykorzystaniu ponoszonych na ten cel nakładów.

Zadania przyszłego roku są ambitne i realne; ich wykonanie stanowi podstawowy warunek dalszego

wzrostu gospodarczego oraz podnoszenia poziomu życia społeczeństwa naszego kraju.

W celu zapewnienia warunków pełnej realizacji zadań w 1975 r. działalność związków zawodowych i samorządu robotniczego powinna się koncentrować przede wszystkim na następujących sprawach:

**Zapewnienie aktywnego udziału załóg
w ustalaniu zadań społeczno-gospodarczych
i sposobu ich realizacji**

Aktualnie najważniejszym zadaniem wszystkich instancji i ogniw związkowych, a zwłaszcza rad zakładowych oraz samorządu robotniczego jest:

1. bezpośrednie i aktywne uczestnictwo w ustalaniu zadań zakładów pracy na rok 1975 oraz kierunków i sposobów ich realizacji;
2. skupianie uwagi na pełnym zagospodarowaniu istniejących rezerw technicznych, uruchamianiu wszystkich czynników intensywnego rozwoju produkcji oraz podnoszeniu efektywności gospodarowania, zwłaszcza w drodze wzrostu wydajności pracy, rozwoju wynalazczości i racjonalizacji, obniżki kosztów produkcji, poprawy organizacji pracy, wzrostu poziomu jakości oraz nowoczesności wyrobów i usług;
3. aktywny udział w opracowaniu programów przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych, planów poprawy warunków pracy i warunków socjalno-bytowych oraz planów działalności ideowo-wychowawczej i kulturalno-oświatowej w zakładach pracy;
4. należyte przygotowanie i przeprowadzenie konferencji samorządu robotniczego przyjmujących:

- programy przedsięwzięć organizacyjno-technicznych,
- plany poprawy warunków socjalno-bytowych oraz działalności ideowo-wychowawczej

W tym celu należy:

- odbyć we wszystkich przedsiębiorstwach narady wytwórcze i zapoznać pracowników z zadaniami zakładowymi i wydziałowymi,
- wykorzystać wnioski i postulaty zgłoszone przez załogi na naradach wytwórczych oraz w trakcie społecznych przeglądów: stanu zapasów, surowców, materiałów, maszyn i urządzeń, stanu gospodarki, warunków pracy i warunków socjalno-bytowych, poziomu i struktury zatrudnienia w zakładach pracy;
- 5. rozwijanie w zakładach pracy wszechstronnej działalności informacyjno-propagandowej i szkoleniowej na rzecz przeniesienia do zespołów pracowniczych i całych załóg treści zadań społeczno-gospodarczych.

Rozwijanie aktywności społeczno-zawodowej załóg na rzecz pełnej realizacji zadań w 1975 r. i poprawy efektywności gospodarowania

Inicjatywy i przedsięwzięcia społeczno-gospodarcze, podejmowane i rozwijane przez ruch zawodowy, powinny zapewniać realizację zadań planowych i być ukierunkowane na podejmowanie tych dodatkowych zadań, których wykonanie będzie miało istotny wpływ na dalszy wzrost dynamiki produkcji, podniesienie poziomu efektywności gospodarowania oraz poprawę warunków pracy i socjalno-bytowych załóg.

W związku z tym instancje i ogniwa związkowe, wspólnie z organizacjami młodzieżowymi, stowarzyszeniami naukowo-technicznymi i administracją zapewnią warunki umożliwiające:

1. dalszy rozwój i doskonalenie socjalistycznego współzawodnictwa pracy, a w szczególności:

— angażowanie uczestników indywidualnych i zespołowych form współzawodnictwa do podejmowania dodatkowych zadań na potrzeby rynku wewnętrznego i eksportu, wzrostu wydajności pracy, poprawy jakości wyrobów i usług, do maksymalnego wykorzystania czasu pracy maszyn i urządzeń, poprawy warunków i kultury pracy oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych,

— doskonalenie systemu oceny wyników i wyróżnień we współzawodnictwie i coraz mocniejsze wiązanie go z ogólnym systemem oceny pracowniczej w zakładach;

2. umacnianie i rozszerzanie społecznego ruchu racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej, a głównie poprzez:

— ukierunkowanie wysiłku racjonalizatorów i nowatorów produkcji na unowocześnianie technologii wytwarzania, podnoszenie jakości i funkcjonalności wyrobów, wydatną oszczędność materiałów, surowców, paliw i energii, poprawę organizacji i warunków pracy oraz poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy,

— powierzanie brygadom racjonalizatorskim i zespołom robotniczo-inżynierskim rozwiązywania szczególnie trudnych i ważnych problemów techniczno-organizacyjnych,

— stwarzanie sprzyjających warunków dla wyzwalania i wykorzystania twórczej myśli technicznej, ekonomicznej i organizacyjnej załóg,

— organizowanie i upowszechnianie form aktywizacji twórczości technicznej, takich jak Turniej Młodych Mistrzów Techniki, współzawodnictwo o tytuł najlepszego KTiR i mistrza racjonalizacji, konkursy i giełdy wynalazcze, banki pomysłów itp.,

— usprawnienie procesu wdrażania i upowszechniania przyjętych wniosków racjonalizatorskich i wynalazczych oraz rozszerzanie i doskonalenie form wyróżnień wobec twórców postępowych rozwiązań techniczno-organizacyjnych;

3. organizację i upowszechnianie innych inicjatyw społeczno-zawodowych załóg, a przede wszystkim ogólnokrajowego konkursu „Stać nas na lepiej i więcej” oraz konkursów branżowych i zakładowych;

4. usprawnienie i racjonalizację gospodarki materiałowej, a w szczególności przez:

— dokonywanie bieżących analiz gospodarki materiałowej oraz organizowanie społecznej kontroli w tym zakresie,

— zapewnienie warunków dla pełnej realizacji wniosków i postulatów zgłaszanych w tym zakresie przez załogi na zebraniach, naradach wytwórczych oraz w trakcie społecznych przeglądów,

— tworzenie w zakładach pracy klimatu społecznego zaangażowania i troski o racjonalne wykorzystanie surowców i materiałów oraz utrwalanie nawyków gospodarności,

— rozwijanie i doskonalenie zaaprobowanych przez załogi inicjatyw i przedsięwzięć społeczno-gospodarczych, ukierunkowanych na zagospodarowanie rezerw materiałowych,

5. realizację zadań inwestycyjnych oraz zwiększenie efektywności działalności inwestycyjnej. Wymaga to podjęcia działań zmierzających do:

— skracania cykli inwestycyjnych i terminów oddawania do eksploatacji zwłaszcza tych obiektów, które gwarantują szybki wzrost towarów na rynek wewnętrzny i eksport,

— wcześniejszego przygotowania zawodowego załóg, prawidłowego rozmieszczenia kadr oraz szybszego opanowania przez nie nowych procesów technologicznych,

— pełnej realizacji planów budownictwa mieszkaniowego, usługowego i socjalnego oraz podniesienia jakości standardu oddawanych obiektów.

W realizacji programu inwestycyjnego szczególnie ważne zadania ma do spełnienia Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Budowlanego, a także wszystkie związki branżowe działające w przedsiębiorstwach realizujących dostawy inwestycyjne;

6. wykonanie przez przedsiębiorstwa transportu kolejowego i samochodowego napiętych zadań przewozowych. Przedsięwzięcia z tym związane należy kierować na:

— zapewnienie pełnego i sprawnego przebiegu procesów modernizacyjnych urządzeń transportowych, a zwłaszcza kolejowych,

— doskonalenie organizacji pracy w przedsiębiorstwach transportowych, likwidowanie pustych przebiegów środków transportu oraz utrzymanie stanu wysokiej sprawności taboru kolejowego i samochodowego,

— zapewnienie poprawy warunków pracy załóg przedsiębiorstw transportowych, zwłaszcza w okresie jesienno-zimowym.

W rozwiązywaniu tych problemów ważną rolę do spełnienia mają związki zawodowe kolejarzy, transportowców, gospodarki komunalnej i terenowej;

7. intensyfikację wzrostu produkcji roślinnej i zwierzęcej, przetwórstwa spożywczego oraz dalsze usprawnianie działalności handlu, stwarzając warunki dla:

— lepszego zaopatrzenia rynku wewnętrznego w wyroby przetwórstwa spożywczego oraz artykuły rolno-spożywcze,

— rozwoju różnych form kooperacji między gospodarstwami uspołecznionymi i indywidualnymi, usprawniania pracy instytucji obsługujących rolnictwo,

— większej dbałości o stan i racjonalność wykorzystywania sprzętu, maszyn i urządzeń rolniczych oraz stosowania nawozów sztucznych i środków ochrony roślin.

W rozwiązywaniu tych spraw szczególnie ważną rolę do spełnienia mają związki zawodowe: pracowników rolnych, przemysłu spożywczego i cukrowniczego oraz handlu i spółdzielczości.

**Zwiększenie efektywności działania zw. zaw.
w poprawie organizacji, warunków pracy
i socjalno-bytowych załóg**

Działając w trzech płaszczyznach: produkcja, byt i socjalistyczne wychowanie, instancje i ogniwa związkowe oraz samorząd robotniczy będą rozwijać wszechstronną działalność zmierzającą do:

1. kształtowania klimatu szacunku i uznania dla dobrej pracy, dla ludzi aktywnych, osiągających przodujące wyniki produkcyjne z jednoczesnym doskonaleniem systemu oceny i wyróżnień ludzi dobrej roboty;

2. utrwalania wśród załóg poczucia świadomej dyscypliny i współodpowiedzialności za realizację zadań oraz nawyków gospodarności na każdym stanowisku pracy;

3. stwarzania sprzyjających warunków dla doskonalenia wiedzy i umiejętności fachowych pracowników oraz osiągania najwyższych kwalifikacji zawodowych;

4. zwiększania efektywności gospodarowania zasobami ludzkimi oraz umacniania skuteczności stosowanych systemów płacowych zgodnie z socjalistyczną zasadą płacy według ilości i jakości wykonywanej pracy;

5. pełnej realizacji wytycznych Biura Politycznego KC PZPR, Prezydium Rządu i Prezydium CRZZ w sprawie dalszej poprawy warunków pracy oraz zakładowej działalności socjalno-bytowej, a w szczególności w zakresie:

— właściwego gospodarowania zakładowym funduszem nagród, socjalnym i mieszkaniowym,
— dalszej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy,

— poprawy opieki zdrowotnej nad pracownikami, usprawnienia działalności przemysłowej służby zdrowia, podejmowania w szerszym zakresie działalności profilaktycznej i rehabilitacyjnej,

— racjonalnego wykorzystywania oraz dbałości o stan istniejącej bazy socjalnej,

— tworzenia lepszych warunków wypoczynku i rekreacji dla załóg pracowniczych i ich rodzin,

— lepszego zaspokojenia potrzeb kulturalno-oświatowych oraz tworzenia warunków sprzyjających adaptacji społeczno-zawodowej nowych pracowników,

— poprawy przyzakładowego żywienia zbiorowego, jakości posiłków i wzbogacania ich asortymentów,

— zwiększenia pomocy rodzinie i matce pracującej, zwłaszcza przez rozwijanie opieki nad dziećmi i młodzieżą.

*

Pełne wykonanie zadań związków zawodowych w realizacji planu społeczno-gospodarczego 1975 roku, nakreślonych przez XI plenum CRZZ, będzie możliwe w warunkach powszechnej aktywności i zaangażowania wszystkich ogniw związkowych i samorządu robotniczego, w warunkach wzrostu poziomu i skuteczności naszej działalności organizatorskiej i wychowawczej w zakładach pracy.

Wyrażamy głębokie przekonanie, że klasa robotnicza, wszyscy ludzie pracy — tak jak dotychczas — rzetelną i ofiarną pracą, wzmożonym wysiłkiem produkcyjnym umacniać będą siłę i rozwijać gospodarkę naszego kraju, zapewniać dalszy wzrost dobrobytu całego społeczeństwa.

XI PLENUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

DZIAŁ B

2.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 listopada 1974 r.

w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania.

(Dziennik Ustaw z dnia 30 listopada 1974 r. Nr 45, poz. 268)

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

§ 1. 1. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania, poza stanowiskami określonymi w art. 68 § 1 Kodeksu pracy, stosuje się do pracowników zatrudnionych na następujących stanowiskach kierowniczych:

- 1) dyrektora generalnego, dyrektora biura (zespołu), wicedyrektora biura (zespołu) w Sekretariacie Administracyjnym Polskiej Akademii Nauk,
- 2) dyrektora banku — członka zarządu,
- 3) dyrektora departamentu, biura i komórki rów-

norzędnej w centralach banków, w centrali Państwowego Zakładu Ubezpieczeń oraz w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych,

4) naczelnego redaktora i zastępcy naczelnego redaktora w agencjach prasowych, w wydawnictwach oraz w redakcjach czasopism,

5) redaktora naczelnego i zastępcy redaktora naczelnego w naczelnich redakcjach radia i telewizji,

6) dyrektora (kierownika) zakładu (jednostki równorzędnej) w przedsiębiorstwach wielozakładowych oraz kombinatach,

7) dyrektora (kierownika) wielkiej budowy,

8) sekretarza generalnego, dyrektora i wicedyrektora zespołu w Polskiej Izbie Handlu Zagranicznego,

dzieli wolnej od pracy. Dotyczy to również pracowników zatrudnionych w mniejszym wymiarze niż 56 godzin przeciętnie na tydzień.

2. Pracownikom zatrudnionym według rozkładu czasu pracy przewidującego w każdym tygodniu co najmniej 24 kolejne godziny wolne od pracy nie przysługuje dodatkowy wolny dzień od pracy w zamian za niedzielę; co najmniej raz na 3 tygodnie 24 kolejne godziny wolne od pracy powinny przypaść w niedzielę.

§ 5. 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych — oprócz normalnego wynagrodzenia — przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania.

2. Za pracę wykonywaną w czasie przekraczającym równocześnie dzienną i tygodniową normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

3. Wynagrodzenie z dodatkiem, o którym mowa w ust. 1, przysługuje ponadto:

1) pracownikom zatrudnionym według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną — za pracę w dniu, który zgodnie z § 4 ust. 1 miał być wolny od pracy, jeżeli nie udzielono pracownikowi innego dnia wolnego od pracy;

2) za pracę w dniu świątecznym nie będącym niedzielą i nie przypadającym w niedzielę, jeżeli nie udzielono pracownikowi w zamian za pracę w tym dniu innego dnia wolnego od pracy;

3) za pracę w trzecią niedzielę, która miała być wolna od pracy, a także za pracę w trzecią niedzielę, w którą powinny przypadać 24 godziny wolne od pracy (§ 4) — niezależnie od przysługującego pracownikowi w zamian za te niedziele innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

4. W razie zatrudnienia pracownika w dniu, który miał być udzielony w zamian za przepracowaną niedzielę (ust. 3 pkt 3), pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie za pracę w tym dniu bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Rozdział 2

Przepisy dotyczące pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu.

§ 6. 1. Pracownikami zatrudnionymi przy konwojowaniu, zwanymi dalej konwojentami, są pracownicy, którzy zgodnie z umową o pracę mają obowiązek stałego konwojowania.

2. Przez konwojowanie rozumie się pilnowanie całości i bezpieczeństwa powierzzonego konwojentowi mienia w czasie jego przewozu.

§ 7. 1. Za czas pracy przy konwojowaniu uważa się czas, w którym konwojent ma przedmiot konwoju w swej pieczy.

2. Przy konwojowaniu jednoosobowym czas pracy liczy się od chwili przejęcia do chwili zdania przedmiotu konwoju.

3. Przy konwoju wieloosobowym do czasu pracy nie wlicza się czasu konwojowania, podczas którego konwojent nie ma przedmiotu konwoju w swojej pieczy; jeżeli nie określono czasu, w którym konwojent ma pieczę nad przedmiotem konwoju — czas pracy liczy się od chwili przejęcia do chwili zdania przedmiotu konwoju.

4. Do czasu pracy konwojenta nie wlicza się czasu dojazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przejęcia przedmiotu konwoju, czasu oczekiwania na przyjęcie przedmiotu konwoju oraz czasu przejazdu powrotnego do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju.

5. Zasady wynagradzania za czas, w którym konwojent nie ma przedmiotu konwoju w swojej pieczy (ust. 3 i 4), określają odrębne przepisy.

6. Jeżeli jednak czas pracy przy konwojowaniu nie wypełnia normalnego czasu pracy — do czasu pracy konwojenta wlicza się również czas, o którym mowa w ust. 4, w liczbie godzin brakujących do normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 8. 1. Czas pracy konwojenta nie może przekraczać 10 godzin na dobę i 92 godzin w okresie dwóch tygodni.

2. Dwutygodniową normę czasu pracy, określoną w ust. 1, zmniejsza się za każdy dzień świąteczny nie będący niedzielą i nie przypadający w niedzielę o 8 godzin lub o 6 godzin — jeżeli dzień świąteczny przypadał w dniu, w którym w danym zakładzie pracy czas pracy wynosi 6 godzin.

§ 9. Praca przy konwojowaniu wykonywana ponad normy czasu pracy wynikające z przepisów § 8 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 10. Konwojentom zatrudnionym według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną, jeżeli pracują w niedzielę, należy zapewnić inny dzień w tygodniu wolny od pracy, z tym że pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 3 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

§ 11. 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych — oprócz normalnego wynagrodzenia — konwojentom przysługuje dodatek w wysokości:

1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających dwutygodniową normę czasu pracy, przepracowanych w granicach do 10 godzin na dobę;

2) 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika — za pracę nadliczbową ponad dwie godziny na dobę oraz za godziny nadliczbowe przypadające w nocy lub w niedzielę i święta.

2. Za pracę wykonywaną w czasie przekraczającym równocześnie dzienną i dwutygodniową normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, przysługuje ponadto za pracę w niedzielę, która zgodnie z § 10 powinna być wolna od pracy (co trzecia niedziela), niezależnie od przysługującego konwojentowi w zamian za tę niedzielę innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

4. W razie zatrudnienia konwojenta w dniu, który miał być udzielony jako wolny od pracy w zamian za przepracowaną niedzielę (ust. 3), za pracę w tym dniu przysługuje mu normalne wynagrodzenie bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 12. W stosunku do pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu mają zastosowanie normy czasu pracy wynikające z przepisów art. 129 Kodeksu pracy oraz zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych określone w art. 134 Kodeksu pracy.

Rozdział 3

Przepisy końcowe.

§ 13. 1. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r., z wyjątkiem przepisów § 2—5, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1976 r.

2. Do czasu wejścia w życie przepisów § 2—5 do pracowników wymienionych w tych przepisach stosuje się dotychczasowe normy czasu pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

5.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 listopada 1974 r.

w sprawie chorób zawodowych.

(Dziennik Ustaw z dnia 30 listopada 1974 r. Nr 45, poz. 271)

Na podstawie art. 231 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) oraz art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6 z późniejszymi zmianami) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Za choroby zawodowe uważa się choroby określone w wykazie chorób zawodowych stanowiącym załącznik do rozporządzenia, jeżeli spowodowane zostały wykonywaniem zatrudnienia w warunkach narażających na ich powstanie.

§ 2. 1. Organem uprawnionym do wydania decyzji stwierdzającej chorobę zawodową jest właściwy państwowy wojewódzki inspektor sanitarny (państwowy inspektor sanitarny w mieście wyłączonym z województwa), a w stosunku do pracowników kolejowych — właściwy okręgowy inspektor sanitarny Polskich Kolei Państwowych (PKP), zwany dalej „inspektorem sanitarnym”.

2. Państwowy wojewódzki inspektor sanitarny (państwowy inspektor sanitarny w mieście wyłączonym z województwa) może upoważnić do stwierdzania chorób zawodowych państwowego powiatowego inspektora sanitarnego (miejskiego, dzielnicowego inspektora sanitarnego), a w odniesieniu do pracowników określonych zakładów pracy — kierownika odpowiedniego zakładu przemysłowej służby zdrowia.

§ 3. 1. Każde podejrzenie o chorobę zawodową powinno być niezwłocznie zgłoszone na piśmie do organów wymienionych w § 2.

2. Jeżeli w zakładzie pracy zachorowało równocześnie dwóch lub więcej pracowników w okolicznościach uzasadniających podejrzenie, że zachorowali na taką samą chorobę zawodową, albo gdy zachodzi podejrzenie, że śmierć pracownika nastąpiła z powodu takiej choroby, okoliczność ta powinna być niezwłocznie zgłoszona telefonicznie, a następnie na piśmie zgodnie z ust. 1.

§ 4. 1. Podejrzenia o chorobę zawodową są obowiązani zgłaszać:

1) zakład pracy na podstawie skarg pracownika lub innych danych mogących nasuwać podejrzenie o chorobę zawodową,

2) zakłady społecznej służby zdrowia, jeżeli przeprowadzone przez nich badania lub dokonane oglę-

dziny bądź sekcja zwłok uzasadniają podejrzenie o chorobę zawodową,

3) lekarze (lekarze dentyści), którzy przy wykonywaniu zawodu poza zakładami społecznej służby zdrowia powzięli podejrzenie o chorobę zawodową,

4) lekarze weterynarii, którzy przy wykonywaniu zawodu stwierdzili u pracownika stykającego się ze zwierzętami chorymi na chorobę zakaźną objawy mogące nasuwać podejrzenie o zakażenie się człowieka taką chorobą.

2. Obowiązek zgłaszania podejrzenia o chorobę zawodową nie dotyczy zakładów lub osób określonych w ust. 1, zawiadomionych uprzednio o dokonany zgłoszeniu danego przypadku.

3. Zakłady pracy lub osoby określone w ust. 1 są obowiązane zgłaszać równocześnie podejrzenie o chorobę zawodową właściwemu inspektorowi pracy.

§ 5. 1. Zakład pracy lub osoba, która dokonała zgłoszenia podejrzenia o chorobę zawodową u pracownika, są obowiązani skierować go do zakładu społecznej służby zdrowia właściwego do rozpoznania klinicznego chorób zawodowych.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy lekarzy zakładów społecznej służby zdrowia właściwych do rozpoznania klinicznego chorób zawodowych.

§ 6. 1. Rozpoznanie kliniczne choroby zawodowej dokonują zakłady społecznej służby zdrowia sprawujące opiekę zdrowotną specjalistyczną.

2. Dyrektor wojewódzkiego zespołu przemysłowej służby zdrowia (kierownik wojewódzkiej przychodni przemysłowej) może wyznaczyć na obszarze swego działania jednostki organizacyjne służby zdrowia jako właściwe do dokonywania rozpoznania klinicznego określonych chorób zawodowych.

§ 7. 1. Jednostki, o których mowa w § 6, dokonują rozpoznania choroby zawodowej u pracownika na podstawie odpowiednich badań specjalistycznych oraz przeprowadzanego w miarę potrzeby wywiadu środowiskowego co do jego warunków pracy.

2. W razie potrzeby jednostka dokonująca rozpoznania klinicznego kieruje pracownika na badania uzupełniające do innych jednostek służby zdrowia lub zasięga opinii tych jednostek.

3. W razie podejrzenia o chorobę zawodową pracownika cywilnego zatrudnionego w wojskowym zakładzie pracy i potrzeby przeprowadzenia wywiadu środowiskowego w tym zakładzie — wywiad środo-

wiskowy przeprowadza inspektor sanitarny właściwego okręgu wojskowego na wniosek właściwego zakładu społecznej służby zdrowia.

§ 8. Jeżeli pracownik bez uzasadnionych powodów nie poddaje się badaniom niezbędnym do rozpoznania klinicznego, przeprowadzający je zakład społecznej służby zdrowia zawiadamia o tym zakład pracy oraz jednostkę właściwą do wydania decyzji stwierdzającej chorobę zawodową.

§ 9. 1. Jednostki, o których mowa w § 6, po dokonaniu rozpoznania klinicznego stanu zdrowia pracownika, w stosunku do którego zgłoszono podejrzenie o chorobę zawodową:

1) występują z wnioskiem do organów określonych w § 2 o wydanie decyzji stwierdzającej chorobę zawodową, jeżeli rozpoznanie potwierdziło zasadność podejrzenia o tę chorobę, albo

2) wydają orzeczenie lekarskie o braku podejrzenia o chorobę zawodową.

2. W przypadkach określonych w ust. 1 pkt 2 orzeczenie lekarskie przekazuje się pracownikowi oraz zakładowi pracy lub osobie, która dokonała zgłoszenia podejrzenia o chorobę zawodową.

§ 10. 1. Na podstawie rozpoznania klinicznego o stanie zdrowia pracownika dokonanego przez jednostki, o których mowa w § 6, właściwy inspektor sanitarny wydaje decyzje stwierdzającą występowanie u pracownika choroby zawodowej albo stwierdza brak podstaw do uznania występujących u pracownika schorzeń za chorobę zawodową.

2. Przed wydaniem decyzji, o której mowa w ust. 1, inspektor sanitarny może przeprowadzić uzupełniające badania środowiskowe.

§ 11. 1. Inspektor sanitarny przesyła decyzję, o której mowa w § 10:

1) zainteresowanemu pracownikowi,

2) zakładowi pracy, w którym pracownik był ostatnio narażony na działanie czynnika wywołującego rozpoznaną lub podejrzaną chorobę zawodową,

3) zakładowi społecznej służby zdrowia, który dokonał rozpoznania klinicznego,

4) jednostce lub osobom wymienionym w § 4 ust. 1, które zgłosiły podejrzenie o chorobę zawodową.

2. Zakład pracy po otrzymaniu decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej jest obowiązany przesłać odpis tej decyzji właściwemu inspektorowi pracy.

§ 12. 1. Zakłady pracy obowiązane są prowadzić rejestry:

1) podejrzeń o chorobę zawodową,

2) stwierdzonych chorób zawodowych.

2. Inspektorzy sanitarni prowadzą rejestry chorób zawodowych stwierdzonych w zakładach pracy położonych na obszarze objętym zakresem ich działania.

§ 13. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej ustali szczegółowe zasady rejestracji i dokumentacji chorób zawodowych oraz — w uzgodnieniu z Prezesem Głównego Urzędu Statystycznego — sprawozdawczości w zakresie tych chorób.

§ 14. Tracą moc:

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

2) rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 16 kwietnia 1968 r. w sprawie zgłaszania chorób zawodowych i ich stwierdzania oraz dokumentacji, sprawozdawczości i statystyki tych chorób (Dz. U. Nr 14, poz. 86),

3) rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 16 kwietnia 1968 r. w sprawie orzekania o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy w związku z chorobą zawodową o szczególnym zagrożeniu (Dz. U. Nr 14, poz. 87),

4) rozporządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 2 lipca 1968 r. w sprawie określenia czynności zawodowych, których wykonywanie uważa się za zatrudnienie w zespołach formujących szkło, oraz wykazu chorób zawodowych robotników zatrudnionych w tych zespołach (Dz. U. Nr 25, poz. 168).

§ 15. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

Załącznik do rozporządzenia
Rady Ministrów z dnia 20 listopada
1974 r. (poz. 271).

WYKAZ CHOROÓB ZAWODOWYCH

Lp.	Choroba zawodowa	Przykładowe wyliczenie rodzajów prac, których wykonywanie naraża na chorobę zawodową
1	2	3
1	Zatrucia ostre i przewlekłe substancjami chemicznymi oraz następstwa tych zatruc	Prace, przy których istnieje narażenie na działanie substancji toksycznych
2	Pylice płuc: pylica krzemowa, pylice krzemianowe i inne zwióknienia płuc spowodowane wdychaniem pyłów oraz ich powikłania (pylico-gruźlica i inne)	Prace narażające na wdychanie pyłu zawierającego dwutlenek krzemu w postaci wolnej lub związanej oraz innych pyłów mogących wywołać zwióknienia tkanki płucnej
3	Przewlekłe schorzenia tchawicy, oskrzeli i tkanki płucnej wywołane działaniem substancji: toksycznych, drażniących, uczulających lub czynników mechanicznych — w razie stwierdzenia niewydolności narządu oddechowego	Prace narażające na działanie substancji toksycznych lub drażniących, jak np.: tlenków siarki, tlenków azotu, chloru, chlorowodoru, związków chromu i aerozoli przemysłowych; prace narażające na działanie par, gazów i aerozoli przemysłowych o właściwościach uczulających, jak np.: niektórych preparatów farmaceutycznych, pyłów pochodzenia roślinnego lub zwierzęcego; nie zmechanizowane prace przy formowaniu szkła, praca muzyków instrumentów dętych

1	2	3
4	Choroby: popromienna, narządu wzroku, skóry i nowotwory — wywołane promieniowaniem jonizującym i substancjami promieniotwórczymi	Prace narażające na działanie promieniowania jonizującego i substancji promieniotwórczych
5	Choroba wibracyjna	Prace narażające na działanie drgań mechanicznych (wibracji) wywołane narzędziami udarowymi lub innymi urządzeniami wytwarzającymi drgania mechaniczne
6	Schorzenia: nerwów, mięśni, ścięgien, pochewek ścięgnistych, kałek maziowych, tkanek okołostawowych — powodujące nieodwracalne zmiany w układzie ruchowym, wywołane sposobem wykonywania pracy	Prace wymagające stałego obciążenia ograniczonych grup mięśni lub wymuszonej pozycji ciała albo powodujące ucisk na pnie nerwów, ruchy monotypowe wykonywane w szybkim tempie, np. u radiotelegrafistów, stenografów, maszynistów, i inne prace narażające na stały ucisk i nadmierne obciążenie aparatu kostnowstawowego, np.: prace prasowaczek, malarzy, brukarzy, tynkarzy
7	Schorzenia rogówki, zaćma, schorzenia naczyń i siatkówki wywołane zawodowymi czynnikami fizycznymi lub chemicznymi Uwaga: zmiany wywołane działaniem promieniowania jonizującego należy kwalifikować według lp. 4	Prace narażające na długotrwałe działanie promieniowania podczerwonego, nadfioletowego, pola elektromagnetycznego wysokiej częstotliwości oraz na działanie drażniących substancji chemicznych, a w szczególności prace: spawaczy, pracowników obsługujących piece hutnicze i prażalnice, nie zmechanizowane przy formowaniu szkła, pracowników gabinetów fizykoterapeutycznych
8	Uszkodzenia narządu słuchu związane ze stałym narażeniem na działanie nadmiernego hałasu	Prace narażające na działanie hałasu o dużej intensywności
9	Przewlekłe schorzenia krtani (niedowłady strun głosowych, guzki śpiewacze)	Praca nauczycieli, śpiewaków telefonistek
10	Choroby skóry i błon śluzowych spowodowane warunkami pracy Uwaga: zmiany o charakterze złośliwym należy kwalifikować według lp. 11; zmiany wywołane działaniem promieniowania jonizującego według lp. 4, a choroby zakaźne i inwazyjne (pasożytnicze) według lp. 13	Prace narażające na styczność z substancjami drażniącymi lub uczulającymi
11	Nowotwory złośliwe, powstałe w następstwie styczności z czynnikami rakotwórczymi, takie jak: a) nowotwory skóry b) nowotwory dróg moczowych c) nowotwory układu oddechowego Uwaga: nowotwory powstałe w następstwie działania promieniowania jonizującego należy kwalifikować według lp. 4	Prace narażające na długotrwałą styczność z produktami: suchej destylacji węgla, ropy naftowej, łupków bitumicznych, smolowców, asfaltu; prace w zakładach koksochemicznych, gazowniczych, barwnikarskich, rafineriach ropy naftowej, prace asfalcjarzy, smolarzy, impregnatorów drewna Prace narażające na długotrwałą styczność z benzenoaminami oraz ich pochodnymi, jak np.: alfa- i beta-naftyloamina, benzydyna Prace narażające zawodowo na wdychanie substancji rakotwórczych, jak np.: niektórych węglowodorów wielopierścieniowych, pyłu azbestu, związków chromu
12	Choroba kesonowa (dekompresyjna) oraz inne trwałe uszkodzenia zdrowia związane z zawodowym narażeniem na przebywanie w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu lub w warunkach działania przyspieszeń	Prace w kesonach, w komorach o obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu oraz prace nurków, lotników
13	Choroby zakaźne i inwazyjne, jak np.: węglik, brucelloza, promienica, drożdżycza, aspergilloza, robaczycę, pełzakowice	Prace związane z narażeniem na styczność z materiałami zakaźnymi lub zakaźnie chorymi ludźmi albo zwierzętami, a w szczególności u pracowników służby zdrowia, personelu weterynaryjnego, rolniczego, pracowników instytucji naukowych lub dydaktycznych, pracowników przebywających w związku z zatrudnieniem w krajach tropikalnych, hodowców zwierząt, osób stykających się zawodowo z produktami pochodzenia zwierzęcego lub roślinnego
14	Trwałe uszkodzenie centralnego układu nerwowego lub krwiotwórczego wywołane oddziaływaniem pola elektromagnetycznego w zakresie mikrofalowym	Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego w zakresie mikrofalowym

6.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 listopada 1974 r.

w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna.*(Dziennik Ustaw z dnia 30 listopada 1974 r. Nr 45, poz. 272)*

Na podstawie art. 299 § 2 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. W stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna, wyłącza się stosowanie następujących przepisów Kodeksu pracy: art. 38, 52 § 3, 66 § 2, 81 § 4, 98 § 2, 4 i 5, 99 § 3, 101, 107, 119 § 2, 121, 125, 126, 186.

2. W gospodarstwach domowych wyłącza się ponadto stosowanie następujących przepisów Kodeksu pracy: art. 45, 46, 47, 48, 51 § 1, 56, 57, 74, 95, 131 § 1, 163 § 1, 175. Dotyczy to także indywidualnych gospodarstw rolnych, jeżeli pracownik pozostaje we wspólnocie domowej z pracodawcą.

§ 2. W gospodarstwach domowych przepisy Kodeksu pracy stosuje się z odstępstwami określonymi w dalszych przepisach rozporządzenia. Dotyczy to także indywidualnych gospodarstw rolnych, jeżeli pracownik pozostaje we wspólnocie domowej z pracodawcą.

§ 3. Jeżeli po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca nie dopuszcza pracownika do wykonywania pracy, obowiązany jest z góry wypłacić mu w całości należne wynagrodzenie za czas do dnia rozwiązania umowy.

§ 4. Pracownikowi zatrudnionemu w gospodarstwie domowym, z którym rozwiązano z naruszeniem przepisów prawa umowę o pracę zawartą na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia:

1) za czas wypowiedzenia — jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę;

2) za czas pozostawania bez pracy, jednak nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc — jeżeli rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie;

3) za czas, do którego umowa o pracę miała trwać, jednak nie więcej niż za 3 miesiące — jeżeli rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określo-

nej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu tych umów.

§ 5. Pracownikowi, o którym mowa w art. 39 pkt 4 Kodeksu pracy, zatrudnionemu w gospodarstwie domowym, można wypowiedzieć umowę o pracę zawartą na czas nie określony. Jednak w takim wypadku przysługuje pracownikowi odprawa w wysokości:

1) 6-miesięcznego wynagrodzenia za pracę — jeżeli okres zatrudnienia w tym gospodarstwie trwał dłużej niż 5 lat;

2) 1-miesięcznego wynagrodzenia za każdy przepracowany w tym gospodarstwie rok — jeżeli okres zatrudnienia trwał krócej niż 5 lat.

§ 6. Czas pracy pracowników zatrudnionych w gospodarstwach domowych może być określony w umowie o pracę wymiarem ich zadań. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonywać w normalnym czasie pracy. Za pracę świadczoną ponad ustalony wymiar zadań pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie pozostające w proporcji do czasu niezbędnego na wykonanie tej pracy. Wynagrodzenie to może być określone w umowie o pracę w postaci ryczałtu.

§ 7. Jeżeli pracownica przepracowała u pracodawcy 6 miesięcy, zawarta z nią umowa o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, przedłuża się do dnia porodu.

§ 8. Pracownicy zatrudnionej w gospodarstwie domowym, z którą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego rozwiązano z naruszeniem przepisów prawa umowę o pracę zawartą na czas nie określony, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia do dnia porodu nie mniej jednak niż za 3 miesiące.

§ 9. Przepisy § 3 i 6 stosuje się w indywidualnych gospodarstwach rolnych również wówczas, gdy pracownik nie pozostaje we wspólnocie domowej z pracodawcą.

§ 10. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

7.

**ZARZĄDZENIE NR 55
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH ORAZ
PRZEWODNICZĄCEGO GŁÓWNEGO KOMITETU
KULTURY FIZYCZNEJ I TURYSTYKI**

z dnia 24 września 1974 r.

**w sprawie zatrudniania w zakładach pracy, ośrodkach wypoczynkowych
i ośrodkach kultury specjalistów do spraw sportu i rekreacji.**

*(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 15 października 1974 r. Nr 13, poz. 25)*

Na podstawie § 3 ust. 2 uchwały Nr 85 Rady Ministrów z dnia 6 kwietnia 1973 roku w sprawie dalszego rozwoju kultury fizycznej (Monitor Polski Nr 21, poz. 123) zarządza się, co następuje:

§ 1. W celu organizowania ćwiczeń profilaktyczno-regeneracyjnych podczas przerw w pracy oraz zajęć sportowo-rekreacyjnych w czasie wolnym od pracy zatrudnia się w zakładach pracy, ośrodkach wypoczynkowych i ośrodkach kultury specjalistów do spraw sportu i rekreacji, zwanych dalej specjalistami rekreacji.

§ 2. 1. W przemysłowych zakładach pracy specjalistów rekreacji zatrudnia się według następujących norm:

Liczba pracowników w przemysłowym zakładzie pracy	Liczba etatów specjalistów rekreacji
od 1 001 do 2 000	1
ponad 2 000 — na każde 1 000 pracowników	1/2

2. W przemysłowych zakładach pracy zatrudniających od 500 do 1 000 pracowników może być zatrudniony specjalista rekreacji w niepełnym wymiarze czasu pracy.

3. W uzasadnionych przypadkach normy zatrudnienia ustalone w ust. 1 mogą być obniżone za zgodą właściwego ministra.

§ 3. W zakładach pracy innych niż wymienione w § 2, specjaliści rekreacji mogą być zatrudnieni:

1) w zakładach pracy zatrudniających do 500 pracowników — według norm ustalonych przez właściwego ministra,

2) w zakładach pracy zatrudniających powyżej 500 pracowników — odpowiednio według norm ustalonych w § 2 ust. 1 lub ust. 2, za zgodą jednostki nadrzędnej.

§ 4. 1. W ośrodkach wypoczynkowych, czynnych przez cały rok i liczących powyżej 500 miejsc noclegowych, specjaliści rekreacji zatrudniani są według normy: jeden specjalista rekreacji na każde 250 miejsc noclegowych.

2. W ośrodkach wypoczynkowych innych niż określone w ust. 1 specjaliści rekreacji mogą być zatrudnieni według normy: jeden specjalista rekreacji na każde 250 miejsc noclegowych lub na każde 500 osób korzystających dziennie z ośrodka.

3. Normy zatrudnienia specjalistów rekreacji w wojskowych ośrodkach wypoczynkowych ustalane są przez Ministra Obrony Narodowej.

4. W powiatowych ośrodkach kultury może być zatrudniony jeden specjalista rekreacji.

§ 5. 1. Specjalistą rekreacji może być osoba posiadająca średnie wykształcenie, uzupełnione wiedzą uzyskaną w ramach specjalistycznego szkolenia.

2. Specjalistą rekreacji na stanowisku kierowniczym może być absolwent szkoły wyższej wychowania fizycznego.

§ 6. Ramowy zakres działania specjalistów rekreacji określa załącznik do zarządzenia.

§ 7. Zatrudnianie specjalistów rekreacji następuje:

1) w jednostkach na rozrachunku gospodarczym — w ramach posiadanego bądź będącego w dyspozycji funduszu płac,

2) w pozostałych jednostkach — w ramach planu zatrudnienia.

§ 8. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:

W. Kawalec

Przewodniczący Głównego Komitetu

Kultury Fizycznej i

Turystyki: B. Kapitan

Załącznik do zarządzenia Nr 55
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
oraz Przewodniczącego Głównego Komitetu
Kultury Fizycznej i Turystyki z
dnia 24 września 1974 r.

RAMOWY ZAKRES DZIAŁANIA SPECJALISTÓW REKREACJI

**I. Zakres działania specjalistów rekreacji
w zakładach pracy**

§ 1. Do zakresu działania specjalistów rekreacji w zakładach pracy należy w szczególności:

1) współdziałanie z radą zakładową w opracowywaniu rocznych i wieloletnich planów rozwoju re-

kreacji fizycznej, sportu i wypoczynku po pracy, z uwzględnieniem:

a) eksploatacji i modernizacji zakładowych obiektów i urządzeń sportowo-rekreacyjnych oraz ośrodków wypoczynku świątecznego i urlopowego,

b) przygotowania niezbędnych kadr specjalistycznych i organizatorskich,

c) zapewnienia odpowiednich nakładów finansowych na realizację planów ze środków zakładu pracy oraz z innych źródeł zgodnie z obowiązującymi przepisami,

d) inicjowania i organizowania czynów społecznych w celu budowy, modernizacji i remontów obiektów i urządzeń sportowo-rekreacyjnych,

2) współdziałanie z organizacjami kultury fizycznej i turystyki działającymi w zakładzie pracy oraz pomoc w realizacji ich planów,

3) organizowanie działalności w zakresie sportu, wychowania fizycznego i rekreacji ruchowej oraz włączanie załogi do udziału w imprezach sportowo-rekreacyjnych i różnych formach aktywnego wypoczynku, w szczególności w dni wolne od pracy,

4) współpraca z zakładową służbą zdrowia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w celu poprawy stanu zdrowotnego załogi,

5) inicjowanie badań dotyczących stanu kultury fizycznej w zakładzie pracy, wpływu ćwiczeń na sprawność fizyczną załogi, wydajność pracy i poprawę produkcji oraz stosowanie nowoczesnych form i metod pracy sportowo-rekreacyjnej,

6) organizowanie i prowadzenie ćwiczeń rekreacyjnych dla załóg pracowniczych w czasie przerw w pracy,

7) inicjowanie ćwiczeń śródlekcyjnych i międzylekcyjnych dla młodzieży w szkołach przyzakładowych,

8) dokonywanie okresowych ocen i analiz działalności sportowo-rekreacyjnej oraz przedkładanie odpowiednich wniosków i postulatów kierownictwu zakładu pracy.

II. Zakres działania specjalistów rekreacji w ośrodkach wypoczynkowych

§ 2. Do zakresu działania specjalistów rekreacji w ośrodkach wypoczynkowych należy w szczególności:

1) programowanie działalności ośrodka w zakresie rekreacji ruchowej,

2) organizowanie i prowadzenie ćwiczeń sportowo-rekreacyjnych i małych form turystyki (np. gimnastyka poranna, gry i zabawy terenowe),

3) organizowanie i prowadzenie nauki pływania, jazdy na rowerze, na łyżwach, nartach,

4) organizowanie imprez sportowych i konkursów sprawnościowych,

5) udzielanie instruktażu osobom wykonującym indywidualnie ćwiczenia sportowo-rekreacyjne,

6) organizowanie wypożyczalni sprzętu sportowo-turystycznego,

7) składanie wniosków w sprawie budowy obiektów i urządzeń sportowych w ośrodku oraz ich remontu i konserwacji, jak również organizowanie czynów społecznych w tym zakresie.

III. Zakres działania specjalistów rekreacji w ośrodkach kultury

§ 3. Do zakresu działania specjalistów rekreacji w ośrodkach kultury należy w szczególności:

1) programowanie działalności ośrodka w zakresie rekreacji ruchowej w dostosowaniu do istniejących warunków oraz potrzeb,

2) organizowanie i prowadzenie:

a) zajęć z zakresu rytmiki, tańca, popisów zręcznościowych, ruchowych gier i zabaw,

b) wycieczek pieszych, rowerowych, wodnych i narciarskich połączonych ze zwiedzaniem regionu, zabytków itp.,

3) organizowanie i prowadzenie dla uczestników ośrodka ćwiczeń sportowo-rekreacyjnych,

4) organizowanie działalności propagandowej na rzecz kultury fizycznej (filmy, prelekcje, dyskusje, spotkania itp.),

5) współdziałanie z miejscowymi organizacjami kultury fizycznej i turystyki.

8.

WYTYCZNE NR 50 MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH ORAZ MINISTRA KULTURY I SZTUKI

z dnia 31 sierpnia 1974 r.

w sprawie wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej zatrudnionych w placówkach upowszechniania kultury prowadzonych przez zakłady pracy.

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 września 1974 r. Nr 12, poz. 23)

Na podstawie § 1 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników placówek upowszechniania kultury, archiwów państwowych i Filmoteki Polskiej (Dz. U. Nr 30, poz. 176) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się, co następuje:

§ 1. Wytyczne dotyczą pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej zatrudnionych w: domach kultury, klubach, świetlicach, hote-

lach robotniczych (domach młodego pracownika) i bibliotekach prowadzonych przez zakłady pracy.

§ 2. Wytyczne nie dotyczą instruktorów zespołów zainteresowań (artystycznych, zespołów miłośników różnych dziedzin wiedzy i sztuki, zespołów politechnicznych, klubów hobbystów), których zasady wynagradzania określają przepisy wydane przez Ministra Kultury i Sztuki.

§ 3. 1. Do pracowników określonych w § 1 należy stosować następujące tabele:

1) tabelę stawek uposażenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1,

2) tabelę stawek dodatków funkcyjnych dla pracowników umysłowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, stanowiącą załącznik nr 2,

3) tabelę stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowania pracowników służby bibliotecznej, stanowiącą załącznik nr 3,

4) tabelę stanowisk kwalifikacji i zaszerogowania pracowników kulturalno-wychowawczych, stanowiących załącznik nr 4.

2. Wykaz stanowisk uprawniających do dodatku funkcyjnego:

1) pracowników służby bibliotecznej — ustala załącznik nr 5,

2) pracowników kulturalno-wychowawczych — ustala załącznik nr 6.

3. W razie zbiegu uprawnień do dwóch dodatków funkcyjnych przysługuje tylko jeden dodatek, wyższy.

§ 4. Pracownicy kin zatrudnieni w zakładach pracy objętych wytycznymi są wynagradzani według zasad ustalonych dla pracowników sieci kin państwowych.

§ 5. Zaliczenia placówek kulturalno-wychowawczych do kategorii wymienionych w załączniku nr 6 do wytycznych dokonują wydziały kultury urzędów wojewódzkich (miejskich, miast wyłączonych z województw) w uzgodnieniu:

1) z Centralną Radą Związków Zawodowych — przy zaliczaniu do I kategorii.

2) z wojewódzkimi radami związków zawodowych — przy zaliczaniu do II kategorii,

§ 6. 1. Pracownicy zatrudnieni w dniu wprowadzenia zasad wynagradzania określonych w niniejszych wytycznych powinni być zaszerogowani na stanowiska wymienione w tabelach stosownie do posiadanych kwalifikacji; nie mogą oni otrzymać uposażenia niższego od dotychczas pobieranego netto wraz z dodatkami.

2. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują wynagrodzenie ustalone proporcjonalnie do czasu ich pracy.

3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone w sposób określony w ust. 2 może być podwyższone w granicach do 10% w zależności od posiadanych kwalifikacji zawodowych.

§ 7. 1. Pracownicy zatrudnieni w dniu wprowadzenia zasad wynagradzania określonych w niniejszych wytycznych nie posiadający wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia wymaganego na zajmowanych stanowiskach mogą być zatrudnieni na tych stanowiskach warunkowo, przez okres 5 lat, z obowiązkiem uzupełnienia wykształcenia w tym czasie.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, nie mogą być awansowani na stanowiska hierarchicznie wyższe.

3. Od obowiązku uzupełnienia wykształcenia, o którym mowa w ust. 1, mogą być zwolnieni pracownicy, którzy w dniu wprowadzenia zasad wynagradzania określonych w niniejszych wytycznych nie spełniali wymogów kwalifikacyjnych lub byli z nich w obowiązującym trybie zwolnieni, a w wyniku wieloletniej pracy zawodowej nabyli umiejętności i doświadczenia w wykonywaniu pracy na zajmowanych

stanowiskach oraz ukończyli 45 lat życia. Decyzje w tym zakresie podejmuje dyrektor zakładu w porozumieniu z właściwą wojewódzką radą związków zawodowych.

4. Pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych w trybie przewidzianym w ust. 3 mogą być awansowani do wyższych stawek płac przewidzianych dla stanowiska, na które zostali zaszerogowani w dniu wprowadzenia zasad wynagradzania określonych w niniejszych wytycznych, bez prawa awansowania na stanowiska hierarchicznie wyższe.

5. W uzasadnionych przypadkach dyrektor (kierownik) zakładu przyjmującego pracownika do pracy może skrócić wymagany na danym stanowisku staż pracy, nie więcej jednak niż o 1/3 okresu pod warunkiem, że pracownik posiada w zakresie wykształcenia kwalifikacje wyższe od określonych w tabelach.

6. Wykształcenie uznane za bibliotekarskie oraz rodzaje prac, które można uznać za prace bibliotekarskie dla ustalenia stażu pracy wymaganego do zajmowania stanowisk w służbie bibliotecznej, określają odrębne przepisy wydane przez Ministra Kultury i Sztuki.

§ 8. 1. Zaszerogowania pracowników do odpowiednich grup uposażenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego oraz awansowania do wyższych grup uposażenia i dodatku funkcyjnego dokonuje dyrektor (kierownik) zakładu pracy z zachowaniem przepisów ust. 2.

2. Dyrektora domu kultury, I, II i III kategorii i ich zastępców przyjmuje, awansuje, przenosi i zwalnia dyrektor zakładu pracy w uzgodnieniu z właściwą wojewódzką radą związków zawodowych.

§ 9. Pracownikom przysługują dodatki:

1) za znajomość języków obcych, na zasadach ustalonych w przepisach wydanych przez Ministra Kultury i Sztuki w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych,

2) za posiadanie stopnia naukowego doktora w wysokości 300 zł miesięcznie.

§ 10. 1. Pracownicy mogą awansować w obrębie danego stanowiska pracy nie częściej niż raz na 2 lata o jedną grupę uposażenia zasadniczego lub stawkę dodatku funkcyjnego w terminach awansowych, tj. 1 stycznia i 22 lipca z mocą od 1 sierpnia.

2. W przypadkach uzasadnionych znacznym rozszerzeniem zakresu powierzonych pracownikowi czynności lub podwyższeniem kwalifikacji zawodowych albo uzyskaniem szczególnych osiągnięć zawodowych okres oczekiwania na awans może być skrócony, jednak nie więcej niż o jeden rok. Decyzję w tym zakresie podejmuje dyrektor (kierownik) zakładu pracy zatrudniającego pracownika.

3. Przepis ust. 1 i 2 nie dotyczy przypadków powołania pracownika na stanowisko kierownicze lub hierarchicznie wyższe od zajmowanego oraz przypadków ustalenia uposażenia po okresie próbnym albo po ukończeniu wstępnego stażu pracy lub podwyższenia kwalifikacji przez uzyskanie wyższego stopnia wykształcenia.

§ 11. 1. Pracownikom wymienionym w § 1 przysługują dodatki za wysługę lat.

2. Z zastrzeżeniem przepisów ust. 3 pracownicy otrzymują dodatek za wysługę lat w następującej wysokości:

1) 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy,

2) 10% wynagrodzenia zasadniczego po 10 latach pracy,

3) 15% wynagrodzenia zasadniczego po 15 latach pracy.

3. Począwszy od 1 września 1974 r. dodatek za wysługę lat może być wypłacany wyłącznie za pracę powyżej 15 lat i tylko w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek za wysługę lat po 5 i po 10 latach pracy oraz po 15 latach pracy w pełnej wysokości (15% wynagrodzenia zasadniczego) może być wprowadzony w miarę wygospodarowania na ten cel środków w ramach planowanego funduszu płac, następującymi etapami:

1) I etap — wypłacenie dodatku za 15 lat pracy w pełnej wysokości (15% wynagrodzenia zasadniczego),

2) II etap — wprowadzenie dodatku w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego po 10 latach pracy,

3) III etap — wprowadzenie dodatku w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy.

Wprowadzenie dodatków według etapów (I—III) powinno nastąpić najpóźniej do dnia 31 grudnia 1977 r.

4. Do okresu pracy, za który przysługuje dodatek za wysługę lat:

1) zalicza się:

a) okres pracy w placówce upowszechniania kultury w danym zakładzie pracy oraz

b) okres pracy w innej jednostce organizacyjnej danego zakładu pracy, jeżeli pracownik uprawniony był do dodatku za wysługę lat,

2) może być zaliczony okres pracy kulturalno-oświatowej w innym zakładzie pracy, jeżeli przejście pracownika nastąpiło na podstawie porozumienia zakładów pracy lub ich jednostek nadrzędnych bądź przeniesienia służbowego.

§ 12. 1. Pracownicy określani w § 1 mają prawo do gratyfikacji, odpraw, nagród i innych świadczeń ustalonych w układach zbiorowych pracy lub innych przepisach dla pracowników danego zakładu pracy.

2. Pracownikom objętym niniejszymi wytycznymi: 1) nie przysługuje wyrównanie, o którym mowa w § 1 ust. 2 uchwały Nr 162 Rady Ministrów z dnia 5 lipca 1974 r. w sprawie podwyżki najniższych wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 26, poz. 154),

2) nie przysługują dodatki, o których mowa w § 2 uchwały wymienionej w pkt 1.

3. Kwota wyrównania i dodatków, o których mowa w ust. 2, zwiększa planowany osobowy fundusz płac. Za podstawę obliczeń zwiększających planowany osobowy fundusz płac przyjmuje się wypłaty tych dodatków w miesiącu poprzedzającym wprowadzenie zasad wynagradzania określonych niniejszymi wytycznymi, przeliczonych w skali rocznej.

§ 13. Wynagrodzenie oraz dodatki określone w niniejszych wytycznych wypłacone z osobowego funduszu płac wolne są od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne.

§ 14. Niniejsze wytyczne dotyczą również placówek upowszechniania kultury podporządkowanych organizacjom spółdzielczym i społecznym.

§ 15. Z dniem wprowadzenia w życie zasad wynagradzania określonych w niniejszych wytycznych tracą moc wytyczne Nr 18 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 czerwca 1967 r., w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy, organizacje społeczne lub spółdzielcze oraz uposażenia pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach prowadzonych przez te jednostki (Dz. Urz. KPiP z 1967 r. Nr 4, poz. 9 i z 1968 r. Nr 3, poz. 5).

§ 16. Zasady wynagradzania określone w niniejszych wytycznych mogą być wprowadzone w ramach posiadanych środków funduszu płac począwszy od dnia 1 września 1974 r. nie później jednak niż od dnia 1 stycznia 1975 r.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:

W. Kawalec

Minister Kultury i Sztuki wz: J. Fajkowski

Załączniki do wytycznych Nr 50 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 sierpnia 1974 r. (poz. 24)

Załącznik nr 1

TABELA
STAWEK UPOSAŻENIA ZASADNICZEGO

Grupa uposażenia	Miesięczna kwota uposażenia zasadniczego w zł
1	1200
2	1300
3	1500
4	1700
5	1900
6	2100
7	2300
8	2500
9	2800
10	3100
11	3400
12	3700
13	4000
14	4300
15	4600
16	5000
17	5500
18	6000

Załącznik nr 2

TABELA STAWEK DODATKÓW FUNKCYJNYCH
DLA PRACOWNIKÓW UMYŚLOWYCH
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
KIEROWNICZYCH

Kategoria	Wysokość dodatku w zł
1	200
2	300
3	400
4	600
5	800
6	1000
7	1200
8	1400
9	1600
10	1800
11	2000

Załącznik nr 3

**TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW SŁUŻBY
BIBLIOTECZNEJ**

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje w zakresie		Zaszeregowanie do grupy uposażenia zasadniczego
		Wykształcenie	Liczba lat pracy zawodowej	
1	Starszy bibliotekarz	wyższe bibliotekarskie wyższe	6	10—17
		studium bibliotekarskie	7	9—16
2	Bibliotekarz	wyższe bibliotekarskie	2	
		wyższe	3	9—14
		studium bibliotekarskie	4	8—14
		średnie bibliotekarskie	6	
		średnie	8	8—13
3	Młodszy bibliotekarz	wyższe bibliotekarskie	—	7—12
		wyższe	po wstępnym stażu pracy	
		studium bibliotekarskie	—	5—9
		średnie bibliotekarskie	—	4—8
		średnie	po wstępnym stażu pracy	

Załącznik nr 4

Tabela

STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW KULTURALNO-WYCHOWAWCZYCH

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje w zakresie		Zaszeregowanie do grupy uposażenia zasadniczego
		wykształcenia	liczby lat pracy zawodowej	
1	Główny instruktor kulturalno-wychowawczy w domach kultury I kategorii pełniący funkcje dyrektora lub jego zastępcy	wyższe specjalistyczne* uzupełnione studium podyplomowym	6	11—18
		wyższe specjalistyczne*	8	
2	Starszy instruktor kulturalno-wychowawczy	wyższe specjalistyczne*	6	10—17
		wyższe	6	
		na poziomie studium	7	9—16
3	Instruktor kulturalno-wychowawczy	wyższe specjalistyczne*	2	
		wyższe	3	9—14
		na poziomie studium*	4	8—14
		średnie specjalistyczne*	6	
4	Młodszy instruktor kulturalno-wychowawczy	wyższe	po wstępnym stażu pracy	7—12
		na poziomie studium*	—	5—9
		średnie	po wstępnym stażu pracy	4—8

* wykształcenie w specjalnościach występujących w działalności podstawowej placówek kulturalno-wychowawczych.

Załącznik nr 5

**WYKAZ STANOWISK UPRAWNIAJĄCYCH DO DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BIBLIOTECZNEJ**

Lp.	Funkcja	Wymagane kwalifikacje	Kategoria dodatku
1	Kierownik biblioteki liczącej ponad 30 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym ponad 15 tys. pracowników	starszy bibliotekarz	3—7
2	Kierownik biblioteki liczącej 20—30 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym od 10 do 15 tys. zatrudnionych pracowników	starszy bibliotekarz	3—6
3	Kierownik biblioteki liczącej 15—20 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym od 7500 do 10 tys. zatrudnionych pracowników	starszy bibliotekarz lub bibliotekarz	2—5
4	Kierownik biblioteki liczącej 10—15 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym od 5 tys. do 7 tys. pracowników	starszy bibliotekarz lub bibliotekarz	2—4
5	Kierownik biblioteki liczącej 5—10 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym od 1 tys. do 5 tys. zatrudnionych pracowników	bibliotekarz lub młodszy bibliote- karz	1—3
6	Kierownik biblioteki liczącej 2—5 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym do 1 tys. zatrudnionych pracowników	bibliotekarz lub młodszy bibliote- karz	1—2

Uwaga: Przy niespełnieniu jednego z kryteriów — górną stawkę dodatku funkcyjnego obniża się o jeden szczebel.

Załącznik nr 6

**WYKAZ STANOWISK UPRAWNIAJĄCYCH DO DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PRACOWNIKÓW KULTURALNO-WYCHOWAWCZYCH**

Lp.	Funkcje	Wymagane kwalifikacje	Kategoria dodatku
1	Dyrektor Domu Kultury I kategorii	główny instruktor kultur-wychowawczy starszy instruktor kultur.-wychowawczy	5—11 4—10
2	Z-ca dyrektora Domu Kultury I kategorii	starszy instruktor kultur.-wychowawczy	3—8
3	Dyrektor Domu Kultury II kategorii	starszy instruktor kultur.-wychowawczy instruktor kultur.-wychowawczy	3—7 2—6
4	Kierownik Domu Kultury III kategorii	starszy instruktor kultur.-wychowawczy instruktor kultur.-wychowawczy	2—7 2—6
5	Kierownik działu w Domu Kultury I kategorii	starszy instruktor kultur.-wychowawczy instruktor kultur.-wychowawczy	2—5 2—4
6	Kierownik działu w Domu Kultury II kategorii	instruktor kultur.-wychowawczy	2—4
7	Kierownik Klubu I kategorii	instruktor kultur.-wychowawczy młodszy instruktor	2—4
8	Kierownik Klubu II kategorii	instruktor kultur.-wychowawczy młodszy instruktor	1—3
9	Kierownik świetlicy	instruktor kultur.-wychowawczy młodszy instruktor	1—2

9.

WYTYCZNE NR 51

MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 4 września 1974 r.

w sprawie szczegółowych zasad ustalania wysokości wyjściowego wskaźnika zakładowego funduszu nagród.

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 września 1974 r. Nr 12, poz. 24)

Na podstawie § 2 pkt 1 uchwały Nr 146 Rady Ministrów z dnia 3 czerwca 1974 r. w sprawie tworzenia zakładowego funduszu nagród w niektórych jednostkach gospodarki uspołecznionej (Monitor Polski Nr 23, poz. 135) ustala się co następuje:

1. Zakłady pracy określone w § 1 ust. pkt 1—3 uchwały Nr 146 Rady Ministrów z dnia 3 czerwca 1974 r. w sprawie tworzenia zakładowego funduszu nagród w niektórych jednostkach gospodarki uspołecznionej (Monitor Polski Nr 23, poz. 135) przy ustalaniu wysokości zakładowego funduszu nagród za rok 1974 i lata następne stosują wskaźniki 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) oraz wskaźnik wyjściowy zakładowego funduszu nagród za rok 1972 obliczony według wzoru ustalonego w ust. 2 lub też wskaźnik wyjściowy określony w ust. 3 wytycznych.

2. Wysokość wyjściowego wskaźnika zakładowego funduszu nagród za rok 1972 określonego jako lit. a w tabeli wskaźników, o której mowa w ust. 1, oblicza się według następującego wzoru:

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

Przykłady:

1) Zakład pracy korzystał za rok 1973 z funduszu nagród przekształconego w zakładowy fundusz nagród w wysokości 4,75% planowanego na rok 1973 osobowego funduszu płac.

$$b = 0,06 \quad c = 4,75$$

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

$$a = \frac{4,75 - 8,5 \times 0,06}{1 - 0,06} = \frac{4,75 - 0,51}{0,94} = \frac{4,24}{0,94} = 4,51$$

Wskaźnik wyjściowy funduszu nagród za rok 1972 wynosi 4,51%. Wskaźnik zakładowego funduszu nagród za rok 1974 ustala się wg wzoru określonego w tabeli wskaźników.

$$a + 0,13(8,5 - a) \text{ w następujący sposób:}$$

$$4,51 + 0,13(8,5 - 4,51)$$

$$4,51 + 0,13 \times 3,99$$

$$4,51 + 0,52 = 5,03$$

Wskaźnik zakładowego funduszu nagród za rok 1974 wynosi 5,03%.

Objaśnienie:

- a — poszukiwany wyjściowy wskaźnik funduszu nagród za rok 1972,
 b — współczynnik wzrostu zakładowego funduszu nagród przewidziany za rok 1973 w tabeli wskaźników tj. 0,06,
 c — wskaźnik funduszu nagród za rok 1973, tj. stosunek procentowy faktycznego funduszu nagród, jakim dysponował zakład pracy za rok 1973 (przed przekształceniem tego funduszu w zakładowy fundusz nagród) — do planowanego na rok 1973 osobowego funduszu płac.

Przykłady ustalania wysokości wyjściowego wskaźnika zakładowego funduszu nagród zawiera załącznik do wytycznych.

3. Jeżeli za rok 1973 zakład nie dysponował żadnym funduszem nagród rocznych lub też tworzył fundusz nagród przekształcony obecnie w zakładowy fundusz nagród na poziomie 3,33% planowanego funduszu płac lub niższym, zakładowy fundusz nagród za rok 1974 powinien odpowiadać 3,72% planowanego na rok 1974 osobowego funduszu płac, a wskaźnik wyjściowy funduszu nagród za rok 1972 — 3% planowanego na rok 1972 osobowego funduszu płac.

4. Wytyczne stosuje się przy obliczaniu zakładowego funduszu nagród począwszy od obliczania tego funduszu za rok 1974.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:
 W. Kawalec

Załącznik do wytycznych
 Nr 51 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 4 września 1974 r. (poz. 24)

2) Zakład pracy korzystał z funduszu nagród za rok 1973 w wys. 3,5%. Fundusz ten przekształcono w zakładowy fundusz nagród

$$b = 0,06 \quad c = 3,5$$

$$a = \frac{3,5 - 8,5 \times 0,06}{1 - 0,06} = \frac{3,5 - 0,51}{0,94} = \frac{2,99}{0,94} = 3,18$$

Wskaźnik wyjściowy funduszu nagród za rok 1972 wynosi 3,18%. Wskaźnik zakładowego funduszu nagród za rok 1974 ustala się w następujący sposób:

$$3,18 + 0,13(8,5 - 3,18)$$

$$3,18 + 0,13 \times 5,32$$

$$3,18 + 0,69 = 3,87$$

Wskaźnik zakładowego funduszu nagród za rok 1974 wynosi 3,87%.

3) Zakład pracy korzystał z funduszu nagród za rok 1973 w wysokości 6%.

$$b = 0,06 \quad c = 6$$

$$a = \frac{6 - 8,5 \times 0,06}{1 - 0,06} = \frac{6 - 0,51}{0,94} = \frac{5,49}{0,94} = 5,84$$

Wskaźnik wyjściowy funduszu nagród za rok 1972 wynosi 5,84%. Wskaźnik zakładowego funduszu nagród za rok 1974 ustala się w następujący sposób:

$$5,84 + 0,13 (8,5 - 5,84)$$

$$5,84 + 0,13 \times 2,66$$

$$5,84 + 0,34 = 6,18$$

Wskaźnik zakładowego funduszu nagród 6,18% należy podwyższyć do 6,2%, tak aby różnica w stosunku do poprzedniego roku (6%) nie była niższa niż 0,2%.

Wskaźnik zakładowego funduszu nagród za rok 1974 będzie wynosić 6,2% planowanego na rok 1974 osobowego funduszu płac.

10.

WYTYCZNE NR 74 MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 5 grudnia 1974 r.

w sprawie ustalenia i wprowadzenia wzorów formularzy pism do stosowania i pieczęci na użytek zakładowych i powiatowych komisji rozjemczych oraz powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy.

*(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 9 grudnia 1974 r. Nr 15, poz. 33)*

W związku z przekazaniem przez Kodeks pracy z dniem 1 stycznia 1975 r. rozpatrywania w pierwszej instancji sporów ze stosunku pracy zakładowym (powiatowym) komisjom rozjemczym i powiatowym komisjom odwoławczym do spraw pracy, w celu ułatwienia postępowania i zapewnienia prawidłowości oraz jednolitości dokonywania poszczególnych czynności w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi i odwoławczymi, stosownie do przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 1974 r.

w sprawie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy (Dz. U. Nr 41, poz. 243), w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się i wprowadza następujące wzory formularzy pism do stosowania i pieczęci dla komisji, stanowiące załącznik do wytycznych.

Wytyczne wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:
T. Rudolf

Załącznik do wytycznych Nr 74 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 5 grudnia 1974 r., poz. 33

WZORY FORMULARZY PISM I PIECZĘCI DO ROZPORZĄDZENIA RADY MINISTRÓW

z dnia 25 października 1974 r.

w sprawie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy

(Dz. U. Nr 41, poz. 243)

1. Przyrzeczenie

(wzór pisma do stosowania do przepisu § 3 ust. 3 rozporządzenia)

PRYZRZECZENIE

członka (zakładowej, powiatowej) Komisji

Ob. złożone w dniu
zgodnie z wymogiem § 8 ust. 3 rozp. RM z dnia 25.X.1974 r. w sprawie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych d/s pracy.

„Świadomy wagi zadań członka Komisji (rozjemczej, odwoławczej do spraw pracy)
przyrzekam uroczyście wypełniać moje obowiązki rzetelnie i obiektywnie, orzekać bezstronnie i zgodnie z przepisami prawa, jak również dochować tajemnicy państwowej i służbowej oraz nie ujawniać faktów, o których dowiedziałem się w toku postępowania przed komisją”.

..... dnia

.....
(podpis)

2. Wzór dekretacji przewodniczącego komisji

(wzór pisma do stosowania do przepisów § 11 ust. 1 pkt 2, 3 i § 26 ust. 1 rozporządzenia)

Nr sprawy

Data

Po zaznajomieniu się ze sprawą:

I. Wyznaczam termin posiedzenia Komisji na dzień godz. sala

II. Wyznaczam komplet orzekający w składzie:

1. Ob. — przewodniczący,
2. Ob. — członek,
3. Ob. "
4. Ob. "
5. Ob. "

III. Polecam doręczyć wezwania zainteresowanym.

IV. Zarządzam przedstawienie Komisji przez strony przed posiedzeniem:

1. Dodatkowych wyjaśnień
2. Dokumentów
3. Innych materiałów, a mianowicie:

Przewodniczący KomisjiAdnotacje sekretariatu
o wykonaniu zarządzenia:**3. Zawiadomienie członka kompletu orzekającego o posiedzeniu komisji**

(stosować w przypadku potrzeby pisemnego zawiadomienia)

.....
(pieczęć komisji)

Dnia

Nr sprawy:

Termin dnia 197... r.

ZAWIADOMIENIE

Proszę Obywatela o wzięcie udziału w charakterze członka — przewodniczącego kompletu orzekającego w posiedzeniu komisji, które odbędzie się dnia o godz. w lokalu

.....
(podpis)

Jako zwrotne poświadczenie odbioru stosować wzór formularza centralnego KPA—5,

(Wzór formularza KPA—5)**Strona pierwsza**.....
(pieczęć nagławkowa)Zwrotne potwierdzenie odbioru pisma
adresowanego do
Ob.

Pismo Nr

Dnia 197... r.

Potwierdzam własnoręcznym podpisem, że w dniu dzisiejszym otrzymałem(am) oznaczone wyżej pismo
..... dnia 197... r......
podpis

Po dokonaniu doręczenia organ doręczający zwraca dowód doręczenia wysyłającemu

(datownik)

1. Pismo doręczyłem:

a) adresatowi,

b) z powodu nieobecności adresata w mieszkaniu — dorosłemu domownikowi, z braku dorosłego domownika — sąsiadowi — dozorczy domu* Ob. zam. w, który podjął się oddać pismo adresatowi. Ponieważ odbierający nie może podpisać — odmawia podpisu dowodu doręczenia*, stwierdzam, że pismo doręczyłem mu dnia 197... r.

2. Wobec doręczenia pisma sąsiadowi — dozorczy domu* — umieściłem na drzwiach mieszkania adresata zawiadomienie, komu pismo doręczono.

3. Wobec niemożności doręczenia pisma adresatowi i braku osoby która podjęłaby się pismo oddać adresatowi, złożyłem je w dniu w Urzędzie Poczтовым — Gminnym — Miejskim — Dzielnicowym* w a zawiadomienie o tym umieściłem na drzwiach mieszkania adresata — na drzwiach biura*

(wskazać biuro lub inne pomieszczenie, w którym adresat wykonuje czynności zarobkowe) na nieruchomości*

(wskazać nieruchomość, której dotyczy postępowanie).

4. Adresat odmówił w dniu 197... r. przyjęcia pisma przesłanego pocztą.

5. Wobec odmowy przyjęcia pisma przez adresata pozostawiłem je w miejscu doręczenia — złożyłem je w Urzędzie Gminnym — Miejskim — Dzielnicowym* w dniu 197... r.

6. Nie doręczyłem pisma z powodu śmierci adresata.

..... dnia 197... r.

.....
(podpis doręczającego)

* niepotrzebne skreślić

4. Protokół przyjęcia ustnego wniosku

(wzór pisma do stosowania do przepisu § 23 rozporządzenia)

Stosować wzór formularza centralnego o symbolu KPA—16, którego tekst brzmi następująco:

PROTOKÓŁ

przyjęcia podania — skargi — wniosku wniesionego(ej) ustnie*

W dniu 197... r. w

.....
(nazwa organu)

Ob.
zamieszkały(a) w ul. Nr wnosi ustnie do protokołu następując... podanie — skargę — wniosek*

* niepotrzebne skreślić

W przypadkach, w których podanie podlega opłacie skarbowej, znaczki opłaty skarbowej nakleja się na przedniej stronie protokołu, jeżeli podanie jest zwolnione od opłaty, to o tym zwolnieniu i podstawie nieopłaty czyni się wzmiankę w protokole.

10. Protokół zebrania od stron dodatkowych wyjaśnień

(wzór pisma do stosowania do przepisów § 26 ust. 2 i § 29 ust. 2 rozporządzenia).
Stosować formularz centralny KPA—16, którego treść podano w punkcie 4.

11. Wezwanie stron na rozprawę

(wzór pisma do stosowania do przepisu § 28 ust. 1 rozporządzenia)

Strona pierwsza

Pieczeń komisji

Nr sprawy

Dnia 197..... r.

Termin dnia 19..... r.

Zakładowa (Powiatowa) Komisja Rozjemcza, Powiatowa Komisja Odwoławcza do spraw Pracy przy

wzywa Obywatela, aby w dniu 197..... r. godz. stawił się na posiedzenie w charakterze strony — świadka do

w sprawie

Na posiedzenie należy przedstawić

Skład kompletu orzekającego:

przewodniczący: 1)

członkowie: 2)

3)

4)

5)

Pouczenie na odwrocie

(podpis)

Strona druga

POUCZENIE

1. W postępowaniu przed komisją rozjemczą oraz komisją odwoławczą do spraw pracy pracownik działa osobiście lub przez pełnomocnika.

2. Pełnomocnikiem pracownika może być:

a) przedstawiciel rady zakładowej,

b) inny pracownik zakładu, w którym wnioskodawca jest zatrudniony,

c) członek rodziny pracownika.

Pełnomocnictwo może być udzielone na piśmie lub ustnie do protokołu.

3. Kierownik zakładu pracy działa osobiście lub przez upoważnionego przez niego pracownika.

4. Równowartość zarobku utraconego przez pracownika wezwanego przez zakładową komisję rozjemczą w charakterze strony oraz zwrot kosztów przejazdu tego pracownika, jeżeli zostaną pracownikowi przyznane w orzeczeniu komisji — pokrywa zakład pracy będący stroną. Rozstrzygnięcie to następuje na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej przed zakończeniem rozprawy. Zakład pracy będący stroną zwraca także koszty przejazdu osób wezwanych przez zakładową komisję rozjemczą w charakterze świadków.

W postępowaniu przed powiatową komisją rozjemczą oraz powiatową komisją odwoławczą do spraw pracy — analogiczne wydatki przyznane przez komisję pokrywa zakład pracy będący stroną w sporze.

5. Pracownik ma prawo zgłosić wniosek o wyłączenie członka kompletu orzekającego. Wniosek powinien być odpowiednio uzasadniony.

Jako zwrotne poświadczenie odbioru stosować wzór formularza centralnego KPA—5,

12. Wniosek do sądu o przesłuchanie świadka

(wzór pisma do stosowania do przepisu § 29 ust. 1 rozporządzenia)

.....
Pieczęć komisjiDnia 197..... r.
Nr sprawyDo
Okręgowego Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych,
Sądu Powiatowego
wZakładowa (Powiatowa) Komisja Rozjemcza, Powiatowa Komisja Odwoławcza do Spraw Pracy przy
na podstawie przepisów § 29 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 1974 r. w sprawie
komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy (Dz. U. Nr 41, poz. 243) zwraca się z
wnioskiem o zbadanie w charakterze świadka Ob. zam. w
..... na okoliczności**Przewodniczący Komisji**
.....**13. Protokół posiedzenia komisji**

(wzór pisma do stosowania do przepisu § 35 rozporządzenia)

.....
Pieczęć komisji

Nr sprawy

PROTOKÓŁ POSIEDZENIAZakładowa (Powiatowa) Komisja Rozjemcza, Powiatowa Komisja Odwoławcza do Spraw Pracy przy
..... w składzie:przewodniczący: 1)
członkowie: 2)
3)
4)
5)Protokolant
na posiedzeniu w dniu 197..... r. rozpoznała sprawę wniesioną przez
Ob. oNa posiedzenie stawili się:
Ob.Przebieg rozprawy:
.....Przewodniczący kompletu orzekającego ogłosił orzeczenie Komisji.
.....**Protokolant**.....
(podpis)**Przewodniczący
kompletu orzekającego**.....
(podpis)

pieczęć

14. Orzeczenie (postanowienie) komisji

(wzór pisma do stosowania do przepisów § 36 ust. 4, § 44 i § 24 ust. 2—4 rozporządzenia oraz art. 263 i 270 § 1 Kodeksu pracy)

Strona pierwsza

(pieczęć komisji)

Dnia 197..... r.

Nr sprawy

ORZECZENIE — POSTANOWIENIE *

Zakładowa (Powiatowa) Komisja Rozjemcza, Powiatowa Komisja Odwoławcza do Spraw Pracy przy

Komplet orzekający w składzie:

przewodniczący:	1)
członkowie:	2)
	3)
	4)
	5)

po rozpoznaniu w dniu
z wniosku
przeciwko

..... orzeka — postanawia*

1.
2.

(rozstrzygnięcie o zwrocie równowartości zarobku utraconego wskutek stawiennictwa przed Komisją i kosztów przejazdu § 40 rozporządzenia)

* niepotrzebne skreślić

Strona druga

UZASADNIENIE

(Uzasadnienie w szczególności ma wskazywać podstawę prawną i faktyczną rozstrzygnięcia przez powołanie faktów, które Komisja uznała za udowodnione, i wskazanie co do każdego z nich dowodów, na jakich się oparła.)

Od orzeczenia przysługuje stronom w ciągu 2 tygodni od doręczenia orzeczenia, prawo wniesienia za pośrednictwem Komisji odwołania do Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

W

Członkowie kompletu orzekającego**Przewodniczący kompletu orzekającego**

(podpis)

(podpis)

pieczęć

U w a g a: We wzory formularzy centralnych (punkty 3, 4, 5, 6, 10, 11) należy zaopatrywać się w punktach sprzedaży detalicznej Przedsiębiorstw Wydawniczo-Handlowych Druków Akcydensowych (PWHDA, dawniej CWD).

W formularzu KPA—18 powołanie się na art. 60 KPA, należy zastąpić powołaniem się na § 24 ust. 3 rozporządzenia.

15. Wzory pieczęci

(format PW-5 o wymiarach 20×63 mm, Polska Norma 66/N-11470 z dnia 13 czerwca 1966 — M. P. Nr 44, poz. 223)

1. ZAKŁADOWA KOMISJA ROZJEMCZA
PRZY ZAKŁADACH WYTWÓRCZYCH LAMP ELEKTRYCZNYCH
IM. RÓŻY LUKSEMBURG W WARSZAWIE
ul. Okopowa 32 01-062 Warszawa

2. POWIATOWA KOMISJA ROZJEMCZA
PRZY NACZELNIKU POWIATU W ŁASKU
ul. Kwiatowa 6 98-100 Łask

3. POWIATOWA KOMISJA ROZJEMCZA
PRZY NACZELNIKU MIASTA I POWIATU
W KALISZU
ul. Długa 3 62-800 Kalisz

4. POWIATOWA KOMISJA ROZJEMCZA
PRZY PREZYDENCIE MIASTA TORUNIA
ul. Batorego 7 87-100 Toruń

5. POWIATOWA KOMISJA ROZJEMCZA
PRZY NACZELNIKU MIASTA
SIEMIANOWICE ŚLĄSKIE
ul. Biała 6 41-100 Siemianowice Śląskie

6. POWIATOWA KOMISJA ROZJEMCZA
PRZY NACZELNIKU DZIELNICY WARSZAWA-WOLA
ul. Bema 70 01-244 Warszawa

Analogiczne wzory pieczęci jak podane w punktach 2—6 powinny stosować Komisje Odwoławcze do Spraw Pracy.

16. Wzór rejestru spraw zakładowej, powiatowej komisji rozjemczej i powiatowej komisji odwoławczej do spraw pracy

Nr sprawy	Data wpływu	Oznaczenie stron	Przedmiot sprawy	Nazwisko Przewodniczącego kompletu orzekającego	Zarządzenie i czynności przygotowawcze	Data i treść orzeczenia — postanowienia	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8

Objaśnienia do rubryki 4:

Przedmiotem rozpoznania komisji rozjemczych są sprawy dotyczące:

- wynagrodzenie i inne świadczenia
- urlopy i wynagrodzenie za urlop
- czas pracy
- ochrona pracy kobiet i młodocianych
- świadczenia związane z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową
- ustalenie uprawnień ze stosunku pracy
- inne sprawy

Przedmiotem rozpoznania powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy są sprawy dotyczące:

- odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę
- wnioski o przywrócenie do pracy i odszkodowanie
- wnioski o odszkodowanie z tytułu opinii lub świadectwa pracy
- wnioski dotyczące nawiązania stosunku pracy
- inne

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

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

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

Prenumeratorzy 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.