



# BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1975

Warszawa, dnia 5 lipca 1975 r.

Nr 6—8

INDEKS 25404/35270



## SPIS TRESCI

### Dział B

Poz. 23 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1974 r. w sprawie norm równoważnych czasu pracy w uspołecznionych jednostkach handlowych i usługowych . . . . .	66
„ 24 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej uprawniających do zasiłku wyrównawczego oraz szczegółowych zasad przyznawania tego zasiłku . . . . .	67
„ 25 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia . . . . .	69
„ 26 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych . . . . .	72
„ 27 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników lasów państwowych . . . . .	77
„ 28 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” . . . . .	80
„ 29 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem . . . . .	86
„ 30 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie stosowania równoważnych norm czasu w pracy w niektórych jednostkach organizacyjnych resortu komunikacji . . . . .	89
„ 31 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym . . . . .	91
„ 32 —	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie równoważnych norm czasu pracy w żegludze przybrzeżnej . . . . .	92
„ 33 —	rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 grudnia 1974 r. w sprawie utworzenia i ustalenia siedzib okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych . . . . .	93
„ 34 —	rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 10 grudnia 1974 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników . . . . .	94
„ 35 —	zarządzenie Nr 39 Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 14 października 1974 r. w sprawie przygotowania i kompletowania załóg dla nowo uruchamianych przemysłowych zakładów pracy . . . . .	96
„ 36 —	wytyczne Nr 58 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 października 1974 r. w sprawie wliczenia okresów zwolnień od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem pracownika do pełnienia funkcji państwowych i społecznych do czasokresu stanowiącego podstawę do ustalania wysokości dodatku za staż pracy . . . . .	101
„ 37 —	wytyczne Nr 63 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i Ministra Finansów z dnia 30 października 1974 r. w sprawie właściwego wdrażania zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach pracy położonych na terenie gmin i powiatów objętych regulacjami płac . . . . .	102
„ 38 —	zarządzenie Nr 65 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 5 listopada 1974 r. zmieniające zarządzenie w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych oraz niektórych pracowników zajmujących się magazynowaniem, klasyfikacją i skupem ogumienia nadającego się do regeneracji lub użycia w trakcji konnej . . . . .	103
„ 39 —	wyjaśnienie nr 57 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 7 października 1974 r. w sprawie zaliczania do I kategorii zatrudnienia pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu metalowego . . . . .	103

**DZIAŁ B****23.****ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW**

z dnia 21 grudnia 1974 r.

**w sprawie norm równoważnych czasu pracy w uspołecznionych jednostkach handlowych i usługowych.***(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 324)*

Na podstawie art. 141 § 4 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie ustala zakres, warunki i zasady stosowania przedłużonego czasu pracy oraz jego równoważenia (normy równoważne czasu pracy) w następujących uspołecznionych jednostkach handlowych i usługowych:

- 1) w placówkach handlu detalicznego,
- 2) w zakładach gastronomicznych, hotelarskich i domach wczasowych,
- 3) w zakładach świadczących usługi dla ludności,
- 4) w magazynach skupu i hurtu owoców miękkich przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych.

§ 2. Dyrektorzy przedsiębiorstw (zarządy spółdzielni i organizacji społecznych) w uzgodnieniu z radą zakładową mogą wprowadzić w podległych jednostkach i przy pracach wymienionych w § 3 ust. 1 i § 9 ust. 1 normy równoważne czasu pracy stosując odpowiednio zasady określone w rozporządzeniu.

§ 3. 1. W następujących jednostkach:

- 1) w placówkach handlu detalicznego prowadzących sprzedaż artykułów spożywczych, pamiątkarskich oraz kwiatów,
- 2) w stacjach benzynowych,
- 3) w zakładach gastronomicznych, hotelarskich, domach wczasowych i jednostkach obsługi ruchu turystycznego,
- 4) w zakładach fotograficznych, fryzjerskich, kosmetycznych, wypożyczalniach sprzętu, stacjach obsługi samochodów i parkingach,
- 5) w magazynach skupu i hurtu owoców miękkich przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych — może być stosowany taki rozkład czasu pracy, w którym przedłużony czas pracy w pewne dni będzie wyrównany skróconym czasem pracy w inne dni lub dniami wolnymi od pracy.

2. Przedłużony czas pracy, o którym mowa w ust. 1, nie może przekroczyć:

- 1) w placówkach handlu detalicznego prowadzących sprzedaż artykułów spożywczych, pamiątkarskich oraz kwiatów, w jednostkach obsługi ruchu turystycznego, stacjach benzynowych, zakładach fotograficznych, fryzjerskich, kosmetycznych, wypożyczalniach sprzętu, stacjach obsługi samochodów oraz na parkingach — 10 godzin na dobę i przeciętnie 46 godzin na tydzień w okresie 4 tygodni,
- 2) w zakładach gastronomicznych i hotelarskich, domach wczasowych oraz w magazynach skupu i hurtu owoców miękkich przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych — 12 godzin na dobę i przeciętnie 46 godzin na tydzień w okresie 4 tygodni.

3. Norma czasu pracy ustalona na okres, o którym mowa w ust. 2, ulega zmniejszeniu w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (w sobotę bądź inny wyznaczony dzień — 6 godzin) przez liczbę pełnych dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 4. 1. Zainteresowani ministrowie (kierownicy urzędów centralnych), po porozumieniu z właściwymi branżowo zarządami głównymi związków zawodowych, mogą w szczególnie uzasadnionych wypadkach wprowadzić w zakładach gastronomicznych i hotelarskich, domach wczasowych oraz w magazynach skupu i hurtu owoców miękkich przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych — większy wymiar czasu pracy na dobę niż określony w § 3 ust. 2 pkt 2.

2. Wynagrodzenie pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych określa się według zasad ustalonych w § 7.

§ 5. 1. Rozkład czasu pracy, o którym mowa w § 3 ust. 1 i 2, powinien być stosowany na podstawie ustalonych z odpowiednim wyprzedzeniem harmonogramów pracy określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

2. Pracownikom zatrudnionym w niedzielę należy zapewnić inny wolny od pracy dzień w tygodniu następującym lub poprzedzającym przepracowaną niedzielę. Co najmniej raz na 3 tygodnie niedziela powinna być wolna od pracy.

§ 6. 1. Czas pracy ustalony w granicach norm określonych w § 3 i 4 jest normalnym czasem pracy.

2. Praca powyżej norm określonych w § 3 ust. 2 i § 4 jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 7. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi dodatek obliczony według następujących zasad:

1) za pierwsze dwie godziny nadliczbowe przekraczające dobowe normy czasu pracy (§ 3 ust. 2 i § 4 ust. 1) — przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, a za dalsze godziny nadliczbowe oraz za godziny nadliczbowe przypadające w nocy lub w niedzielę i święto — w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania,

2) za godziny nadliczbowe przekraczające liczbę 46 godzin przeciętnie na tydzień w okresie 4 tygodni, a przepracowane w granicach dobowych norm czasu pracy (§ 3 ust. 2 i § 4) — przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania,

3) łączna liczba godzin nadliczbowych (pkt 1 i 2) opłaconych z 50% dodatkiem nie może przekroczyć liczby godzin wynikającej z pomnożenia liczby przepracowanych dni przez dwa, przy czym otrzymany

iloczyn nie może być większy niż liczba kalendarzowych dni roboczych w danym okresie 4 tygodni pomnożona przez dwa; za godziny przekraczające ten iloczyn przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania,

4) pracownikowi, który za przepracowane niedziele i święta nie otrzymał dni wolnych od pracy w tygodniu poprzedzającym lub następującym po przepracowaniu niedzieli lub święcie — przysługuje za każdą godzinę pracy dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

§ 8. Zainteresowani ministrowie (kierownicy urzędów centralnych), po porozumieniu z właściwymi branżowo zarządami głównymi związków zawodowych, mogą rozciągnąć przepisy § 3, 5, 6 i 7 na pracowników zatrudnionych w innych placówkach handlu detalicznego i zakładach świadczących usługi dla ludności niż wymienione w § 3 ust. 1 pkt 1 i 4.

§ 9. 1. W placówkach handlu detalicznego, w stacjach benzynowych, zakładach gastronomicznych i hotelarskich, domach wczasowych, w jednostkach obsługi ruchu turystycznego oraz zakładach świadczących usługi dla ludności położonych w miejscowościach turystyczno-wypoczynkowych, na szlakach turystycznych i w uzdrowiskach może być w okresie sezonu stosowany taki rozkład czasu pracy, w którym przedłużony czas pracy w pewne dni będzie wyrównywany skróconym czasem pracy w inne dni lub dniami wolnymi od pracy, z tym że nie może on przekroczyć 12 godzin na dobę i przeciętnie 46 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym.

2. Przez okres rozliczeniowy, o którym mowa w ust. 1, rozumie się okres sezonu, jeżeli nie przekracza on 4 miesięcy.

3. Jeżeli okres sezonu przekracza 4 miesiące, okresem rozliczeniowym jest okres każdego 13 tygodni oraz pozostała reszta tygodni i dni tego sezonu.

§ 10. 1. Czas pracy, o którym mowa w § 9 ust. 1, jest normalnym czasem pracy.

2. Praca powyżej norm czasu pracy, o których mowa w § 9 ust. 1, jest pracą w godzinach nadliczbowych.

3. Rozliczenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i wypłata należnego z tego tytułu wynagrodzenia powinny następować niezwłocznie po zakończeniu okresu rozliczeniowego albo po rozwiązaniu umowy o pracę, jeżeli ulega ona rozwiązaniu przed upływem okresu rozliczeniowego.

4. Norma czasu pracy ustalona na okres rozliczeniowy (§ 9) ulega zmniejszeniu w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (w sobotę bądź inny wyznaczony dzień — 6 godzin) przez liczbę pełnych dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

5. Za pierwsze dwie godziny przekraczające dobową normę czasu pracy (§ 9 ust. 1) przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, a za dalsze godziny nadliczbowe oraz za godziny nadliczbowe przypadające w nocy lub w niedzielę i święto — w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

6. Za godziny nadliczbowe przekraczające normę czasu pracy w okresie rozliczeniowym, a przepracowane w granicach dobowej normy czasu pracy (§ 9 ust. 1) przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

7. Łączna liczba godzin nadliczbowych (ust. 5 i 6) opłaconych z 50% dodatkiem nie może przekroczyć liczby godzin wynikającej z pomnożenia liczby przepracowanych dni przez dwa, przy czym otrzymany iloczyn nie może być większy niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez dwa. Za godziny przekraczające ten iloczyn przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

8. Pracownikowi, który za przepracowane niedziele i święta nie otrzymał w ciągu 4 tygodni dni wolnych od pracy, przysługuje za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

9. Pracownikowi należy zapewnić co najmniej raz na 3 tygodnie jedną niedzielę wolną od pracy.

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

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski

## 24.

### ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

**w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej  
uprawnających do zasiłku wyrównawczego oraz szczegółowych zasad  
przyznawania tego zasiłku.**

(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 325)

Na podstawie art. 19 ust. 3 oraz art. 23 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 47, poz. 280) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Zasiłek wyrównawczy przewidziany w art. 19 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach

pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 47, poz. 280) przysługuje pracownikowi ze zmniejszoną sprawnością do pracy wykonującemu pracę za obniżonym wynagrodzeniem, w okresie rehabilitacji zawodowej prowadzonej:

1) w zakładowych i międzyzakładowych ośrodkach rehabilitacji zawodowej,

2) w zakładach pracy na wyodrębnionych stanowiskach pracy, dostosowanych do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy.

§ 2. 1. O potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej orzekają wojewódzkie przychodnie przemysłowe lub wyznaczone przez te przychodnie inne zakłady służby zdrowia, na wniosek lekarza specjalisty zakładu służby zdrowia sprawującego opiekę leczniczo-zapobiegawczą nad zakładem pracy pracownika.

2. O potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji mogą orzekać również komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia w toku przeprowadzania badań dla celów rentowych lub innych.

3. Orzeczenie o potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej wydane w trybie określonym w ust. 1 i 2 jest wiążące dla zakładu pracy pracownika.

§ 3. Rehabilitacji zawodowej mogą być poddani pracownicy ze zmniejszoną sprawnością do pracy:

1) zagrożeni chorobą zawodową i wymagający przekwalifikowania,

2) zatrudnieni w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, jeżeli stan ich zdrowia wymaga zmiany rodzaju pracy,

3) którzy wskutek wypadku lub dłuższej choroby utracili czasowo zdolność do pracy i wymagają adaptacji do pracy.

§ 4. Rehabilitację zawodową przeprowadza się za zgodą pracownika stosownie do wskazań zawartych w orzeczeniu o potrzebie poddania pracownika rehabilitacji zawodowej.

§ 5. 1. Zakładowe ośrodki rehabilitacji zawodowej, o których mowa w § 1 pkt 1, organizowane są w zakładach pracy zatrudniających ponad 3.000 pracowników.

2. W miarę potrzeby zakładowe ośrodki rehabilitacji zawodowej mogą być organizowane w zakładach pracy zatrudniających mniej niż 3 000 pracowników, jeżeli w tych zakładach występują szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia warunki pracy.

3. Międzyzakładowe ośrodki rehabilitacji zawodowej organizowane są przez zakłady pracy o zbliżonym charakterze produkcji.

4. Decyzję o utworzeniu ośrodka rehabilitacji zawodowej podejmuje jednostka nadrzędna nad zakładem pracy.

5. Pracowników medycznych niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania ośrodka zapewnia właściwy terenowy organ administracji państwowej. Ośrodek zatrudnia tych pracowników według zasad obowiązujących w zakładach społecznych służby zdrowia.

6. Szczegółową organizację i zadania ośrodka określa regulamin organizacyjny opracowany w uzgodnieniu z zakładem służby zdrowia sprawującym opiekę leczniczo-zapobiegawczą nad zakładem pracy.

§ 6. Wyodrębnione stanowiska pracy, na których ma być prowadzona rehabilitacja zawodowa, ustalają w zakładach pracy zespoły powołane przez kierowników zakładów pracy składające się z przedstawiciela zakładu pracy, przedstawiciela rady zakładowej oraz lekarza zakładu służby zdrowia sprawującego opiekę leczniczo-zapobiegawczą nad zakładem pracy.

§ 7. Kontrole przebiegu rehabilitacji zawodowej sprawuje zespół określony w § 6, który przeprowadza ocenę przebiegu tej rehabilitacji co najmniej raz na trzy miesiące.

§ 8. 1. Pracownikom, którzy poddali się rehabilitacji zawodowej na warunkach określonych rozporządzeniem, zasiłek wyrównawczy wypłaca zakład pracy, w którym prowadzona jest rehabilitacja zawodowa, lub międzyzakładowy ośrodek rehabilitacji zawodowej.

2. Wydatki ponoszone z tytułu wypłaty zasiłków wyrównawczych finansowane są przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i nie podlegają limitowaniu.

§ 9. 1. Prawo do zasiłku wyrównawczego powstaje od dnia, w którym pracownik podjął rehabilitację w warunkach, o których mowa w § 1.

2. Prawo do zasiłku wyrównawczego ustaje:

1) z chwilą zakończenia rehabilitacji i przesunięcia do innej pracy, nie później jednak niż po upływie dwóch lat od poddania się rehabilitacji,

2) jeżeli czasowa niezdolność do pracy w okresie rehabilitacji zawodowej trwała nieprzerwanie jeden miesiąc,

3) jeżeli z uwagi na stan zdrowia pracownika rehabilitacja stała się niecelowa.

4) jeżeli pracownik swym postępowaniem uniemożliwia lub utrudnia dalsze prowadzenie rehabilitacji.

3. Okoliczności, o których mowa w ust. 2 pkt 3, stwierdza komisja lekarska do spraw inwalidztwa i zatrudnienia na wniosek zakładu służby zdrowia sprawującego opiekę leczniczo-zapobiegawczą nad zakładem pracy.

§ 10. 1. Zasiłek wyrównawczy w wysokości określonej w art. 21 ustawy wypłaca się z dołu za okresy miesięczne, łącznie z wynagrodzeniem za pracę wykonywaną w okresie danego miesiąca.

2. Zasiłek wyrównawczy w wysokości określonej w ust. 1 wypłaca się również za miesiące, w których pracownik przepracował tylko część miesiąca wskutek nieobecności w pracy spowodowanej czasową niezdolnością do pracy.

3. Jeżeli pracownik przepracował tylko część miesiąca z przyczyn innych niż określone w ust. 2, zasiłek wyrównawczy za ten miesiąc wypłaca się w wysokości różnicy między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem z okresu przed powstaniem prawa do zasiłku wyrównawczego, zmniejszonym o 1/30 za każdy dzień takiej nieobecności, a wynagrodzeniem osiąganym w tym miesiącu.

4. Przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego dla pracowników, o których mowa w § 9 ust. 2 pkt 2, okresów pobierania zasiłku wyrównawczego nie uważa się za przerwę w czasowej niezdolności do pracy, jeżeli niezdolność ta spowodowana była pogorszeniem się stanu zdrowia z powodu choroby, z tytułu której pracownik poddał się rehabilitacji zawodowej.

§ 11. 1. Zakład pracy obowiązany jest zatrudnić pracowników, którzy odbyli rehabilitację zawodową zgodnie z ich kwalifikacjami zawodowymi oraz w warunkach zgodnych ze wskazaniami lekarskimi.

2. Zakłady pracy powinny stwarzać warunki umożliwiający pracownikom, o których mowa w ust. 1, podwyższenie kwalifikacji nabytych w czasie rehabilitacji zawodowej.

§ 12. W celu zapewnienia racjonalnego działania w zakresie rehabilitacji zawodowej oraz w zakresie zatrudnienia osób ze zmniejszoną sprawnością do pracy terenowe organy administracji państwowej stopnia wojewódzkiego i powiatowego obowiązane są do:

1) sporządzania okresowych planów zatrudnienia oraz organizowania miejsc pracy dla pracowników ze zmniejszoną sprawnością,

2) inicjowania tworzenia odpowiednich stanowisk pracy oraz szkolenia (przygotowania zawodowego) tych pracowników,

3) rejestrowania wszystkich wolnych miejsc pracy, które mogą być wykorzystane dla pracowników rehabilitowanych zawodowo.

§ 13. Zakłady pracy obowiązane są pokrywać koszty rehabilitacji zawodowej pracowników, a w szczególności wynagrodzenia za pracę, organizacji oraz wyposażenia ośrodków i wyodrębnionych stanowisk pracy.

§ 14. 1. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawo-

wodowych ustala roczny plan rozwoju sieci ośrodków rehabilitacji zawodowej w oparciu o wnioski zainteresowanych ministrów.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych kontroluje realizację planu, o którym mowa w ust. 1, oraz efektywność wykorzystania środków przeznaczonych na cele określone w rozporządzeniu.

§ 15. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej może określić warunki odbywania rehabilitacji zawodowej przez inne osoby niż określone w § 3 oraz ustalić szczegółowe zasady wypłacania im zasiłku wyrównawczego.

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

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski

## 25.

### ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia.

(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 326)

Na podstawie art. 298 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

#### Rozdział 1

##### Przepisy wstępne.

§ 1. 1. Rozporządzenie stosuje się do:

1) pracowników medycznych i innych pracowników działalności podstawowej,

2) pracowników technicznych,

3) pracowników ekonomicznych i administracyjnych,

4) pracowników gospodarczych i pracowników obsługi zatrudnionych w zakładach społecznych służby zdrowia, zakładach pomocy społecznej, zakładach rehabilitacji zawodowej inwalidów oraz zakładach służby zdrowia resortów obrony narodowej, spraw wewnętrznych i sprawiedliwości — zwanych dalej „zakładami służby zdrowia”.

2. Przez pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, rozumie się pracowników medycznych i pracowników działalności podstawowej określonych w przepisach o wynagrodzeniu.

#### Rozdział 2

##### Wymiar i rozkład czasu pracy.

§ 2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia wynosi:

1) pracowników medycznych z wyższym wykształceniem, techników dentystycznych, uprawnionych techników dentystycznych, prowizorów farmacji, aptekarzy aprobowanych, pomocników aptekarskich, asystentów aptecznych, techników farmaceutycznych, techników aptecznych, faszowaczek oraz pozostałych pracowników aptek otwartych, kontrolerów sanitarnych, statystyków medycznych, rejestratorów medycznych, sekretarek medycznych, opiekunek dzie-

cięcych z wykształceniem pedagogicznym — 7 godzin na dobę i 42 godziny na tydzień,

2) logopedów i instruktorów gimnastyki leczniczej — 7 godzin na dobę i 42 godziny na tydzień, w tym 6 godzin przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i na przygotowanie się do zajęć w zakładzie lub poza zakładem pracy,

3) pracowników zatrudnionych przy stosowaniu radu lub innych ciał promieniotwórczych, w zakładach (pracowniach) rentgenologicznych, fizykoterapeutycznych, histopatologicznych, anatomopatologicznych i medycyny sądowej lub prosektoriach — 5 godzin na dobę i 30 godzin na tydzień,

4) pracowników niewidomych, zatrudnionych na stanowiskach wymagających kontaktu z pacjentami — 6 godzin na dobę i 36 godzin na tydzień,

5) pracowników ekonomicznych i administracyjnych 7 godzin na dobę i 42 godziny na tydzień,

6) pozostałych pracowników — 8 godzin (6 godzin w sobotę lub w inny wyznaczony dzień) na dobę i 46 godzin na tydzień.

§ 3. 1. Pracownik, którego czas pracy jest określony w § 2 pkt 1—4, w przypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy może być zatrudniony, za swą zgodą, w wymiarze do 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień.

2. Za pracę w wymiarze określonym w ust. 1 przysługuje wynagrodzenie bez dodatku za godziny nadliczbowe.

3. Za pracę powyżej wymiaru określonego w ust. 1 przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, określonym w art. 134 § 1 Kodeksu pracy.

§ 4. 1. Pracownicy ekonomiczni i administracyjni, jeżeli wymagają tego potrzeby zakładu pracy, mogą być zatrudnieni poza wymiarem czasu pracy określonym w § 2 pkt 5, a także w nocy oraz w niedziele i święta bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia.

2. Za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy na polecenie przełożonego pracownikom wymienionym w ust. 1 przysługuje w tym samym wymiarze czas wolny od pracy, a za pracę w niedzielę lub święto — inny dzień wolny od pracy.

3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, pracownikom ekonomicznym i administracyjnym zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i innych samodzielnych określonych przez Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia przysługuje czas wolny tylko za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy w nocy oraz w niedzielę lub święto.

4. Przepisu ust. 2 i 3 nie stosuje się do pracowników ekonomicznych i administracyjnych zakładów służby zdrowia i ich zastępców.

§ 5. 1. W okolicznościach uzasadnionych potrzebami opieki zdrowotnej pracowników zakładów służby zdrowia mogą być zatrudnieni w systemie zmianowym.

2. Godziny pracy pracownika medycznego mogą być rozdzielone przerwą nie krótszą niż 2 godziny, jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia właściwej opieki zdrowotnej.

§ 6. 1. Rozkład czasu pracy ordynatorów oraz lekarzy, lekarzy-dentystów, pielęgniarek i położnych zatrudnionych w gminnych i wiejskich ośrodkach zdrowia oraz izbach porodowych należy dostosować do warunków pracy, określając czas na wykonanie zadań o charakterze stałym i zadań związanych z doraźnymi potrzebami opieki zdrowotnej.

2. Zadania pracowników wymienionych w ust. 1 powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w czasie pracy określonym w umowie o pracę. W przypadku gdy wykonanie zadań związanych z doraźnymi potrzebami opieki zdrowotnej przekroczy czas pracy określony w umowie, pracownikowi nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

§ 7. 1. Czas pracy pielęgniarek, położnych, techników medycznych i salowych w komórkach organizacyjnych zapewniających całodobową opiekę nad pacjentem może być przedłużony do 48 godzin przeciętnie na tydzień w czterotygodniowym okresie rozliczeniowym. W granicach tej normy czas pracy może być przedłużony do 10 godzin na dobę.

2. Czas pracy pracowników wymienionych w ust. 1 zatrudnionych w bloku porodowym, operacyjnym, zespole reanimacyjnym, w izbie przyjęć, stacji pogotowia ratunkowego oraz zespole pomocy doraźnej może być przedłużony do 12 godzin na dobę. Dotyczy to także noszowych.

3. Za pierwsze dwie godziny pracy przekraczającej 10 godzin na dobę przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego. Łączna liczba godzin nadliczbowych opłaconych z dodatkiem 50% nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z pomnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2.

4. Za godziny pracy przekraczające 12 godzin na dobę oraz za godziny nadliczbowe przypadające w nocy lub w niedzielę i święta przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego.

5. Za godziny przekraczające 184 godziny w okresie rozliczeniowym, a przepracowane w granicach określonych w ust. 1 i ust. 2, przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8. 1. W przypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu służby zdrowia pracownik medyczny z wyższym wykształceniem oraz felczer, pielęgniarka, położna; technik medyczny i laborant medyczny może mieć powierzone wykonywanie zadań w różnych komórkach organizacyjnych zakładu.

2. Pracownik wymieniony w ust. 1 może być zobowiązany do:

1) wykonywania dodatkowych zadań odpowiadających jego kwalifikacjom, wynikających z potrzeby doraźnego zastępstwa innego pracownika,

2) pracy w danym zakładzie w komórce organizacyjnej nie przewidzianej w umowie o pracę, a położonej w tej samej miejscowości na okres nie przekraczający 3 miesięcy lub w innej miejscowości na okres do 30 dni w ciągu roku.

3. Indywidualny rozkład zajęć pracownika określonego w ust. 1 może być zmieniony, jeżeli taka potrzeba wynika z organizacji pracy lub godzin przyjęć.

4. Do pracy w innej miejscowości nie mogą być zobowiązane kobiety w ciąży lub wychowujące dzieci do lat 8 oraz osoby będące jedynymi opiekunami dzieci do lat 15.

5. Pracownikowi zobowiązanemu do pracy w innej miejscowości przysługuje zwrot kosztów podróży i zakwaterowania oraz diety na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju.

§ 9. W zakładach służby zdrowia stosuje się regulaminy pracy opracowane na zasadach określonych rozporządzeniem Rady Ministrów wydanym na podstawie art. 104 § 2 Kodeksu pracy.

### Rozdział 3

#### Dyżury zakładowe i gotowość do pracy.

§ 10. 1. Lekarze zatrudnieni w komórce organizacyjnej, do której zadań należy zapewnienie pacjentom opieki całodobowej, oraz inni lekarze specjaliści zatrudnieni w danym zakładzie służby zdrowia mogą być zobowiązani:

1) do pełnienia dyżuru zakładowego,

2) do pozostawania poza zakładem pracy w gotowości do pracy, umożliwiającej wezwanie do zakładu w przypadkach nie cierpiących zwłoki.

2. Dyżury zakładowe mogą być pełnione również przez lekarzy nie będących specjalistami, a zatrudnionych w danym zakładzie służby zdrowia, a także przez innych lekarzy zatrudnionych poza danym zakładem, jeżeli wyrażą na to zgodę.

3. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi potrzebami opieki zdrowotnej dyrektor zakładu służby zdrowia może zobowiązać pracowników medycznych z wyższym wykształceniem, innych niż lekarze, do pełnienia dyżurów zakładowych, a pielęgniarki, położne, laborantów i techników — do pozostawania w gotowości do pracy.

§ 11. Przez dyżur zakładowy rozumie się wykonywanie pracy i pozostawanie w gotowości do jej wykonywania przez lekarza przebywającego stale w zakładzie poza godzinami normalnej ordynacji danego zakładu lub jego oddziału.

§ 12. Za pełnienie dyżurów zakładowych i za pozostawanie w gotowości do pracy oraz za dodatkową pracę w zespołach wyjazdowych pomocy doraźnej przysługuje odrębne wynagrodzenie, a czasu ich pełnienia nie wlicza się do czasu pracy. W takich przypadkach nie przysługuje pracownikowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 13. 1. Za czas dyżuru zakładowego nie przysługuje czas wolny od pracy.

2. Przełożony lekarz może go zwolnić z całości lub części godzin pracy po zakończeniu dyżuru, wymagającego szczególnego nakładu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas zwolnienia.

§ 14. Liczba dyżurów zakładowych, do których pełnienia lekarz może być zobowiązany, nie może przekraczać dwóch w tygodniu, a sześciu w miesiącu.

#### Rozdział 4

##### Szczególne uprawnienia pracowników medycznych.

§ 15. 1. Organy administracji państwowej właściwe ze względu na miejsce zatrudnienia pracowników medycznych są obowiązane zapewnić pracownikom medycznym zatrudnionym w gminnych, wiejskich i przyzakładowych ośrodkach zdrowia, w aptekach otwartych, punktach aptecznych i żłobkach położonych na obszarze gmin, gmin i miast lub miast liczących do 2 tys. mieszkańców mieszkanie samodzielne, wyremontowane i posiadające odpowiednie wyposażenie.

2. Pracownikom określonym w ust. 1 należy zapewnić mieszkanie w miarę możliwości mieszczące się w tym samym obiekcie co zatrudniający go zakład lub:

1) w innych budynkach pozostających w dyspozycji państwowych jednostek organizacyjnych bądź

2) w budynkach należących do osób prywatnych.

3. Jeżeli pracownikowi ma być udostępnione mieszkanie w budynku należącym do osoby prywatnej (ust. 2 pkt 2), koszt pierwszego remontu mieszkania obciąża organ, o którym mowa w ust. 1.

§ 16. 1. Pracownikowi określonymu w § 15 ust. 1, a zatrudnionemu w zakładzie położonym na obszarze gminy, gminy i miasta lub miasta liczącego do 2 tys. mieszkańców — w razie niezapewnienia mu odpowiedniego mieszkania — przysługuje miesięczny zryczałtowany ekwiwalent pieniężny z tytułu najmu mieszkania u osoby prywatnej w następującej wysokości:

1) dla osoby samotnej — 200 zł,

2) dla osoby mającej rodzinę — 400 zł.

2. Zryczałtowany ekwiwalent pieniężny przysługuje tylko 1 osobie w rodzinie prowadzącej wspólne gospodarstwo domowe.

§ 17. 1. Pracownikom medycznym zatrudnionym w zakładach opieki zdrowotnej i placówkach terenowych tych zakładów, w aptekach otwartych i punktach aptecznych oraz w żłobkach położonych na obszarze gmin oraz miast liczących do 2 tys. mieszkańców przysługuje ryczałt za używanie własnego samochodu osobowego, motocykla lub motoroweru do celów służbowych.

2. Minister Komunikacji w porozumieniu z Ministrem Finansów i Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi wysokość i zasady przyznawania ryczałtu, o którym mowa w ust. 1.

§ 18. 1. Lekarz, lekarz dentyista, magister farma-

cji oraz pielęgniarka i położna przystępujący do pracy po raz pierwszy po uzyskaniu dyplomu otrzymują jednorazowy zasiłek na zagospodarowanie się w wysokości dwumiesięcznego uposażenia, jeżeli podejmą pracę na obszarze, na którym występuje niedobór kadr medycznych. Obszary te określi Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

2. Zasiłek określony w ust. 1 podlega zwrotowi, jeżeli pracownik przed upływem 3 lat rozwiąże stosunek pracy lub ze swej winy zostanie zwolniony z pracy bez wypowiedzenia albo porzuci pracę.

§ 19. 1. Za długoletnią i nieprzerwaną pracę pracownikowi przysługują gratyfikacje jubileuszowe w wysokości:

1) 75% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach — począwszy od dnia 1 stycznia 1977 r.,

2) 150% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach oraz 200% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach — począwszy od dnia 1 stycznia 1976 r.

2. Miesięczne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym że jego wysokość nie może przekroczyć kwoty wynagrodzenia za pełny wymiar czasu pracy.

3. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia ustala szczegółowe zasady wypłaty gratyfikacji oraz zaliczania okresów pracy do okresów uzasadniających prawo do tych gratyfikacji.

#### Rozdział 1

##### Przepisy przejściowe i końcowe.

§ 20. W okresie przejściowym, uzasadnionym potrzebami opieki zdrowotnej, dopuszcza się dodatkowe zatrudnienie w jednym zakładzie pracy lekarza, lekarza dentyisty, który wyrazi na to zgodę, w wymiarze do 8 godzin tygodniowo ponad wymiar określony w § 3 ust. 1.

§ 21. Przepisy rozporządzenia stosuje się odpowiednio do pracowników medycznych zatrudnionych w zakładach leczenia uzdrowiskowego prowadzonych przez związki zawodowe lub na podstawie udzielonego zezwolenia oraz w przychodniach lekarskich i lekarsko-dentystycznych prowadzonych przez spółdzielnie pracy.

§ 22. Tracą moc:

1) § 4 i 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 maja 1966 r. w sprawie uposażenia lekarzy, lekarzy dentyistów oraz innych pracowników z wyższym wykształceniem zatrudnionych w zakładach społecznych służby zdrowia (Dz. U. Nr 20, poz. 122, z 1968 r. Nr 42, poz. 298 oraz Nr 43, poz. 315, z 1969 r. Nr 7, poz. 59, z 1971 r. Nr 2, poz. 16 oraz Nr 37, poz. 329, z 1972 r. Nr 37, poz. 246);

2) § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 maja 1966 r. w sprawie uposażenia pracowników farmaceutycznych oraz uposażenia innych pracowników zatrudnionych w aptekach otwartych i kolejowych (Dz. U. Nr 20, poz. 123, z 1968 r. Nr 43, poz. 316, z 1969 r. Nr 7, poz. 59, z 1971 r. Nr 37, poz. 329 oraz 1972 r. Nr 37, poz. 246);

3) § 3 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 maja 1966 r. w sprawie uposażenia średniego perso-

nelu medycznego (Dz. U. Nr 20, poz. 124, z 1969 r. Nr 7, poz. 59, z 1971 r. Nr 37, poz. 329 oraz z 1972 r. Nr 37, poz. 246);

4) § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 maja 1966 r. w sprawie uposażenia techników i uprawnionych techników dentystycznych (Dz. U. Nr 20, poz. 125, z 1969 r. Nr 7, poz. 59, z 1971 r. Nr 2, poz. 15 oraz 1972 r. Nr 37, poz. 246);

5) § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 maja 1966 r. w sprawie wynagrodzenia niższego personelu pomocniczo-lekarskiego (Dz. U. Nr 20, poz. 126, z 1969 r. Nr 7, poz. 59 oraz z 1972 r. Nr 37, poz. 246);

6) § 8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 maja 1966 r. w sprawie wynagradzania pracowników gospodarczych, pracowników obsługowych, praco-

wników zatrudnionych przy pilnowaniu i pracowników służby technicznej zatrudnionych w zakładach społecznych służby zdrowia; kolumnach transportu sanitarnego, w zakładach pomocy społecznej oraz w zakładach rehabilitacji zawodowej inwalidów (Dz. U. Nr 20, poz. 127, z 1969 r. Nr 7, poz. 59 oraz z 1972 r. Nr 37, poz. 246);

7) uchwała nr 289 Rady Ministrów z dnia 17 grudnia 1971 r. w sprawie stworzenia warunków niezbędnych do zapewnienia bezpłatnej opieki zdrowotnej osobom prowadzącym gospodarstwa rolne (Monitor Polski Nr 60, poz. 401).

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

Prezes Rady Ministrów: w z. *M. Jagielski*

## 26.

### ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych.

(*Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 327*)

Na podstawie art. 298 Kodeksu Pracy Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

#### Rozdział 1

##### Przepisy ogólne.

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników zatrudnionych:

1) w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” z wyłączeniem biur projektów kolejowych,

2) w zakładach zgrupowanych w Zjednoczeniu Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego i w tym Zjednoczeniu,

3) w przedsiębiorstwie „Zakłady Produkcji i Nasywania Podkładów Kolejowych”,

4) w przedsiębiorstwie „Drukarnie Kolejowe”,

5) w komórkach organizacyjnych Ministerstwa Komunikacji, określonych przez Prezesa Rady Ministrów.

§ 2. 1. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „jednostkach kolejowych” — należy przez to rozumieć jednostki, o których mowa w § 1.

2. Przez „właściwy organ” — należy rozumieć kierownika jednostki organizacyjnej, upoważnionego przez Ministra Komunikacji do mianowania pracowników.

#### Rozdział 2

**Stosunek pracy oparty na podstawie mianowania.**

§ 3. 1. Pracownik może być mianowany, jeżeli:

1) posiada obywatelstwo polskie,

2) nie był karany za przestępstwo umyślne lub nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne,

3) posiada nienaganną opinię służbową,

4) posiada odpowiedni stan zdrowia i kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku,

5) jest zatrudniony w jednostkach kolejowych w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej cztery lata,

6) w czasie przyjęcia do służby kolejowej nie przekroczył 45 roku życia.

2. Minister Komunikacji może wyrazić zgodę na odstępstwo od warunków określonych w ust. 1 pkt 5 i 6.

§ 4. 1. Mianowania pracownika dokonuje właściwy organ z równoczesnym wyznaczeniem go na określone stanowisko służbowe.

2. Stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z dniem określonym w akcie nominacyjnym, a jeżeli dnia tego nie określono — z dniem doręczenia pracownikowi aktu nominacyjnego.

3. Akt nominacji powinien w szczególności określać:

1) stanowisko służbowe i miejsce pracy,

2) wysokość wynagrodzenia.

§ 5. 1. Właściwy organ może wyznaczyć pracownika na inne stanowisko niż określone w akcie nominacyjnym.

2. Na stanowisko niższe można wyznaczyć pracownika:

1) w razie stwierdzenia przez kolejową komisję lekarską trwałej niezdolności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku,

2) w wyniku zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

3. Pracownik mianowany, wyznaczony na stanowisko równorzędne, a także na stanowisko niższe z przyczyny określonej w ust. 2 pkt 1, zachowuje posiadaną grupę (stawkę) wynagrodzenia zasadniczego.

4. Jeżeli skutek zmiany stanowiska z przyczyn określonych w ust. 2 pkt 1 ogólne wynagrodzenie pracownika uległo obniżeniu, pracownik zachowuje



prawo do wynagrodzenia dotychczasowego przez okres 3 miesięcy.

§ 6. 1. Właściwy organ może za zgodą pracownika mianowanego powierzyć mu pełnienie obowiązków na innym stanowisku.

2. Pracownik, któremu powierzono pełnienie obowiązków na innym stanowisku, może być w każdym czasie zwolniony od pełnienia tych obowiązków i zatrudniony na stanowisku poprzednim lub innym równorzędnym.

3. Pracownikowi, któremu powierzono pełnienie obowiązków na wyższym stanowisku służbowym, przysługuje w czasie pełnienia tych obowiązków wynagrodzenie nie niższe od najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla tego stanowiska.

§ 7. 1. Właściwy organ może przenieść pracownika mianowanego do innej jednostki kolejowej w tej samej lub innej miejscowości bez zmiany dotychczasowego stanowiska lub na stanowisko inne, co najmniej równorzędne.

2. Pracownikowi przeniesionemu do jednostki położonej w innej miejscowości przysługują diety i inne należności na zasadach ogólnych.

3. Jeżeli wskutek przeniesienia, o którym mowa w ust. 2, czas przejazdu pracownika do pracy publicznym środkiem lokomocji łącznie z czasem powrotu do miejsca zamieszkania wynosi więcej niż 3 godziny, przysługuje mu bezpłatna kwatery do czasu uzyskania mieszkania.

4. Pracownikowi nie przysługują uprawnienia określone w ust. 2 i 3, jeżeli przeniesienia dokonano na wniosek pracownika.

5. Kobiety w ciąży lub opiekującej się dzieckiem w wieku do lat 15 nie można przenieść bez jej zgody do jednostki położonej w innej miejscowości.

§ 8. 1. W przypadkach uzasadnionych potrzebami służby pracownik mianowany może być skierowany do pracy w innej jednostce kolejowej w tej samej lub innej miejscowości na okres nie przekraczający 6 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego. Przepis § 7 ust. 2—5 stosuje się odpowiednio.

2. Właściwy organ może w razie koniecznej potrzeby uzależnić od swego zezwolenia opuszczanie przez niektórych pracowników miejsca ich zamieszkania poza godzinami pracy lub zobowiązać ich do zawiadomiania zwierzchnika służbowego o każdorazowej zmianie miejsca pobytu.

3. Minister Komunikacji po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych PRL określi, do których pracowników stosuje się ust. 2.

§ 9. Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym ulega rozwiązaniu w razie:

- 1) utraty obywatelstwa polskiego,
- 2) wymierzenia kary dyscyplinarnej zwolnienia z pracy.

§ 10. 1. Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym ulega rozwiązaniu na jego wniosek z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

2. Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym ulega rozwiązaniu z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia w razie trwałej niezdolności do pracy stwierdzonej orzeczeniem komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

§ 11. 1. Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym może ulec rozwiązaniu:

1) z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia w razie:

- a) osiągnięcia wieku emerytalnego,
- b) nieuzasadnionej odmowy poddania się badaniom lekarskim mającym na celu stwierdzenie zdolności do pracy,
- c) skazania na karę pozbawienia lub ograniczenia wolności, jeżeli stosunek pracy nie został już rozwiązany wskutek usprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 1 miesiąc z przyczyn innych niż choroba,

2) bez wypowiedzenia w razie:

- a) nieobecności w pracy z powodu choroby, jeżeli nieobecność ta łącznie z urlopem zdrowotnym trwała dłużej niż rok,
- b) usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 1 miesiąc, z przyczyn innych niż choroba,
- c) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku.

3. Z pracownikiem mianowanym, który w stanie nietrzeźwości pełnił czynności związane bezpośrednio z bezpieczeństwem ruchu pociągów, może być rozwiązany stosunek pracy bez wypowiedzenia i przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego.

§ 12. Przy obliczaniu okresu niezdolności do pracy wskutek choroby, o której mowa w § 11 ust. 1 pkt 2 lit. a), stosuje się zasady przewidziane w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 13. 1. Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym wygasa w przypadkach, w których Kodeks pracy przewiduje wygaśnięcie umowy o pracę. Przepisy Kodeksu pracy o wygaśnięciu umowy o pracę stosuje się odpowiednio.

2. W razie tymczasowego aresztowania pracownika mianowanego, stosunek pracy wygasa po upływie 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że właściwy organ rozwiązał wcześniej stosunek pracy w wykonaniu prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

## Rozdział 3

### Obowiązki pracowników kolejowych.

§ 14. 1. Pracownik jest obowiązany pracować sumiennie i z należytą starannością oraz wykazywać dbałość o prawidłowe wykonywanie zadań transportu kolejowego.

2. Pracownik obowiązany jest w szczególności:

- 1) sprawnie wykonywać obowiązki wynikające z powierzonych mu czynności, ściśle przestrzegać przepisów służbowych oraz dokładnie i terminowo wypełnić polecenia służbowe zwierzchników,
- 2) przestrzegać ustalonego czasu pracy i wykorzystywać go w sposób najbardziej efektywny,
- 3) dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę,
- 4) zapobiegać wszystkiemu, co zagraża bezpieczeń-

stwu ruchu kolejowego, bezpieczeństwu ludzi lub mienia powierzonego kolei do przewozu,

5) strzec i chronić mienie kolei oraz używać go zgodnie z przeznaczeniem,

6) przestrzegać tajemnicy państwowej i służbowej,

7) strzec dobrego imienia kolejarza polskiego,

8) przestrzegać zasad współżycia społecznego i koleżeńskej współpracy.

§ 15. Pracownik obowiązany jest na polecenie zwierzchnika w przypadkach uzasadnionych potrzebami służbowymi pełnić doraźnie również takie czynności służbowe, które nie są związane z zajmowanym przez niego stanowiskiem, lecz odpowiadają posiadanym przez niego kwalifikacjom.

§ 16. Pracownik drużyny lokomotywowej i konduktorskiej w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” obowiązany jest zgłosić się do służby w celu jej pełnienia na każde wezwanie zwierzchnika, uzasadnione istotnymi potrzebami służbowymi, o ile przed tym miał zapewniony odpoczynek.

§ 17. Zwierzchnik służbowy obowiązany jest wypełniać sumiennie swoje obowiązki wobec podległych mu pracowników oraz dawać podwładnym przykład wzorowego spełniania obowiązków pracowniczych.

§ 18. Szczegółowe obowiązki pracowników określi regulamin wydany przez Ministra Komunikacji po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych PRL.

## Rozdział 4

### Uprawnienia pracowników kolejowych.

§ 19. 1. Pracownicy, o których mowa w § 1 pkt 1—4 mają prawo do kolejowego dodatku za wysługę lat, przewidzianego w odrębnych przepisach.

2. Pracownicy, o których mowa w § 1 pkt 5, otrzymują dodatek za wysługę lat w wysokości i według zasad przewidzianych dla pracowników urzędów państwowych.

§ 20. Pracownikom przysługuje prawo do umundurowania służbowego przydzielanego bezpłatnie. Zasady i warunki przydzielania umundurowania, wzory umundurowania i oznak oraz zasady wypłaty równoważnika pieniężnego określi Minister Komunikacji w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych PRL.

§ 21. Pracownikom oraz członkom ich rodzin i domownikom przysługuje prawo do ulgowych i bezpłatnych przejazdów oraz przewozów kolejami.

§ 22. Pracownikom, z wyjątkiem wymienionych w § 1 pkt 5, przysługuje prawo do bezpłatnego deputatu węglowego.

§ 23. Pracownicy i członkowie ich rodzin mają prawo do korzystania z bezpłatnych świadczeń kolejowej służby zdrowia.

§ 24. Minister Komunikacji po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych PRL określi:

1) zakres i warunki korzystania przez pracowników, członków ich rodzin i domowników z ulgowych i bezpłatnych przejazdów i przewozów kolejami oraz kogo należy uważać za członków rodziny pracownika i jego domowników,

2) zasady i warunki przydzielania pracownikom deputatu węglowego,

3) zakres i warunki korzystania przez pracowników i członków ich rodzin z bezpłatnych świadczeń kolejowej służby zdrowia.

§ 25. 1. Kierownik jednostki nadrzędnej nad jednostką organizacyjną, w której zatrudniony jest pracownik, może udzielić pracownikowi mianowanemu urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne. Urlopu można udzielić tylko na podstawie skierowania na leczenie sanatoryjne i na okres ustalony w tym skierowaniu nie przekraczający jednak 1 miesiąca.

2. Za czas urlopu zdrowotnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

§ 26. Pracownikowi mianowanemu przysługuje w okresie choroby w czasie trwania stosunku pracy zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przez okres do jednego roku.

## Rozdział 5

### Nagrody i wyróżnienia.

§ 27. 1. Poza nagrodami i wyróżnieniami określonymi w art. 106 pkt 1—4 Kodeksu pracy mogą być stosowane następujące wyróżnienia:

1) awansowanie poza obowiązującymi terminami,  
2) wyróżnienie odznaką „Przodujący Kolejarz”,  
3) nadanie tytułu honorowego „Zasłużony Kolejarz PRL”.

2. Zasady nadawania tytułu „Zasłużony Kolejarz PRL” oraz wyróżnienia odznaką „Przodujący Kolejarz” określają odrębne przepisy.

## Rozdział 6

### Odpowiedzialność służbowa pracowników mianowanych.

§ 28. Pracownicy mianowani ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną i porządkową za naruszenie obowiązków pracowniczych.

§ 29. Odpowiedzialność dyscyplinarną ponosi pracownik za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności:

1) wynikające ze złego zamiaru, chęci zysku lub innych niskich pobudek albo

2) zagrażające bezpieczeństwu ruchu kolejowego, bezpieczeństwu życia lub zdrowia ludzkiego albo które w skutkach swych może narazić na znaczną szkodę mienie kolejowe lub mienie powierzone kolei do przewozu.

§ 30. Za naruszenie obowiązku pracowniczego nie posiadającego znamion przewinienia określonego w § 29 pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową.

§ 31. 1. Karami porządkowymi są:

1) upomnienie,  
2) nagana,  
3) nagana z ostrzeżeniem.

2. Karami dyscyplinarnymi są:

1) potrącenie części wynagrodzenia zasadniczego do wysokości 5% na okres od 1 miesiąca do 6 miesięcy,

2) obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o jedną grupę na okres do 1 roku,

3) przeniesienie na stanowisko bezpośrednio niższe z równoczesnym obniżeniem wynagrodzenia o jedną grupę,

4) zwolnienie dyscyplinarne z pracy.

§ 32. 1. Przy pociąganiu pracowników do odpowiedzialności porządkowej stosuje się zasady i tryb postępowania określone w art. 109, 110, 111 i 113 Kodeksu pracy.

2. Pracownikowi ukaranemu służy w ciągu 7 dni prawo wniesienia drogą służbową odwołania do kierownika jednostki nadrzędnej, którego decyzja jest ostateczna.

§ 33. 1. Kary dyscyplinarne w pierwszej instancji wymierzają:

1) komisje dyscyplinarne przy naczelnym dyrektorach okręgów kolei państwowych,

2) Komisja Dyscyplinarna przy naczelnym dyrektorze Zjednoczenia Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego,

3) Komisja Dyscyplinarna przy Ministrze Komunikacji.

2. Od orzeczeń komisji dyscyplinarnych, określonych w ust. 1, pracownik może wnieść w ciągu 14 dni odwołanie do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej przy Ministrze Komunikacji.

3. Przed upływem terminu do wniesienia odwołania orzeczenie o karze dyscyplinarnej nie ulega wykonaniu, a wniesienie odwołania w terminie wstrzymuje wykonanie kary.

§ 34. 1. Komisja dyscyplinarna orzekając karę może warunkowo zawiesić jej wykonanie na okres 2 lat. Nie dotyczy to kary zwolnienia dyscyplinarnego ze służby.

2. Warunkowe zawieszenie wykonania kary dyscyplinarnej może być zastosowane, jeżeli okoliczności towarzyszące naruszeniu obowiązków pracowniczych albo inne okoliczności pozwalają przypuszczać, że pracownik nie popełnił nowego przewinienia.

3. Warunkowego zawieszenia wykonania kary dyscyplinarnej nie stosuje się, jeżeli pracownik:

1) był już karany dyscyplinarnie za przewinienie tego samego rodzaju,

2) dopuścił się przewinienia, w wyniku którego naraził na niebezpieczeństwo życia lub zdrowia ludzkie albo spowodował zagrożenie mienia zakładu pracy w znacznych rozmiarach.

4. Jeżeli w okresie zawieszenia wykonania kary dyscyplinarnej pracownik ponownie dopuścił się przewinienia z takich samych pobudek lub tego samego rodzaju, komisja dyscyplinarna zarządza wykonanie zawieszony kary.

§ 35. Można zaniechać ukarania pracownika w drodze dyscyplinarnej, jeżeli popełnione przez niego przewinienie stanowi jednocześnie przestępstwo lub wykroczenie, za które został on ukarany przez sąd lub kolegium do spraw wykroczeń.

§ 36. Nie można orzec kary dyscyplinarnej po upływie 3 lat od dnia popełnienia przewinienia ani po upływie 6 miesięcy od dnia jego ujawnienia.

§ 37. 1. Kary dyscyplinarne, z wyjątkiem zwolnienia dyscyplinarnego, ulegają zatarciu po upływie 2 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

2. Właściwy organ, biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i nienaganne zachowanie się pracownika po ukaraniu, może z własnej inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej dokonać zatarcia kary po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

3. Przed zatarciem kary dyscyplinarnej pracow-

nik nie może być wyznaczony na wyższe stanowisko; nie można mu również podwyższyć wynagrodzenia zasadniczego, dodatku służbowego i funkcyjnego. Dotyczy to również pracownika, przeciwko któremu toczy się postępowanie dyscyplinarne.

§ 38. Szczegółowe zasady pociągania pracowników do odpowiedzialności służbowej, organizację komisji dyscyplinarnych, ich skład i sposób powoływania oraz tryb postępowania dyscyplinarnego określi Minister Komunikacji po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych PRL.

§ 39. Wpływy z kar określonych w § 31 ust. 2 pkt 1 przeznacza się na cele socjalne i kulturalne pracowników kolejowych.

## Rozdział 7

### Czas pracy.

§ 40. 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w systemie pracy okresowej (turnusowej) może być w poszczególnych dniach przedłużony do 12 godzin na dobę, z tym że w okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin, a w sobotę albo wyznaczony w zamian niej inny dzień 6 godzin — przez liczbę kalendarzowych dni roboczych.

2. Jako okres rozliczeniowy przyjmuje się miesiąc kalendarzowy.

§ 41. 1. Jednostki organizacyjne, w których praca odbywa się w systemie okresowym (turnusowym), są obowiązane do opracowania harmonogramów pracy.

2. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych w systemie pracy okresowej (turnusowej) wlicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.

3. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy zalicza się do czasu pracy, jeżeli praca została wykonana na polecenie kierownika jednostki organizacyjnej albo w następstwie nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód, uznanych przez tego kierownika.

4. Przerwy w wykonywaniu pracy powstałe z przyczyn techniczno-ruchowych zalicza się do czasu pracy w niepełnym wymiarze.

5. Normę czasu pracy, ustaloną na okres rozliczeniowy w trybie przepisów § 40 ust. 1 i 2, zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin, a w sobotę albo wyznaczony w zamian niej inny dzień 6 godzin — przez liczbę pełnych dni nieobecności.

§ 42. 1. Po każdym okresie pracy w systemie pracy okresowej (turnusowej), trwającym co najmniej 8 godzin bez przerwy powinien nastąpić okres odpoczynku. Odpoczynek ten powinien trwać:

1) w miejscu zamieszkania pracownika — co najmniej tyle godzin, ile trwa poprzedzająca nieprzerwana praca, nie mniej niż 10 godzin,

2) poza miejscem zamieszkania — tyle, ile wynosiła połowa czasu trwania poprzedzającej nieprzerwanej pracy w godzinach dziennych i pełny czas trwania pracy w godzinach nocnych, w obu przypadkach nie dłużej jednak niż 7 godzin.

2. Pracownik zatrudniony w systemie pracy okresowej (turnusowej) ma prawo korzystać co najmniej raz w okresie tygodniowym z 24-godzinnego czasu

wolnego od pracy, który powinien raz na trzy tygodnie przypadać w niedzielę.

§ 43. 1. Praca ponad miesięczną normę czasu pracy, ustaloną według zasad określonych w § 40 ust. 1 i 2, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobiste go zaszerogowania — za każdą godzinę nadliczbową do 36 godzin w miesiącu,

2) 100% tego wynagrodzenia — za każdą dalszą godzinę przekraczającą 36 godzin w miesiącu.

§ 44. Minister Komunikacji w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych PRL ustali wykaz stanowisk (zawodów), na których praca może być wykonywana w systemie pracy okresowej (turnusowej), oraz określi szczegółowe warunki stosowania pracy w tym systemie i zasady zaliczania do czasu pracy przerw, o których mowa w § 41 ust. 4.

§ 45. 1. W stosunku do pracowników jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” oraz zakładów naprawczych taboru kolejowego, w których stosowana była 42-godzinna tygodniowa norma czasu pracy — utrzymuje się ten wymiar czasu pracy.

2. Za pracę w wymiarze do 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień pracownikom, o których mowa w ust. 1, nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

3. Do pracowników, o których mowa w § 1 pkt 5, stosuje się przepisy o czasie pracy dotyczące pracowników urzędów państwowych.

## Rozdział 8

### Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.

§ 46. 1. W stosunku do pracowników mianowanych wylęcza się właściwość powiatowych komisji odwoławczych do spraw pracy. Odwołania i wnioski, o których mowa w art. 264 Kodeksu pracy, rozpatruje jednostka nadrzędna nad jednostką organizacyjną zatrudniającą pracownika, w trybie przepisów o postępowaniu administracyjnym.

2. Minister Komunikacji po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych PRL określi w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” jednostki organizacyjne, przy których działają zakładowe komisje rozjemcze, zasięg ich działania oraz stanowiska kierownicze w tym przedsiębiorstwie w rozumieniu art. 248 § 2 Kodeksu pracy.

## Rozdział 9

### Przepisy przejściowe i końcowe.

§ 47. Pracownicy mianowani na podstawie dotychczasowych przepisów stają się pracownikami mianowanymi w rozumieniu rozporządzenia.

§ 48. Pracownikom, o których mowa w § 1 pkt 5:

1) do dnia 1 stycznia 1976 r. wypłaca się dodatek za wysługę lat według przepisów dotychczasowych.

2) przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości i według zasad ustalonych dla pracowników urzędów państwowych.

§ 49. Dodatek, o którym mowa w § 19 ust. 2, jest w rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin równoznaczny z dodatkiem za wysługę lat, od którego uzależnione jest prawo do kolejowych emerytur oraz kolejowych rent inwalidzkich i rodzinnych, dla:

1) pracowników Ministerstwa Komunikacji zatrudnionych:

a) w komórkach organizacyjnych, spełniających funkcje nadzoru nad przedsiębiorstwem „Polskie Koleje Państwowe”, określonych przez Prezesa Rady Ministrów na wniosek Ministra Komunikacji,

b) w dniu 1 stycznia 1976 r. w innych komórkach organizacyjnych i otrzymujących dodatek za wysługę lat, o którym mowa w § 19 ust. 1,

2) pracowników przenoszonych do Ministerstwa Komunikacji do komórek organizacyjnych, o których mowa w § 1 pkt 5, z jednostek kolejowych, o których mowa w § 1 pkt 1—4.

§ 50. 1. W sprawach dyscyplinarnych wszczętych, a nie zakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, stosuje się przepisy dotychczasowe, z tym że:

1) zamiast kar dyscyplinarnych przewidzianych w przepisach dotychczasowych stosuje się kary porządkowe lub dyscyplinarne przewidziane w rozporządzeniu,

2) można stosować przepisy rozporządzenia dotyczące warunkowego zawieszenia wykonania kar dyscyplinarnych,

3) w zakresie przedawnienia karanja stosuje się przepisy rozporządzenia.

2. Minister Komunikacji po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych PRL może zarządzić w odniesieniu do kar dyscyplinarnych prawomocnie orzeczonych za wykroczenia służbowe popełnione przed dniem wejścia w życie rozporządzenia częściowe lub całkowite ich darowanie oraz zatarcie kar wykonanych lub darowanych.

§ 51. W sprawach o wyrównanie szkód wyrządzonych przez pracowników mianowanych przed dniem 1 stycznia 1975 r. stosuje się odpowiednio przepis art. XVIII Przepisów wprowadzających Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 142).

§ 52. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w rozporządzeniu pozostają w mocy przepisy dotychczasowe, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami rozporządzenia.

§ 53. Tracą moc:

1) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1945 r. o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. Nr 52, poz. 299 z późniejszymi zmianami),

2) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1945 r. o uposażeniu pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. Nr 55, poz. 309 z późniejszymi zmianami),

3) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1957 r. w sprawie niektórych zmian w zakresie stosunku służbowego pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. Nr 23, poz. 109).

§ 54. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r., z wyjątkiem § 19 ust. 2, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1976 r.

## 27.

## ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

w sprawie praw i obowiązków pracowników lasów państwowych.

(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 328)

Na podstawie art. 298 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Rozporządzenie stosuje się do pracowników organizacji gospodarczej Lasy Państwowe, parków narodowych i ośrodków hodowli żubrów oraz funkcjonariuszy Straży Leśnej, zwanych w dalszych przepisach rozporządzenia pracownikami lasów państwowych.

2. Rozporządzenie nie dotyczy pracowników:

1) Instytutu Badawczego Leśnictwa, Biura Studiów i Projektów Lasów Państwowych oraz Biura Urządzenia Lasu i Geodezji Leśnej,

2) objętych układami zbiorowymi pracy dla pracowników zatrudnionych w:

- a) przedsiębiorstwach lasów państwowych,
- b) ośrodkach transportu leśnego, przedsiębiorstwach naprawy taboru leśnego i Przedsiębiorstwie Zaopatrzenia Technicznego Leśnictwa,
- c) budownictwie,
- 3) transportu samochodowego.

§ 2. Pracownikiem lasów państwowych może być osoba, która ze względu na swoją postawę ideowo-moralną daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych zadań i obowiązków oraz:

- 1) posiada obywatelstwo polskie,
- 2) ukończyła 18 lat i posiada pełną zdolność do czynności prawnych,
- 3) korzysta z praw publicznych.

§ 3. Pracownikiem lasów państwowych może być osoba, która posiada odpowiednie kwalifikacje zawodowe w zakresie wykształcenia i stażu pracy; kwalifikacje zawodowe wymagane na poszczególnych stanowiskach pracy określają przepisy o wynagrodzeniu lub inne przepisy odrębne.

§ 4. Małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia nie mogą być zatrudnieni w tej samej jednostce organizacyjnej, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek służbowy podległości.

§ 5. 1. Nawiązanie stosunku pracy z pracownikami lasów państwowych na stanowiskach kierowniczych i innych samodzielnych, określonych przez Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego, następuje na podstawie powołania przez kierownika zakładu pracy. Kierownika zakładu pracy i jego zastępców powołuje kierownik jednostki nadrzędnej, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

2. Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego określi kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, w stosunku do których okres próbny może

być dłuższy niż 2 tygodnie, lecz nie może przekraczać trzech miesięcy.

§ 6. Powołanie pracownika lasów państwowych na stanowisko kierownicze i inne samodzielne albo zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas nie określony może być uzależnione od uprzedniego złożenia egzaminu lub od wykazania w inny sposób przydatności do pracy na tym stanowisku.

§ 7. 1. Pracownik lasów państwowych składa ślubowanie treści następującej:

„Ślubuję uroczyście na powierzonym mi stanowisku przyczyniać się ze wszystkich sił do pomyślnego rozwoju Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, wierności Jej zawsze dochować, obowiązki swoje w zakresie pomnażania wartości ochronnych i produkcyjnych lasu oraz ochrony mienia państwowego gospodarstwa leśnego wypełniać sumiennie i starannie, przestrzegając zasad praworządności ludowej oraz kierując się interesem społecznym i zadaniami budownictwa socjalistycznego”.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych:

1) na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub na okres wstępny albo na czas wykonania określonej pracy,

2) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, chyba że umowa ta po upływie okresu, na który była zawarta, staje się z mocy prawa umową na czas nie określony.

3. Kierownik zakładu pracy zwalnia od składania ślubowania pracowników obsługi, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj wykonywanej przez nich pracy.

§ 8. 1. Pracownik lasów państwowych powinien pełnić swoje obowiązki w sposób zapewniający sprawne i prawidłowe wykonywanie zadań zakładu pracy, w którym jest zatrudniony.

2. W szczególności pracownik niezależnie od przestrzegania obowiązków określonych w art. 100 Kodeksu pracy powinien:

1) postępować zgodnie z zasadami praworządności ludowej, kierując się interesem społecznym i zadaniami budownictwa socjalistycznego,

2) dbać o pomnażanie wartości gospodarczych i ochronnych lasu,

3) działać na rzecz ochrony środowiska poprzez rozszerzanie funkcji zdrowotnych, klimatycznych, glebowych i wodochronnych lasu oraz podnoszenie jego wartości rekreacyjno-wypoczynkowych,

4) strzec i pomnażać zasoby przyrody,

5) strzec i chronić powierzone mienie lasów państwowych,

6) stale podnosić swoje kwalifikacje zawodowe i doskonalić się w wykonywaniu powierzonych zadań.

§ 9. 1. Pracownik lasów państwowych obowiązany jest wypełniać polecenia służbowe przełożonych.

2. Jeżeli polecenie służbowe jest w przekonaniu pracownika sprzeczne z prawem, godzi w interes społeczny albo zawiera znamiona pomyłki, obowiązany jest on przedstawić swoje zastrzeżenia przełożonemu. W razie potwierdzenia polecenia na piśmie pracownik obowiązany jest je wykonać, jednak może zawiadomić o zastrzeżeniach kierownika zakładu pracy, a gdy polecenie wydał kierownik zakładu pracy — kierownika jednostki nadrzędnej. Zawiadomienie powinno nastąpić niezwłocznie.

§ 10. 1. Pracownik lasów państwowych nie może wykonywać dodatkowych zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

2. Pracownik może podjąć dodatkowe zatrudnienie tylko po uzyskaniu zgody kierownika zakładu pracy lub jednostki nadrzędnej.

3. Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych określa zasady i tryb udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie, a także przypadki, w których zgoda nie jest wymagana.

§ 11. Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych określa stanowiska pracy, z którymi związany jest obowiązek noszenia munduru i oznak służbowych, zasady i tryb ich przydzielania oraz wzory umundurowania i oznak.

§ 12. 1. Pracownika lasów państwowych można przenieść za jego zgodą lub na jego wniosek do innej miejscowości, innego zakładu pracy lub na inne stanowisko w jednostkach organizacyjnych objętych rozporządzeniem.

2. W razie wykonywania pracy poza zwykłym miejscem pracy oraz w razie przeniesienia do innej miejscowości pracownicy otrzymują należności, które określi Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

§ 13. 1. Pracownik lasów państwowych zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków przez okres tymczasowego aresztowania do czasu wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 66 Kodeksu pracy, jeżeli zakład pracy nie rozwiązał wcześniej stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

2. Wynagrodzenie pracownika w okresie tymczasowego aresztowania ulega ograniczeniu do połowy. Jeżeli zapadł wyrok uniewinniający lub postępowanie karne zostało umorzone, pracownikowi należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia, chyba że postępowanie karne umorzono warunkowo albo z powodu przedawnienia lub amnestii.

§ 14. 1. Pracownika lasów państwowych można zawiesić w pełnieniu obowiązków, jeżeli zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że dopuścił się on czynu stanowiącego podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a dalsze wykonywanie przez niego pracy byłoby sprzeczne z interesem społecznym.

2. Od decyzji w sprawie zawieszenia pracownik może w terminie 3 dni wnieść odwołanie do kierownika zakładu pracy, a gdy decyzję wydał kierow-

nik zakładu pracy — do jednostki nadrzędnej. Od decyzji wydanej przez Ministra odwołanie nie przysługuje.

3. Zawieszenie pracownika w pełnieniu obowiązków może nastąpić nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania przez kierownika zakładu pracy wiadomości o przyczynie uzasadniającej zawieszenie i nie może trwać dłużej niż miesiąc, chyba że przeciwko pracownikowi toczy się postępowanie karne, z powodu którego nastąpiło zawieszenie. Zawieszenie może trwać dłużej niż miesiąc także w przypadku, gdy w okresie zawieszenia zakład pracy wypowiedział pracownikowi stosunek pracy.

§ 15. 1. Jeżeli pracownik lasów państwowych uważa, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione, może w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia wnieść odwołanie do jednostki nadrzędnej. Kierownik jednostki nadrzędnej, do której wniesiono odwołanie, może przywrócić termin do wniesienia odwołania, jeżeli jego przekroczenie nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Od decyzji w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę wydanej przez Ministra odwołanie nie przysługuje.

2. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, kierownik jednostki nadrzędnej, do której wniesiono odwołanie, uznaje je za bezskuteczne, a gdy umowa o pracę uległa już rozwiązaniu — przywraca pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Od decyzji tej odwołanie nie przysługuje.

3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, nie stosuje się przepisów art. 44 i 45 Kodeksu pracy.

4. Odwołanie od niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy pracownik może wnieść do komisji odwoławczej do spraw pracy, o której mowa w art. 264 Kodeksu pracy.

§ 16. 1. Czas pracy pracowników lasów państwowych wynosi 42 godziny na tydzień. Rozkład czasu pracy pracowników w tygodniu i poszczególnych jego dniach ustala Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego lub z jego upoważnienia Naczelny Dyrektor Lasów Państwowych.

2. W razie potrzeby pracownicy obowiązani są do pełnienia obowiązków poza normalnymi godzinami pracy, a także w nocy oraz w niedziele i święta, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia.

3. Za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy przysługuje pracownikowi w tym samym wymiarze czas wolny od pracy, a za pracę w niedziele i święta inny wolny dzień od pracy.

4. Przepisów ust. 3 nie stosuje się do pracowników zajmujących stanowiska: nadleśniczego, zastępcy nadleśniczego, dyrektora parku, zastępcy dyrektora parku, adiunkta, kierownika składnicy, kierownika jednostki organizacyjnej szczególnej, leśniczego, podleśniczego, gajowego, strażnika parku, funkcjonariuszy Straży Leśnej oraz do innych pracowników, z którymi stosunek pracy jest nawiązany na podstawie powołania.

5. Przepisu ust. 2 nie stosuje się do kobiet w ciąży i kobiet opiekujących się dziećmi w wieku do 1 roku.

§ 17. 1. Pracownikowi lasów państwowych przysługuje prawo do 50% ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami.

2. Prawo, o którym mowa w ust. 1, przysługuje także małżonce pracownika, a małżonkowi pracownicy, jeżeli jest on niezdolny do pracy i pozostaje na wyłącznym utrzymaniu swej żony.

§ 17. 1. Pracownikowi lasów państwowych przysługują za wieloletnią pracę nagrody jubileuszowe w wysokości:

— za 25 lat pracy — 75% miesięcznego wynagrodzenia,

— za 35 lat pracy — 150% miesięcznego wynagrodzenia,

— za 40 lat pracy — 200% miesięcznego wynagrodzenia.

2. Szczegółowe zasady wypłaty nagród jubileuszowych oraz zaliczania okresów pracy do okresów uzasadniających prawo do tych nagród określa Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego.

§ 19. Pracownikom lasów państwowych, którzy wykazują inicjatywę w pracy, wzorowo i sumiennie wypełniają swoje obowiązki oraz szczególnie przyczyniają się do wykonywania zadań stojących przed zakładem pracy, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia przewidziane Kodeksem pracy, a ponadto mogą być oni awansowani w terminie wcześniejszym niż wymagany przepisami o wynagrodzeniu lub innymi przepisami odrębnymi.

§ 20. 1. Pracownicy nadleśnictw jednostek organizacyjnych szczególnych oraz parków narodowych i ośrodków hodowli żubrów obowiązani są mieszkać w miejscu pełnienia swych obowiązków służbowych i w tym celu otrzymują bezpłatne mieszkanie funkcyjne wraz z budynkami gospodarczymi.

2. Stanowiska służbowe, na których zatrudnieni pracownicy otrzymują bezpłatne mieszkania funkcyjne oraz zasady i tryb ich przydzielania określa Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego.

3. Pracownicy, którzy na podstawie dotychczasowych przepisów korzystali w dniu 1 października 1972 r. z bezpłatnych mieszkań funkcyjnych, zachowują dotychczasowe uprawnienia.

§ 21. 1. Pracownicy, o których mowa w § 20, otrzymują bezpłatnie drewno opałowe w ilości odpowiadającej 24 metrom przestrzennym szczap opałowych sosnowych rocznie, przeznaczone do ogrzewania mieszkań.

2. Pracownicy zajmujący mieszkania nie przystosowane do opalania drewnem mogą otrzymać w zamian za drewno opałowe w naturze ekwiwalent w gotówce, obliczony według cennika detalicznego obowiązującego w Lasach Państwowych.

§ 22. 1. Pracownikom zatrudnionym w nadleśnictwach, jednostkach organizacyjnych szczególnych, parkach narodowych i ośrodkach hodowli żubrów mogą być przydzielane do bezpłatnego korzystania grunty rolne (orne, sady, ogrody) o powierzchni odpowiadającej 0,5 ha gruntów trzeciej klasy gleboznawczej na pracownika; w razie nieprzydzielenia przez nadleśnictwo lub park narodowy gruntów rolnych pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny. Pozostali pracownicy mogą otrzymać grunty rolne, jeżeli posiadają warunki do ich uprawiania.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, mają prawo do bezpłatnego wypasu w lasach inwentarza na zasadach określonych przez Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego.

3. Powierzchnie gruntów, jakie mogą być w zależności od ich jakości przydzielone pracownikom do korzystania, zasady ich przydziału i sposób korzystania z gruntów, a także zasady rozliczeń z tego tytułu w razie rozwiązania stosunku pracy lub śmierci pracownika — określi Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego.

§ 23. Pracownicy lasów państwowych otrzymują miesięcznie ryczałty na utrzymanie własnych środków lokomocji w wysokości i na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

§ 24. Funkcjonariuszom Straży Leśnej przysługują w każdym miesiącu zryczałtowane diety w kwocie odpowiadającej 20 dietom w wysokości przewidzianej dla pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych.

§ 25. 1. Za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownikowi może być nadana odznaka „Zasłużony dla Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego”.

2. Zasady i tryb nadawania odznaki określają odrębne przepisy.

§ 26. 1. Kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy może udzielić pracownikowi urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne. Urlopu można udzielić tylko na podstawie skierowania na leczenie sanatoryjne i na okres ustalony w tym skierowaniu, nie przekraczający jednak jednego miesiąca.

2. Za czas urlopu zdrowotnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

§ 27. Rozpatrywanie odwołań, o których mowa w § 14 i 15, następuje po zasięgnięciu opinii właściwej instancji związku zawodowego.

§ 28. Sprawy dyscyplinarne nie zakończone do dnia wejścia w życie rozporządzenia podlegają rozpatrzeniu przez kierownika zakładu pracy na zasadach i w trybie określonym w Kodeksie pracy.

§ 29. Do czasu wydania przepisów przewidzianych w rozporządzeniu pozostają w mocy przepisy dotychczasowe w zakresie, w jakim nie są one sprzeczne z tym rozporządzeniem.

§ 30. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r., z tym że przepis § 18 wchodzi w życie z dniem 1 października 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski

## 28.

## ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

**w sprawie praw i obowiązków pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”.***(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 329)*

Na podstawie art. 298 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 114) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

## Rozdział 1

## Przepisy wstępne.

§ 1. 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników mianowanych zatrudnionych w państwowym przedsiębiorstwie „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”, zwanym dalej „PPTT”.

2. Przepisy § 2, § 3 ust. 1 pkt 1—6, ust. 2 i 3, § 11 i 12, § 19—28, § 31—42 stosuje się także do pracowników PPTT zatrudnionych na innej podstawie niż mianowanie.

§ 2. 1. Mażonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia nie mogą być zatrudnieni w jednostkach organizacyjnych PPTT, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek służbowej podległości.

2. Minister Łączności lub upoważniony przez niego organ w szczególnie uzasadnionych przypadkach może zezwolić na odstępstwo od wymagań określonych w ust. 1.

## Rozdział 2

## Nawiązanie, zmiana, rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy.

§ 3. 1. Pracownikiem mianowanym może być osoba, która:

- 1) posiada obywatelstwo polskie,
- 2) posiada pełną zdolność do czynności prawnych,
- 3) posiada odpowiedni stan zdrowia,
- 4) posiada odpowiednie kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska pracy,
- 5) korzysta z praw publicznych,
- 6) przeciwko której nie toczy się postępowanie karne lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie,
- 7) posiada nienaganną opinię służbową,
- 8) jest zatrudniony w PPTT co najmniej trzy lata w pełnym wymiarze czasu pracy.

2. Minister Łączności w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określi wymagane od pracowników kwalifikacje w zakresie wykształcenia, stażu pracy i egzaminów zawodowych.

3. Minister Łączności lub upoważniony przez niego organ w szczególnie uzasadnionych przypadkach może odstąpić od warunków określonych w ust. 1 pkt 4 i 8.

§ 4. Mianowania dokonują:

1) Minister Łączności — dyrektorów, ich zastępców oraz głównych księgowych jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Ministrowi Łączności,

2) dyrektorzy jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio Ministrowi Łączności — dyrektorów oraz ich zastępców jednostek organizacyjnych bezpośrednio im podległych oraz pracowników w kierowanych przez nich jednostkach organizacyjnych,

3) dyrektorzy jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio dyrektorowi okręgu poczty i telekomunikacji — pracowników im podległych.

§ 5. 1. Stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z dniem określonym w akcie nominacji, a jeżeli dnia tego nie określono — z dniem doręczenia pracownikowi aktu nominacyjnego.

2. Akt nominacji powinien w szczególności określać:

- 1) stanowisko służbowe i miejsce pracy,
- 2) wysokość wynagrodzenia.

§ 6. Pracownik przy mianowaniu składa ślubowanie następującej treści:

„Ślubuję uroczyście na powierzonym mi stanowisku przyczyniać się ze wszystkich sił do pomyślnego socjalistycznego rozwoju Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, wierności Jej zawsze dochować, obowiązki swoje w służbie łączności wypełniać sumiennie i starannie zgodnie z interesem PPTT i zadaniami budownictwa socjalistycznego”.

§ 7. 1. Minister Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określi stanowiska pracy, na których stosunek pracy z pracownikami:

- 1) nawiązuje się tylko na podstawie mianowania,
- 2) może być nawiązany na podstawie mianowania.

2. Minister Łączności może odstąpić od wymagania mianowania pracownika na stanowisko pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1.

§ 8. 1. Organ właściwy do mianowania może wyznaczyć pracownika na inne stanowisko pracy.

2. Wyznaczenie na niższe stanowisko może nastąpić:

1) w razie stwierdzenia przez komisję do spraw inwalidztwa i zatrudnienia trwałej niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku,

2) w wyniku zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy,

3) w razie otrzymania przez pracownika dwóch kolejnych niezadowolających okresowych ocen pracy.

3. Pracownik wyznaczony na stanowisko pracy niższe z przyczyn określonych w ust. 2 pkt 1 zachowuje przez okres 3 miesięcy prawo do ostatnio pobieranego wynagrodzenia, a po upływie tego okresu — posiadaną grupę wynagrodzenia zasadniczego. Posiadana grupa wynagrodzenia zasadniczego zachowuje



je również pracownik wyznaczony na stanowisko równorzędne w trybie określonym w ust. 1.

§ 9. 1. Kierownik zakładu pracy może powierzyć pracownikowi pełnienie obowiązków na innym stanowisku pracy.

2. Pracownik, któremu powierzono pełnienie obowiązków na innym stanowisku pracy, może być w każdym czasie odwołany z tego stanowiska i zatrudniony na stanowisku poprzednim lub innym równorzędnym.

3. Pracownikowi, któremu powierzono pełnienie obowiązków na wyższym stanowisku pracy, przysługuje w czasie pełnienia tych obowiązków wynagrodzenie nie niższe od najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla tego stanowiska pracy.

4. Wynagrodzenie określone w ust. 3 przysługuje pracownikowi tylko za czas przepracowany na tym stanowisku. Po upływie tego okresu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie ustalone na poprzednim lub innym równorzędnym stanowisku.

10. 1. W uzasadnionych przypadkach kierownik zakładu pracy może przenieść pracownika do pracy w innej jednostce organizacyjnej pocztowo-telekomunikacyjnej w tej samej lub w innej miejscowości na równorzędne lub wyższe stanowisko.

2. Kobiety w ciąży i kobiety opiekujące się dzieckiem do lat 15 nie można bez jej zgody przenieść do pracy w innej miejscowości.

§ 11. Świadczenia z tytułu przeniesienia pracownika do pracy w innej miejscowości oraz zasady ich przyznawania regulują przepisy odrębne.

§ 12. Minister Łączności lub upoważniony przez niego organ może przenieść pracownika Ministerstwa Łączności, na jego wniosek lub za jego zgodą, do pracy w PPTT oraz pracownika PPTT do pracy w Ministerstwie Łączności. W przypadku przeniesienia pracownika mianowanego PPTT do pracy w Ministerstwie Łączności podstawa stosunku pracy ulega odpowiedniej zmianie.

§ 13. 1. Powierzenie pracownikom obowiązków służbowych na stanowiskach dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio Ministrowi Łączności oraz dyrektorów i zastępców dyrektorów jednostek organizacyjnych PPTT podległych bezpośrednio dyrektorom okręgów poczty i telekomunikacji następuje w drodze mianowania ich na dane stanowisko bez zmiany dotychczasowego stosunku pracy.

2. Pracownik mianowany na stanowisko określone w ust. 1 może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska przez organ, który go mianował na dane stanowisko, z zachowaniem dotychczasowego stosunku pracy opartego na mianowaniu.

3. Odwołany pracownik zachowuje przez okres trzech miesięcy prawo do wynagrodzenia pobieranego na stanowisku zajmowanym przed odwołaniem. Na nowym stanowisku pracownik ten zachowuje dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze, z tym że nie może ono przekraczać najwyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla tego stanowiska.

§ 14. Stosunek pracy z pracownikiem ulega rozwiązaniu w razie:

1) ukarania pracownika prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej karą zwolnienia z pracy,

2) pozbawienia obywatelstwa polskiego, praw publicznych oraz utraty zdolności do czynności prawnych.

§ 15. 1. Stosunek pracy z pracownikiem ulega rozwiązaniu na jego wniosek z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

2. Stosunek pracy z pracownikiem ulega rozwiązaniu z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia w razie trwałej niezdolności do pracy stwierdzonej orzeczeniem komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

§ 16. 1. Stosunek pracy z pracownikiem może ulec rozwiązaniu:

1) z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia w razie:

a) osiągnięcia wieku emerytalnego,  
b) nieuzasadnionej odmowy poddania się badaniu stanu zdrowia przez komisję do spraw inwalidztwa i zatrudnienia,

2) bez wypowiedzenia w razie:

a) nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej łącznie z urlopem zdrowotnym dłużej niż rok,  
b) usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba, trwającej dłużej niż jeden miesiąc,

c) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

2. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku.

§ 17. 1. Stosunek pracy wygasa w przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę. Przepisy Kodeksu pracy o wygaśnięciu umowy o pracę stosuje się odpowiednio.

2. W razie tymczasowego aresztowania stosunek pracy wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy, chyba że zakład pracy rozwiązał wcześniej stosunek pracy w wykonaniu prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

§ 18. Przy obliczaniu okresu czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby stosuje się zasady przewidziane w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## Rozdział 3

### Obowiązki pracownika.

§ 19. 1. Pracownik powinien pełnić swoje obowiązki w sposób zapewniający sprawne i prawidłowe wykonywanie zadań na powierzonym mu stanowisku pracy.

2. Pracownik niezależnie od wykonania obowiązków określonych w art. 100 Kodeksu pracy powinien w szczególności:

1) sumiennie i starannie wykonywać zlecone mu przez przełożonego zadania,

2) przejawiać szczególną troskę o powierzone mu mienie państwowe, społeczne i osób korzystających

z usług łączności oraz oszczędnie i racjonalnie gospodarować środkami przedsiębiorstwa,

3) strzec tajemnicy wykonywanych usług pocztowych i telekomunikacyjnych,

4) dążyć do osiągnięcia jak najlepszych wyników pracy poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz przez doskonalenie metod i organizacji pracy,

5) w przypadkach zagrażających przerwą w komunikacji pocztowej i telekomunikacyjnej podjąć niezbędne czynności zapobiegające powstaniu szkody,

6) strzec dobrego imienia pracownika łączności.

§ 20. 1. Pracownik obowiązany jest wypełniać polecenia służbowe przełożonych.

2. Jeżeli polecenie służbowe jest w przekonaniu pracownika sprzeczne z prawem, godzi w interes społeczny, albo zawiera znamiona pomyłki, obowiązany jest on przedstawić swoje zastrzeżenia przełożonemu. W razie potwierdzenia polecenia na piśmie pracownik obowiązany jest je wykonać, jednak może zawiadomić o zastrzeżeniach kierownika zakładu pracy, a jeżeli polecenie wydał kierownik zakładu pracy, organ nadrzędny nad zakładem. Zawiadomienia należy dokonać niezwłocznie.

§ 21. 1. Pracownik obowiązany jest na polecenie przełożonego pełnić czasowo służbę w ramach delegacji poza stałym miejscem pracy przez okres do 3 miesięcy, w ciągu roku kalendarzowego, na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom.

2. Okres delegowania, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony tylko za zgodą pracownika.

3. Kobiety w ciąży i kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do lat 15 nie można bez jej zgody delegować do pracy w innej miejscowości.

4. W razie delegowania do innej miejscowości pracownikowi przysługują diety i inne należności na zasadach określonych w przepisach o podróżach służbowych na obszarze kraju.

§ 22. W przypadkach uzasadnionych ważnymi względami służbowymi kierownik zakładu pracy może zarządzić, aby pracownicy bez uzyskania zezwolenia nie opuszczali, poza godzinami pracy, miejsca zamieszkania bądź w razie opuszczenia tego miejsca zawiadamiali każdorazowo o czasowym miejscu pobytu.

§ 23. Pracownik może podejmować dodatkowe zatrudnienie tylko po uzyskaniu zezwolenia kierownika zakładu pracy. Minister Łączności w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych określa zasady i tryb udzielania zezwoleń na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia.

§ 24. Pracownik podlega okresowej ocenie pracy w trybie i na zasadach ustalonych przez Ministra Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności.

§ 25. Minister Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określa regulamin pracy ustalający wewnętrzny porządek w zakładach pracy oraz obowiązki zakładu pracy i pracowników PPTT.

## Rozdział 4

### Prawa pracowników.

§ 26. Pracownik ma prawo do:

1) nagród i wyróżnień,

2) wyższego wynagrodzenia o jedną grupę przy nawiązaniu stosunku pracy na podstawie mianowa-

nia w ramach stawek uposażenia zasadniczego przewidzianych dla danego stanowiska,

3) awansu do wyższej grupy wynagrodzenia lub stawki dodatku służbowego poza obowiązującymi terminami awansowymi w razie nadania mu w danym roku złotej odznaki „Zasłużony Pracownik Łączności”,

4) ulgowej opłaty za abonament radiowo-telewizyjny.

§ 27. 1. Pracownik ma prawo do bezpłatnego umundurowania lub ekwiwalentu pieniężnego w przypadku, gdy nie jest obowiązany do noszenia munduru w pracy.

2. Minister Łączności w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określa:

1) stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy są obowiązani do noszenia munduru i oznak w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych,

2) zasady przydzielania umundurowania oraz ich wzory.

§ 28. Pracownikowi przysługuje prawo do 50% ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami. Prawo to przysługuje również małżonce pracownika, a także małżonkowi pracownicy, jeżeli jest niezdolny do pracy i pozostaje na wyłącznym utrzymaniu swej żony.

§ 29. 1. Kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy może udzielić pracownikowi urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne. Urlopu można udzielić tylko na podstawie skierowania na leczenie sanatoryjne i na okres ustalony w tym skierowaniu, nie przekraczający jednak jednego miesiąca.

2. Za czas urlopu zdrowotnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

§ 30. Pracownikowi przysługuje w czasie trwania stosunku pracy zasiłek z ubezpieczenia społecznego w okresie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby przez okres do jednego roku.

§ 31. Pracownicy, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki pracownicze, mogą otrzymać z okazji „Dnia Łącznościowca” następujące wyróżnienia:

1) pochwałę,

2) dyplom uznania,

3) nagrodę pieniężną lub rzeczową,

4) odznaczenie państwowe lub resortowe.

## Rozdział 5

### Czas pracy.

§ 32. 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych:

1) w jednostkach PPTT podległych bezpośrednio Ministrowi Łączności,

2) na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w jednostkach podległych bezpośrednio dyrektorom okręgów poczty i telekomunikacji oraz w komórkach funkcjonalnych tych jednostek,

3) w laboratoriach poczty i telekomunikacji,

4) na specjalistycznych stanowiskach, jak też w służbach eksploatacji pocztowej i technicznej oraz

5) w ruchu telekomunikacyjnym

— wynosi 7 godzin na dobę i 42 godziny na tydzień.

2. Za pracę w wymiarze do 8 godzin na dobę i do 46 godzin na tydzień pracownikom, o których mowa w ust. 1, nie przysługuje dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 33. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia wynosi:

- 1) dla pracowników służb kablowych — 7 godzin na dobę i 41 godzin na tydzień,
- 2) dla pracowników zatrudnionych w specjalnych obiektach telekomunikacyjnych i pomieszczeniach zagłębionych — 6 godzin na dobę i 36 godzin na tydzień.

§ 34. 1. Do normy czasu pracy wlicza się:

- 1) przerwę na wypoczynek i spożycie posiłku:
  - a) pracownikom ruchu telefonicznego i telegraficznego oraz maszynistkom zatrudnionym w halach maszyn — 30 minut,
  - b) pracownikom pozostałych służb — 15 minut przy pracy trwającej co najmniej 6 godzin,
- 2) czas przejazdu ze stałego miejsca pracy w celu objęcia służby ambulansowej lub konwojowej oraz czas powrotu do stałego miejsca pracy po zakończeniu służby ambulansowej lub konwojowej oraz
- 3) czas faktycznej przerwy w pracy — nie więcej jednak niż 3 godziny — poza stałym miejscem pracy, jeżeli pracownikowi służby ambulansowej i konwojowej nie zapewniono kwatery wypoczynkowej.

2. Rozkład przerw w pracy na wypoczynek i spożycie posiłków określają wewnętrzne regulaminy pracy jednostek organizacyjnych.

§ 35. 1. W niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy dozwolone jest zatrudnianie:

- 1) pracowników jednostek organizacyjnych zatrudnionych w ruchu pocztowym i telekomunikacyjnym oraz pracowników odpowiedzialnych za prawidłowe działanie urządzeń telekomunikacyjnych,
- 2) dozorców budynków, palaczy w kotłowniach centralnego ogrzewania oraz pracowników obsługujących inne urządzenia czynne bez przerwy,
- 3) wszystkich pracowników — w przypadkach konieczności zapewnienia ciągłości ruchu pocztowego i telekomunikacyjnego.

2. Na stanowiskach, na których praca odbywa się również w niedzielę, zakład pracy obowiązany jest zapewnić pracownikowi inny dzień wolny w tygodniu, z tym że raz na 3 tygodnie pracownik powinien korzystać z niedzieli wolnej od pracy. Zasada udzielania co trzeciej niedzieli wolnej od pracy nie dotyczy pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy.

3. Jeżeli zakład pracy nie zapewnił pracownikowi wolnej niedzieli raz na trzy tygodnie — udzielając mu z tego tytułu innego dnia wolnego od pracy — pracownikowi przysługuje za pracę w tę niedzielę dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.

4. Za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta przysługuje pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.

5. Dodatek, o którym mowa w ust. 4, nie przysługuje za pracę w niedzielę i święta wykonywaną w normalnym czasie pracy, jeżeli zakład pracy udzielił w zamian pracownikowi wolnego dnia.

§ 36. 1. W stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których praca musi być wykonywana przez całą dobę lub co najmniej przez dwie zmiany, w tym również w niedziele i inne dni

ustawowo wolne od pracy, mogą być stosowane równoważne normy czasu pracy.

2. W ramach równoważnych norm czasu pracy może być stosowany rozkład czasu, w którym przedłużony czas pracy w niektórych dniach będzie wyrównywany skróconym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy, przy zachowaniu następujących warunków:

1) dobową normę czasu pracy nie może przekraczać:

a) 12 godzin w stosunku do pracowników zatrudnionych w służbie ambulansowej i konwojowej oraz na jej zapleczu, a w przypadkach uzasadnionych rozkładem jazdy pociągów i warunkami techniczno-ruchowymi stacji wyjściowej i zwrotnej — 16 godzin,

b) 10 godzin w stosunku do pozostałych pracowników zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy,

2) w okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin, a w sobotę bądź wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin, natomiast w ruchu telekomunikacyjnym — 7 godzin przez liczbę kalendarzowych dni roboczych.

3. Jako okres rozliczeniowy czasu pracy, ustalony przez zakład pracy, przyjmuje się:

1) okres od 4 do 13 tygodni — dla pracowników służby ambulansowej i konwojowej,

2) miesięczny lub krótszy okres rozliczeniowy dla pozostałych pracowników, zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy.

§ 37. 1. Równoważne normy czasu pracy stosuje się na podstawie ustalonych harmonogramów pracy, określających dla pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

2. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych w równoważnych normach czasu pracy wlicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.

3. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy wlicza się do czasu pracy, jeżeli:

1) zostały przepracowane na polecenie właściwego kierownika jednostki organizacyjnej PPTT lub upoważnionego przez niego pracownika albo

2) praca poza harmonogramem wystąpiła na skutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeskód oznaczonych przez właściwego kierownika jednostki organizacyjnej PPTT.

4. Normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin, a w soboty lub wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin, natomiast w ruchu telekomunikacyjnym — 7 godzin przez liczbę pełnych dni nieobecności.

§ 38. Po każdym okresie pracy w systemie równoważnych norm czasu pracy, trwającym co najmniej 7 godzin bez przerwy, powinien nastąpić okres odpoczynku, w którym pracownik jest wolny od pracy. Odpoczynek ten powinien trwać:

1) w miejscu zamieszkania pracownika co najmniej 10 godzin od zakończenia pracy do ponownego podjęcia pracy,

2) poza miejscem zamieszkania pracowników służby ambulansowej i konwojowej co najmniej 3 godziny,

§ 39. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z § 36 ust. 2 pkt 1 i 2 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych z zastrzeżeniem przepisu § 32 ust. 2.

§ 40. 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych przekraczających dobową normę czasu pracy określoną w § 36 ust. 2 pkt 1 i za godziny nadliczbowe przekraczające normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy (§ 36 ust. 2 pkt 2); łączna liczba godzin nadliczbowych, opłacanych z dodatkiem 50% nie może przekraczać liczby godzin wynikających z pomnożenia przepracowanych dni przez dwa, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2,

2) 100% tego wynagrodzenia — za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub w niedzielę i święta.

2. Za pracę przekraczającą równocześnie normę dobową i normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy przysługuje tylko jeden dodatek.

§ 41. 1. W służbach ekspedycyjno-rozdzielczej i przeładunkowej pracujących w ruchu ciągłym może być stosowana czterobrygadowa organizacja pracy, w której czas pracy nie przekracza 12 godzin na dobę i przeciętnie w przyjętym okresie rozliczeniowym jest krótszy niż 46 godzin na tydzień, wynosi jednak co najmniej średnio 42 godziny tygodniowo z zastrzeżeniem § 32 ust. 2.

2. Praca w granicach tych norm nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 42. Minister Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności ustali:

1) wykaz stanowisk i grup pracowniczych, dla których wprowadzono skrócony wymiar czasu pracy,

2) wykaz służb i stanowisk pracy, na których mogą być wprowadzane równoważne normy czasu pracy.

## Rozdział 6

### Odpowiedzialność służbowa.

§ 43. 1. Pracownik ponosi odpowiedzialność służbową za naruszenie obowiązków pracowniczych, niezależnie od odpowiedzialności karnej.

2. Naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych może być przekroczeniem służbowym lub uchybieniem służbowym.

3. Przekroczeniem służbowym jest naruszenie obowiązków pracowniczych, wskutek którego PPTT, instytucje i osoby korzystające z usług łączności poniosły szkodę bądź ucierpiał interes PPTT i pracowników lub powaga zajmowanego stanowiska.

4. Przekroczeniem służbowym jest również ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w zakresie porządku i dyscypliny pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego.

5. Uchybieniem służbowym jest naruszenie obowiązków pracowniczych, które nie posiada znamion przekroczenia służbowego.

§ 44. Za uchybienia służbowe nakłada się kary porządkowe, a za przekroczenia służbowe — kary dyscyplinarne.

§ 45. 1. Karami porządkowymi są:

- 1) upomnienie,
- 2) nagana.

2. Do wymierzania kar porządkowych uprawniony jest kierownik zakładu pracy w stosunku do podległych mu pracowników.

3. Przy wymierzaniu kar porządkowych stosuje się zasady i tryb postępowania określone w art. 109—111 i 113 Kodeksu pracy.

4. Pracownikowi od decyzji o wymierzeniu kary porządkowej przysługuje prawo odwołania drogą służbową do kierownika jednostki nadrzędnej w ciągu 7 dni, licząc od dnia następnego po doręczeniu decyzji. Decyzja kierownika jednostki nadrzędnej wydana po zasięgnięciu opinii właściwej instancji związkowej jest ostateczna.

§ 46. 1. Karami dyscyplinarnymi są:

- 1) surowa nagana,
- 2) potrącenie części wynagrodzenia o 10%,
- 3) obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o jedną grupę na okres do jednego roku,
- 4) przeniesienie na stanowisko służbowe bezpośrednio niższe z równoczesnym obniżeniem o jedną grupę wynagrodzenia zasadniczego,
- 5) zwolnienie dyscyplinarne z pracy.

2. Wpływy z kary dyscyplinarnej określonej w ust. 1 pkt 2 przeznacza się na cele socjalne zakładu pracy.

§ 47. W sprawach dyscyplinarnych orzekają:

1) komisje dyscyplinarne przy kierownikach jednostek organizacyjnych PPTT określonych przez Ministra Łączności i Komisja Dyscyplinarna przy Ministrze Łączności jako komisje dyscyplinarne pierwszej instancji,

2) Główna Komisja Dyscyplinarna przy Ministrze Łączności jako druga instancja w sprawach odwoławczych od orzeczeń komisji dyscyplinarnych pierwszej instancji.

§ 48. Komisje dyscyplinarne przy orzekaniu kar dyscyplinarnych powinny uwzględnić pobudki działania, stopień winy, częstotliwość popełniania tego samego rodzaju przekroczeń służbowych, wysokość powstałej szkody, wyniki dotychczasowej pracy oraz zachowanie się pracownika.

§ 49. 1. Minister Łączności może zarządzić wznowienie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli wyjdą na jaw nowe okoliczności lub okaże się, że orzeczenie dyscyplinarne zostało wydane z naruszeniem istotnych przepisów prawa.

2. W razie wznowienia postępowania sprawa zostaje rozpatrzona przez właściwą komisję dyscyplinarną w innym składzie.

3. Wznowienie postępowania dyscyplinarnego nie może nastąpić po upływie 6 miesięcy od daty uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

§ 50. 1. Komisja dyscyplinarna orzekając karę może warunkowo zawiesić jej wykonanie na okres do dwóch lat. Nie dotyczy to kary zwolnienia dyscyplinarnego z pracy.

2. Warunkowe zawieszenie kary dyscyplinarnej może być zastosowane, jeżeli okoliczności towarzyszące popełnieniu przekroczenia służbowego lub inne

okoliczności pozwalają przypuszczać, że pracownik nie popełni nowego przekroczenia służbowego.

3. Warunkowe zawieszenie kary nie może być zastosowane, jeżeli pracownik:

1) był już karany dyscyplinarnie za popełnienie przekroczenia służbowego tego samego rodzaju,

2) dopuścił się przekroczenia służbowego większej wagi.

4. Jeżeli w okresie zawieszenia wykonania kary dyscyplinarnej pracownik ponownie dopuścił się przekroczenia służbowego tego samego rodzaju, komisja dyscyplinarna zarządza wykonanie zawieszony kary.

§ 51. Postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie sześciu miesięcy od dnia uzyskania wiadomości o popełnieniu przekroczenia służbowego i po upływie trzech lat od popełnienia przekroczenia służbowego. Jeżeli jednak przekroczenie służbowe zawiera znamiona przestępstwa, okres ten może być krótszy od okresu przedawnienia ścigania tego przestępstwa — określonego w przepisach prawa karnego.

§ 52. 1. W razie wszczęcia przeciwko pracownikowi postępowania karnego lub dyscyplinarnego kierownik zakładu pracy ma prawo zawiesić pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj zarzucanego mu przestępstwa lub przekroczenia służbowego.

2. Kierownik zakładu pracy ma prawo zawiesić pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych, jeżeli odmówił on wykonania polecenia służbowego w szczególnie ważnych okolicznościach albo jeżeli ze względu na rodzaj przekroczenia służbowego zarzucanego pracownikowi dalsze wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych byłoby sprzeczne z interesem PPTT.

3. Zawieszenie pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w przypadku wszczęcia postępowania dyscyplinarnego kończy się najpóźniej z dniem wydania prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

4. W razie tymczasowego aresztowania pracownika kierownik zakładu pracy zawiesza tego pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

§ 53. 1. O zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, o których mowa w § 52 ust. 1 i 2, kierownik zakładu pracy niezwłocznie zawiadamia kierownika jednostki nadrzędnej, który decyduje o zawieszeniu pracownika może uchylić lub ją zatwierdzić.

2. Kierownik jednostki nadrzędnej uchyla decyzję o zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli w ciągu 14 dni od jej doręczenia pracownikowi nie wszczęto przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego.

§ 54. 1. Od decyzji o zawieszeniu, o której mowa w § 52 ust. 1 i 2, przysługuje pracownikowi prawo odwołania w terminie 7 dni, od dnia jej otrzymania, do kierownika jednostki nadrzędnej.

2. Wniesienie odwołania od decyzji o zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych nie wstrzymuje jej wykonania.

§ 55. 1. Kierownik jednostki nadrzędnej w razie zawieszenia pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych może ograniczyć wynagrodze-

nie pracownika najwyżej do 50%, a w przypadku tymczasowego aresztowania ogranicza wynagrodzenie o 50%.

2. Od decyzji o ograniczeniu wynagrodzenia pracownik może wnieść odwołanie do Ministra Łączności w ciągu 14 dni od dnia doręczenia decyzji. Odwołanie nie wstrzymuje wykonania decyzji ograniczającej wynagrodzenie.

3. Jeżeli decyzja o ograniczeniu wynagrodzenia zostanie uchylona — pracownikowi wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia.

4. W razie uchylecia decyzji o zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych — kierownik jednostki nadrzędnej zarządza wypłatę pozostałej części wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, jeżeli nie wszczęto przeciwko pracownikowi postępowania dyscyplinarnego.

5. Pozostałą część wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, wypłaca się pracownikowi, jeżeli został on uwolniony od zarzutu popełnienia przekroczenia służbowego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.

6. Pracownikowi, który był tymczasowo aresztowany, należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, jeżeli zapadł wyrok uniewinniający lub postępowanie karne zostało umorzono, chyba że postępowanie karne umorzono warunkowo albo z powodu przedawnienia lub amnestii.

§ 56. Kary dyscyplinarne wpisuje się do akt osobowych pracownika.

§ 57. 1. Kara dyscyplinarna wymierzona pracownikowi przez komisję dyscyplinarną, z wyjątkiem kary zwolnienia dyscyplinarnego z pracy, ulega zatarciu po upływie dwóch lat od wykonania prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

2. Kierownik zakładu pracy, biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i nienaganne zachowanie się pracownika po ukaraniu, może po upływie jednego roku od wykonania kary, z własnej inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej, zatrzeć wymierzoną karę.

3. Przed zatarciem kary dyscyplinarnej pracownikowi nie można powierzyć wyższego stanowiska pracy oraz podwyższyć wynagrodzenia.

4. Warunkowe zawieszenie kary, o której mowa w § 50, ulega zatarciu z upływem jednego miesiąca od zakończenia okresu zawieszenia.

5. Zatarcie kary następuje przez jej wykreślenie z akt osobowych pracownika.

§ 58. Minister Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określi skład, tryb powoływania i organizację komisji dyscyplinarnych oraz zasady i tryb postępowania dyscyplinarnego.

## Rozdział 7

### Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.

§ 59. Odwołania i wnioski pracowników w sprawach, o których mowa w art. 264 Kodeksu pracy, rozpatruje jednostka nadrzędna nad zakładem pracy w trybie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego.

## Rozdział 8

## Przepisy przejściowe i końcowe.

§ 60. Pracownicy mianowani na podstawie dotychczasowych przepisów stają się pracownikami mianowanymi w rozumieniu rozporządzenia, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których przepisy wydane w wykonaniu § 7 nie przewidują nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania.

§ 61. W sprawach dyscyplinarnych wszczętych, a nie zakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe, z tym że:

1) zamiast kar dyscyplinarnych przewidzianych w przepisach dotychczasowych stosuje się odpowiednio kary porządkowe lub dyscyplinarne przewidziane w rozporządzeniu,

2) w zakresie przedawnienia karanía stosuje się przepisy rozporządzenia.

§ 62. W sprawach o wyrównanie szkód wyrządzonych przez pracowników przed dniem 1 stycznia

1975 r. stosuje się odpowiednio przepis art. XVIII Przepisów wprowadzających Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 142).

§ 63. Do czasu wydania przepisów przewidzianych w rozporządzeniu pozostają w mocy przepisy dotychczasowe, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami rozporządzenia.

§ 64. Tracą moc:

1) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 stycznia 1934 r. o stosunku służbowym pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” (Dz. U. Nr 4, poz. 25),

2) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1936 r. o komisjach dyscyplinarnych i postępowaniu dyscyplinarnym przeciwko pracownikom państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” (Dz. U. Nr 57, poz. 417).

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

Prezes Rady Ministrów: w z. *M. Jagielski*

## 29.

## ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem.

(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 330)

Na podstawie art. 298 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do obywateli polskich skierowanych do pracy za granicą, zwanych dalej „pracownikami”, w celu realizacji:

1) kontraktu przewidującego wykonanie przez stronę polską części lub całości robót budowlanych i montażowych, projektowych, transportowych oraz prac z zakresu nadzoru przy wykonywaniu funkcji eksportera i generalnego dostawcy, a także innych prac związanych z realizacją takiego kontraktu — zwanych dalej „budową”,

2) kontraktu na dostawę kompletnego obiektu albo wykonanie usługi technicznej, naukowej lub innej usługi eksportowej, zwanych dalej „usługą”.

§ 2. 1. Do pracy za granicą kieruje pracowników za ich zgodą generalny wykonawca, generalny dostawca lub wykonawca budowy (usługi) eksportowej, który zawarł umowę z przedsiębiorstwem handlu zagranicznego — zwany dalej „jednostką kierującą”. Jednostką kierującą może być także przedsiębiorstwo handlu zagranicznego, jeżeli kieruje do pracy za granicą pracowników w celu realizacji kontraktu usługowego.

2. Zakład pracy jest obowiązany na wniosek jednostki kierującej wyrazić zgodę na skierowanie do pracy za granicą, na warunkach przewidzianych w rozporządzeniu, tych spośród wykwalifikowanych pracowników, którzy wystąpią do jednostki kierują-

cej z wnioskiem o zatrudnienie na budowie eksportowej (przy wykonywaniu usługi eksportowej). Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

3. Jednostka kierująca kieruje pracownika do pracy za granicą na podstawie zawartej z nim umowy o pracę na czas określony; umowa powinna określać kraj wykonywania pracy, rodzaj pracy, termin rozpoczęcia i okres pracy za granicą oraz przysługujące z tego tytułu wynagrodzenie.

§ 3. 1. Zakład pracy, który zatrudnia pracownika skierowanego do pracy za granicą, zwany dalej „macierzystym zakładem pracy”, udziela pracownikowi na okres skierowania do pracy za granicą urlopu bezpłatnego.

2. Pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy przysługujący mu z tytułu pracy w macierzystym zakładzie pracy — przed skierowaniem do pracy za granicą.

3. W razie niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego przed skierowaniem do pracy za granicą, macierzysty zakład pracy jest obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny.

4. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, a także przypadający bezpośrednio po zakończeniu tego urlopu okres niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną — wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, jeżeli pracownik

podejmię zatrudnienie w macierzystym zakładzie pracy w terminie określonym w ust. 5.

5. Macierzysty zakład pracy jest obowiązany zatrudnić pracownika, który zakończył pracę za granicą, na takim samym stanowisku lub stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju prac oraz osobistego zaszerzegowania posiadanego przed skierowaniem do pracy za granicą, jeżeli pracownik podejmię zatrudnienie w ciągu 14 dni od dnia zakończenia pracy za granicą, a w razie niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną lub z innych ważnych przyczyn niezależnych od pracownika — bezzwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

6. Obowiązek, o którym mowa w ust. 5, ustaje w razie niezachowania terminu określonego w tym przepisie lub rozwiązania umowy o pracę przez jednostkę kierującą bez wypowiedzenia z winy pracownika (§ 4 ust. 1 pkt 2), a także w razie porzucenia pracy przez pracownika; w tym przypadku umowa o pracę w macierzystym zakładzie pracy wygasa.

§ 4. 1. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę, o której mowa w § 2 ust. 3, może nastąpić:

1) za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy (usługi) eksportowej,

2) bez wypowiedzenia z winy pracownika, w szczególności w wypadku popełnienia przestępstwa w kraju zatrudnienia za granicą lub popełnienia w tym kraju czynu hańbiącego dobre imię obywatela Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

2. Jednostka kierująca jest obowiązana rozwiązać umowę o pracę w drodze porozumienia stron na wniosek pracownika w związku z ciężkim wypadkiem losowym, w szczególności śmierci małżonka, dziecka, matki lub ojca pracownika albo klęski żywiołowej.

3. Jednostka kierująca powinna zastrzec w umowie o pracę możliwość jej wcześniejszego rozwiązania lub przedłużenia. W tym wypadku przepis § 2 ust. 2 i § 3 ust. 1 stosuje się odpowiednio.

§ 5. 1. Pracownikowi zatrudnionemu za granicą za czas nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo odosobnienia w związku z chorobą zakaźną przysługuje 100% wynagrodzenia należnego z tytułu zatrudnienia za granicą, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje pracownikowi przez okres nie dłuższy niż 30 dni kalendarzowych. Jeżeli jednak niezdolność do pracy trwa dłużej niż 30 dni, a stan zdrowia pracownika nie pozwala na przewiezienie go do kraju, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przez okres jego choroby do chwili, gdy jego wyjazd do kraju stanie się możliwy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje w wypadkach, gdy zgodnie z obowiązującymi w kraju przepisami pracownik nie nabywa prawa lub traci prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy wskutek choroby.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, zmniejsza się w części walutowej o kwotę zasiłku walutowego otrzymywanego przez pracownika z tytułu ubezpieczenia w organizacji ubezpieczeniowej w

kraju, w którym jest realizowana budowa (usługa) eksportowa.

5. W okresie choroby po powrocie do kraju pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy wyłącznie złotowy, obliczony na podstawie przeciętnego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za granicą, według zasad obowiązujących w kraju. Do okresu pobierania zasiłku (okresu zasiłkowego) wlicza się okres pobierania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 i 2.

§ 6. 1. Z tytułu wypadku przy pracy za granicą lub z tytułu choroby zawodowej nabytej w związku z pracą za granicą pracownikowi lub pozostałej po nim rodzinie w związku ze śmiercią pracownika przysługują świadczenia według przepisów obowiązujących w kraju, płatne w kraju w złotych.

2. Jednostka kierująca jest obowiązana ubezpieczyć pracownika od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

§ 7. 1. W razie śmierci pracownika w czasie zatrudnienia za granicą, rodzinie przysługuje od jednostki kierującej odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w art. 93 Kodeksu pracy.

2. Podstawę do obliczenia odprawy pośmiertnej stanowi wynagrodzenie otrzymywane przez zmarłego pracownika w okresie jego zatrudnienia za granicą. Odprawę pośmiertną oblicza się oddzielnie od otrzymanego przez zmarłego pracownika wynagrodzenia walutowego i oddzielnie od wynagrodzenia złotowego. Odprawę pośmiertną w części obliczonej od wynagrodzenia walutowego wypłaca się w złotych, według obowiązującego kursu specjalnego lub kursu podstawowego z dopłatą.

§ 8. 1. Jednostka kierująca może podwyższyć odpowiednio dobową normę czasu pracy i wprowadzić pięciodniowy tydzień pracy na tych budowach (usługach) eksportowych, na których pracownicy kontrahenta zagranicznego pracują 5 dni w tygodniu.

2. Jeżeli w kraju kontrahenta zagranicznego dniem wolnym od pracy zamiast niedzieli jest inny dzień w tygodniu — to dzień ten jest wolny od pracy, a niedziela jest normalnym dniem pracy również dla pracowników polskich.

3. Jednostka kierująca może wprowadzić na budowach (usługach) eksportowych, jeżeli jest to uzasadnione warunkami techniczno-organizacyjnymi, charakterem pracy lub warunkami atmosferycznymi, w jakich ona się odbywa, równoważne normy czasu pracy, polegające na przedłużeniu w niektórych miesiącach dobowej normy czasu pracy w granicach do 10 godzin i przy odpowiednim skróceniu czasu pracy w innych dniach lub udzielaniu dodatkowych dni wolnych od pracy w następnych miesiącach roku kalendarzowego.

4. Rozliczanie czasu pracy, o którym mowa w ust. 3, następuje w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy, z tym że w okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z przemnożenia 8 godzin (w sobotę bądź w wyznaczony w zamian inny dzień — 6 godzin) przez liczbę kalendarzowych dni roboczych.

5. Praca w granicach norm, o których mowa w ust. 3 i 4, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

6. Równoważne normy czasu pracy stosuje się w

oparcie o harmonogramy pracy, określające dla pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

7. Normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy w trybie ust. 3 i 4 zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy o taką liczbę godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (w sobotę bądź wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin) przez liczbę pełnych dni nieobecności.

8. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami ust. 3 i 4, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

9. Za pracę w godzinach nadliczbowych — oprócz normalnego wynagrodzenia — przysługuje dodatek w wysokości:

1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszergowania pracownika — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych przekraczających dobową normę czasu pracy (ust. 3) i za godziny nadliczbowe przekraczające normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy (ust. 4); łączna liczba godzin nadliczbowych, opłacanych z dodatkiem 50%, nie może przekraczać liczby godzin wynikających z przemnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2,

2) 100% tego wynagrodzenia — za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub w niedzielę i święta.

10. Za pracę przekraczającą równocześnie dobową i rozliczeniową normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

§ 9. Wynagrodzenie oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej oblicza się na podstawie osobistego zaszergowania, przysługującego pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za granicę, nie wyższego jednak od posiadanego w okresie pracy na budowie eksportowej (przy wykonywaniu usługi eksportowej); wynagrodzenie oraz dodatki do wynagrodzenia wypłaca się w złotych.

§ 10. 1. Pracownicy zatrudnieni nie dalej jak 500 km od granicy polskiej, na obszarach określonych przez właściwego ministra, mogą w celu odwiedzenia rodziny w kraju otrzymać w terminach uzgodnionych zwolnienia od pracy w wymiarze 4 dni roboczych, wliczając w to czas podróży, za każde trzy miesiące przepracowane na budowie (przy świadczeniu usługi).

2. Właściwy minister w uzasadnionych wypadkach może przyznać prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu odwiedzenia rodziny w kraju innym pracownikom niż określani w ust. 1, w wymiarze 4 dni roboczych — za każde sześć miesięcy przepracowanych na budowie (przy świadczeniu usługi). Zwolnienie to przysługuje niezależnie od zwolnienia na czas podróży.

3. Zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być udzielone tylko w ciągu trzech miesięcy po nabyciu do nich prawa. W razie niewykorzystania tych zwolnień pracownikowi nie przysługuje ekwiwalent pieniężny.

4. Zwolnienia od pracy (ust. 1 i 2) należy w miarę możliwości łączyć z niedzielą lub świętem. W tym

wypadku za niedziele lub święta pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia walutowego.

5. Pracownicy, nie objęci przepisami ust. 1 i 2, mają prawo do dwóch dni wolnych od pracy za każde trzy miesiące przepracowane za granicą na budowie (przy świadczeniu usługi). Wolne dni od pracy powinny być wykorzystane w kraju, po zakończeniu przez pracownika pracy za granicą albo łącznie z urlopem wypoczynkowym.

6. Za dni robocze wolne od pracy wykorzystane w celu odwiedzenia rodziny (ust. 1 i 2), za dni robocze wolne od pracy, o których mowa w ust. 5, oraz za niezbędny czas podróży w wypadkach określonych w ust. 2 pracownikowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie złotowe pobierane przez niego w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem za granicę, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

7. W razie ciężkiego wypadku losowego (śmierci małżonka, dziecka, matki lub ojca pracownika) albo w razie klęski żywiołowej kierownik eksportowej budowy (usługi) na wniosek pracownika może mu udzielić zwolnienia od pracy na określony czas, nie dłużej jednak niż na siedem kolejnych dni, niezależnie od zwolnienia na czas podróży.

8. Pracownikowi na jego wniosek może być również udzielone zwolnienie od pracy w wypadkach i rozmiarze określonych w przepisach ogólnie obowiązujących w kraju.

9. Za czas zwolnienia od pracy w wypadkach wymienionych w ust. 7 i 8 pracownikowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie złotowe określone według zasad wymienionych w ust. 6. Za czas podróży pracownikowi wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 11. 1. W razie wyjazdu za granicę i powrotu z zagranicy w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem pracy na budowie (usłudze) eksportowej lub w związku z podróżą służbową albo podróżą związaną z chorobą pracownikowi przysługuje:

1) bezpłatny bilet na przejazd albo zwrot kosztów przejazdu,

2) diety i zwrot kosztów noclegu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych za granicę.

2. Limity kwot przysługujących z tytułu zwrotu kosztów noclegu ustala Minister Finansów.

3. Świadczenia określone w ust. 1 nie przysługują pracownikowi w razie powrotu do kraju w związku z wcześniejszym rozwiązaniem przez jednostkę kierującą umową o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzuceniem pracy przez pracownika. W razie konieczności może być pracownikowi udzielona pożyczka w wysokości kosztów przejazdu do kraju najtańszym środkiem lokomocji.

4. Bezpłatny bilet albo zwrot kosztów przejazdu powinien obejmować najbardziej ekonomiczny dla budowy (usługi) środek lokomocji. Zwrot kosztów podróży następuje z zachowaniem przepisów o rozliczeniach, obowiązujących przy podróżach służbowych za granicę.

5. Bezpłatny bilet albo zwrot kosztów przejazdu według zasad określonych w ust. 4 przysługuje pracownikowi także w razie przejazdu w celu odwiedzenia rodziny oraz w wypadku wyjazdu w związku z otrzymaniem zwolnienia od pracy na podstawie § 10 ust. 7.

6. Koszty podróży służbowych pracownika w Pol-



sce, związanych bezpośrednio z wyjazdem pracownika do pracy za granicą (formalności paszportowe, szczepienia ochronne), oraz utracony z tego tytułu zarobek pokrywa jednostka kierująca.

7. Pracownikowi, który w związku z podróżą służbową przebywa w kraju, przysługuje począwszy od 6 dnia pobytu wyłącznie wynagrodzenie złotowe określone według zasad wymienionych w § 10 ust. 6 oraz diety, zwrot kosztów przejazdu i noclegów według zasad obowiązujących w kraju.

§ 12. 1. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres co najmniej 12 miesięcy należy udzielić urlopu wypoczynkowego w czasie pobytu za granicą w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywa prawo do urlopu. Na wniosek pracownika urlop ten powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pracy za granicą lub bezpośrednio po jego powrocie z zagranicy.

2. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres krótszy niż 12 miesięcy, który nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w czasie zatrudnienia za granicą, należy udzielić urlopu bezpośrednio po zakończeniu przez pracownika pracy za granicą lub na wniosek pracownika bezpośrednio po jego powrocie do kraju.

3. Urlop wypoczynkowy, o którym mowa w ust. 1, może być w razie uzasadnionych potrzeb organizacyjno-produkcyjnych budowy (usługi) eksportowej przesunięty na rok następny lub na okres przypadający bezpośrednio po zakończeniu przez pracownika pracy za granicą.

4. Urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulega przedłużeniu o okres urlopu wypoczynkowego, udzielonego pracownikowi bezpośrednio po zakończeniu pracy za granicą lub bezpośrednio po jego powrocie z zagranicy oraz o udzielone pracownikowi dni wolne od pracy.

5. Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (wynagrodzenie złotowe i wynagrodzenie walutowe przysługujące w czasie zatrudnienia za granicą). Zmienne składniki wynagrodzenia złotowego (wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, dodatki za pracę w nocy) oraz zmienne składniki wynagrodzenia walutowego (wynagrodzenie wypłacane robotnikom z tytułu pracy w akordowym systemie wynagrodzenia, część ruchoma wynagrodzenia wy-

placana pracownikom za ich indywidualne wyniki pracy) oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Części ruchomej wynagrodzenia walutowego, wypłacanej pracownikom za zespołowe wyniki pracy, nie wlicza się do wynagrodzenia za urlop. Część ruchoma wynagrodzenia walutowego wypłacana jest w tym wypadku w przyjętych terminach wypłat, tak jak pozostałym pracownikom budowy lub usługi eksportowej, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy. W wypadku urlopu udzielonego pracownikowi po zakończeniu przez niego pracy za granicą, część ruchomą wynagrodzenia walutowego wlicza się w całości do należnego wynagrodzenia za urlop. Do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy nie wlicza się diet i innych świadczeń związanych z podróżą służbową.

6. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (ust. 5) przypadające w części walutowej jednostka kierująca jest obowiązana wypłacić pracownikowi najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia za granicą.

§ 13. 1. Przebywającym w kraju członkom rodziny pracownika skierowanego do pracy za granicą przysługują świadczenia lecznicze oraz świadczenia z ubezpieczenia rodzinnego i z ubezpieczenia społecznego według przepisów obowiązujących w kraju.

2. W razie śmierci pracownika w czasie zatrudnienia za granicą członkom jego rodziny przysługują, niezależnie od świadczeń, o których mowa w § 6 i 7, zasiłki pogrzebowe oraz renty rodzinne według przepisów obowiązujących w kraju.

§ 14. Jeżeli na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej nie ma rady zakładowej lub delegata związkowego, przewidziane w Kodeksie pracy uprawnienia rady zakładowej przysługują odpowiednio reprezentantowi załogi.

§ 15. Tracą moc § 2 ust. 1 i 2, § 3, § 12 ust. 1, § 14 ust. 1, § 16 wraz załącznikiem nr 3, § 18, § 19, § 20, § 21, § 22 § 23, § 25 i § 28 uchwały nr 8 Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 1972 r. w sprawie zatrudniania i wynagradzania pracowników budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem.

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

Prezes Rady Ministrów: w z. *M. Jagielski*

### 30.

## ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

**w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w niektórych jednostkach organizacyjnych resortu komunikacji.**

(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 331)

Na podstawie art. 141 § 4 Kodeksu pracy (Dz. U. 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się:

1) w przedsiębiorstwie Polskie Linie Lotnicze

„LOT” do członków personelu latającego i pokładowego oraz do pozostałych pracowników zatrudnionych przy obsłudze urządzeń wymagających pracy ciągłej,

2) w Zarządzie Ruchu Lotniczego i Lotnisk Komunikacyjnych do pracowników zatrudnionych na sta-

nowiskach pracy związanych z zabezpieczeniem ruchu lotniczego oraz na stanowiskach pracy przy obsłudze i konserwacji portu lotniczego, jeżeli pracownicy ci zatrudnieni są przy obsłudze urządzeń wymagających pracy ciągłej,

3) w przedsiębiorstwie Wagonów Sypialnych i Restauracyjnych „WARS” i przedsiębiorstwach Restauracje Dworcowe „WARS” do pracowników zatrudnionych przy obsłudze wagonów sypialnych i restauracyjnych oraz pracowników zatrudnionych w restauracjach, barach i bufetach dworcowych,

4) w Pomocniczym Przedsiębiorstwie Usługowym Kolei do pracowników zatrudnionych przy utrzymaniu czystości taboru kolejowego, dworców kolejowych i terenów stacyjnych oraz wykonywaniu innych czynności związanych z obsługą podróżnych.

§ 2. 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i zakładach wymienionych w § 1 może być przedłużony w poszczególnych dniach do 12 godzin na dobę przez zastąpienie norm czasu pracy określonych w art. 129 § 1 Kodeksu pracy równoważnymi normami czasu pracy.

2. Przez równoważne normy czasu pracy rozumie się przedłużony w poszczególnych dniach wymiar czasu pracy, który zostaje wyrównany skróconym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy, z tym że w okresie rozliczeniowym czas ten nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z przemnożenia 8 godzin (w sobotę albo wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin) przez liczbę kalendarzowych dni roboczych.

3. Jako okres rozliczeniowy przyjmuje się miesiąc kalendarzowy.

4. Praca w granicach norm, o których mowa w ust. 1 i 3, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

5. Minister Komunikacji w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, po porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego, ustali wykaz stanowisk (zawodów), na których mogą być wprowadzone równoważne normy czasu pracy, oraz określi szczegółowe warunki ich stosowania.

§ 3. 1. Przedsiębiorstwa i zakłady, w których praca odbywa się w systemie równoważnych norm czasu pracy, są obowiązane do opracowania harmonogramów pracy (wykresów pełnienia służby).

2. Równoważne normy czasu pracy stosuje się według harmonogramów pracy określających dla pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

3. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy zalicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.

4. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy zalicza się do czasu pracy, jeżeli:

1) praca poza harmonogramem była wykonywana wskutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód (np. awarie, zakłócenia w ruchu), uznanych przez kierownika zakładu pracy, albo

2) zostały przepracowane na polecenie kierownika zakładu pracy.

5. Normę czasu pracy, ustaloną na okres rozliczeniowy w trybie § 2 ust. 2 i 3, zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy o taką liczbę godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (w sobotę lub wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin) przez liczbę pełnych dni nieobecności.

§ 4. 1. Po każdym okresie pracy w systemie równoważnym norm czasu pracy, trwającym co najmniej 8 godzin bez przerwy, powinien nastąpić okres odpoczynku.

Odpoczynek ten powinien trwać:

1) w miejscu zamieszkania pracownika co najmniej tyle godzin, ile trwała poprzedzająca nieprzerwana praca, nie mniej jednak niż 10 godzin,

2) poza miejscem zamieszkania odpoczynek powinien wynosić co najmniej połowę czasu pracy poprzedzającego odpoczynku.

2. Każdy pracownik, zatrudniony w systemie równoważnych norm czasu pracy, ma prawo korzystać co najmniej raz w okresie tygodniowym z 24-godzinnego czasu wolnego od pracy, przy czym wypoczynek taki powinien raz na trzy tygodnie przypadać w niedzielę.

§ 5. 1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami § 2 ust. 1 i 3, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje — oprócz normalnego wynagrodzenia — dodatek w wysokości:

1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszczerowania pracownika — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych przekraczających dobową normę czasu pracy (§ 2 ust. 1) i za godziny nadliczbowe przekraczające miesięczną normę czasu pracy (§ 2 ust. 3); łączna liczba godzin nadliczbowych, opłacanych z dodatkiem 50%, nie może przekraczać liczby godzin wynikających z przemnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2,

2) 100% tego wynagrodzenia — za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub w niedzielę i święta.

3. Za pracę przekraczającą równocześnie dobową i miesięczną normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

4. Dodatek, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy. Dotyczy to również pracy w dzień świąteczny.

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

Prezes Rady Ministrów: w z. *M. Jagielski*

## 31.

**ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW**

z dnia 27 grudnia 1974 r.

**w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym.***(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 332)*

Na podstawie art. 141 § 4 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Rozporządzenie stosuje się do:

1) kierowców pojazdów samochodowych i trolejbusów oraz pomocników kierowców zatrudnionych w jednostkach zorganizowanego transportu samochodowego i komunikacji miejskiej,

2) pracowników Przedsiębiorstwa Spedycji Krajowej zatrudnionych na stanowiskach pracy związanych z wykonywaniem czynności handlowo-spedycyjnych.

2. Za jednostki zorganizowanego transportu samochodowego uważa się przedsiębiorstwa i zakłady transportu samochodowego.

3. Minister Komunikacji w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych po porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego ustali wykaz stanowisk, o których mowa w ust. 1 pkt 2.

4. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do kierowców samochodów osobowych.

§ 2. 1. Czas pracy pracowników wymienionych w § 1 ust. 1 może być przedłużony w poszczególnych dniach do 10 godzin na dobę przez zastąpienie norm czasu pracy określonych w art. 129 § 1 Kodeksu pracy równoważnymi normami czasu pracy.

2. Przez równoważne normy czasu pracy rozumie się przedłużony w poszczególnych dniach wymiar czasu pracy, który zostaje wyrównany skróconym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy, z tym że w okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin (w sobotę bądź wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin) przez liczbę kalendarzowych dni roboczych.

3. Jako obowiązujący okres rozliczeniowy przyjmuje się okres dwutygodniowy.

4. Na zasadach określonych w ust. 2 dopuszcza się po dwóch okresach dwutygodniowych rozliczenie czasu pracy w dniach stanowiących uzupełnienie miesiąca kalendarzowego jako w dodatkowym okresie rozliczeniowym.

§ 3. 1. Zakłady pracy, w których praca odbywa się w systemie równoważnych norm czasu pracy, są obowiązane do opracowania i stosowania harmonogramów pracy (wykresów pełnienia służby).

2. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy zalicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.

3. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy zalicza się do czasu pracy, jeżeli:

1) praca poza harmonogramem była wykonywana wskutek nieprzewidzianych i nie dających się unik-

nąć przeszkód (np. awarie, zakłócenia w ruchu), uznanych przez kierownika zakładu pracy, albo

2) zostały przepracowane na polecenie kierownika zakładu pracy.

4. Normę czasu pracy, ustaloną na okres rozliczeniowy, zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (w sobotę bądź wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin) przez liczbę pełnych dni nieobecności.

§ 4. 1. Do czasu pracy nie zalicza się:

1) czasu zużytego na czynności zdawczo-odbiorcze i inne związane z obsługą pojazdów samochodowych (trolejbusów), jeżeli za te czynności przysługuje kierowcy (pomocnikowi kierowcy) dodatkowe wynagrodzenie,

2) przerw wynikających ze stosowania przerywanego czasu pracy, wprowadzonych na podstawie harmonogramu pracy, za które przysługuje kierowcy (pomocnikowi kierowcy) dodatkowe wynagrodzenie,

3) nie usprawiedliwionych postojów w czasie jazdy,

4) przerw nocnych międzykursowych trwających ponad 3 godziny, przeznaczonych na odpoczynek.

2. Zasady wynagradzania za czas, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, określają odrębne przepisy.

§ 5. 1. Zakład pracy, stosujący system równoważnych norm czasu pracy, obowiązany jest zapewnić pracownikowi w każdym 24-godzinnym okresie co najmniej 10-godzinny nieprzerwany czas wolny, przeznaczony na odpoczynek.

2. Każdy pracownik, zatrudniony według systemu równoważnych norm czasu pracy, ma prawo korzystać co najmniej raz w okresie tygodniowym z 24-godzinnego czasu wolnego od pracy, przy czym odpoczynek taki powinien raz na trzy tygodnie przypadać w niedzielę.

§ 6. 1. W uzasadnionych przypadkach, w systemie równoważnych norm czasu pracy, dopuszcza się stosowanie przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego harmonogramu.

2. Przerwa przewidziana harmonogramem pracy może być tylko jedna w ciągu doby i nie może przekraczać 6 godzin.

3. Przerywany czas pracy, o którym mowa w ust. 1 i 2, może być stosowany wyłącznie za zgodą właściwego Ministra, udzieloną po porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

§ 7. 1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami § 2 ust. 1 i 3, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Za pracę w godzinach nadliczbowych — oprócz normalnego wynagrodzenia — przysługuje dodatek w wysokości:

1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszczerowania pracownika — za pracę w dwóch

pierwszych godzinach nadliczbowych, przekraczających 10 godzin pracy na dobę (w sobotę bądź wyznaczony w zamian niej inny dzień — 8 godzin) i za godziny nadliczbowe przekraczające dwutygodniową normę czasu pracy (§ 2 ust. 3); łączna liczba godzin nadliczbowych, opłacanych z dodatkiem 50%, nie może przekraczać liczby godzin wynikających z pomnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2,

2) 100% tego wynagrodzenia — za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub w niedziele i święta.

3. Za pracę przekraczającą równocześnie dobową i dwutygodniową normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

4. Dodatek, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Dotyczy to również pracy w dzień świąteczny.

§ 8. Zależnie od warunków miejscowych — na

wniosek wojewody (prezydenta miasta wyłączonego z województwa) — Minister Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Terenowej może zastosować przepisy niniejszego rozporządzenia do motorniczych tramwajów, konduktorów oraz innych grup pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) komunikacji miejskiej, jeżeli praca tych pracowników jest bezpośrednio związana z ruchem publicznych środków transportu osobowego.

§ 9. Tracą moc:

1) rozporządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 3 maja 1955 r. w sprawie czasu pracy pracowników komunalnych przedsiębiorstw komunikacyjnych (Dz. U. Nr 20, poz. 127),

2) § 17 i 18 uchwały nr 60 Rady Ministrów z dnia 15 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej (Monitor Polski Nr 9, poz. 66).

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

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski

## 32.

### ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

w sprawie równoważnych norm czasu pracy w żegludze przybrzeżnej.

(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 1974 r. Nr 51, poz. 333)

Na podstawie art. 141 § 4 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Rozporządzenie ustala zakres, warunki i zasady stosowania przedłużonego czasu pracy oraz jego równoważenia (równoważne normy czasu pracy) na:

- 1) statkach żeglugi przybrzeżnej,
- 2) stanowiskach związanych z żeglugą statków wymienionych w pkt 1, jeżeli na tych stanowiskach są wymagane kwalifikacje marynarskie,
- 3) stanowiskach służb eksploatacyjnych związanych z obsługą statków w porcie oraz na stanowiskach pilotów (pilotaż portowy i trasowy).

2. W rozumieniu rozporządzenia statkami żeglugi przybrzeżnej są również statki eksploatowane w żegludze portowej i na wodach osłoniętych.

§ 2. 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych na statkach i stanowiskach, o których mowa w § 1, może być przedłużony do 12 godzin na dobę, z tym że w okresie miesiąca (okres rozliczeniowy) czas ten nie może przekroczyć liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin (w sobotę lub w innym dniu o krótszym wymiarze czasu pracy — 6 godzin) przez liczbę dni roboczych.

2. Minister Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej po porozumieniu z Zarządem Głównym

Związku Zawodowego Marynarzy i Portowców może ustalić czas pracy pracowników, których praca polega na częściowym pozostawaniu w pogotowiu do pracy, w większym wymiarze czasu na dobę niż określony w ust. 1 przy nie zmienionym miesięcznym okresie rozliczeniowym.

3. Praca przekraczająca normy czasu pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 3. Miesięczną normę czasu pracy, o której mowa w § 2 ust. 1 i 2, zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (w sobotę lub w innym dniu o krótszym wymiarze czasu pracy — 6 godzin) przez liczbę dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 4. 1. Zakłady pracy, w których praca odbywa się w systemie równoważnych norm czasu pracy, są obowiązane do opracowania i stosowania harmonogramów pracy, określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

2. Harmonogramy, o których mowa w ust. 1, powinny przewidywać w każdym tygodniu co najmniej 24 godziny wolne od pracy albo w każdym miesiącu kalendaryzowym odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy.

3. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy zalicza

się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.

4. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy zalicza się do czasu pracy, jeżeli:

1) praca poza harmonogramem była wykonywana na skutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód (np. awarie, zakłócenia w żegludze), uznanych przez kierownika zakładu pracy, albo

2) zostały przepracowane na polecenie kierownika zakładu pracy.

§ 5. Pracownikom, zatrudnionym według harmonogramów, o których mowa w § 4, nie przysługuje dodatkowy dzień wolny od pracy w zamian za niedzielę, z tym że co najmniej raz na 3 tygodnie 24 kolejne godziny wolne od pracy powinny przypadać w niedzielę.

§ 6. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługują dodatki według następujących zasad:

1) za pierwsze dwie godziny nadliczbowe przekraczające dobowe normy czasu pracy, o których mowa w § 2 ust. 1 i 2, przysługuje pracownikom dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, chyba że przepis szczególny przewiduje dodatek w innej wysokości, a za dalsze godziny nadliczbowe oraz za godziny nadliczbowe przypadające na noc lub w nie-

dziele i święta przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.

2) za godziny nadliczbowe, przekraczające miesięczną normę czasu pracy, określoną w § 2 ust. 1, przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracowników, chyba że przepis szczególny przewiduje dodatek w innej wysokości,

3) łączna liczba godzin nadliczbowych opłacanych z dodatkiem 50% nie może przekraczać liczby godzin wynikających z przemnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym miesiąca kalendarzowego pomnożona przez 2,

4) za pracę w czasie przekraczającym równocześnie dobową i miesięczną normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

§ 7. Minister Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej oraz Minister Komunikacji po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Marynarzy i Portowców mogą rozciągnąć przepisy niniejszego rozporządzenia na pracowników zatrudnionych w żegludze śródlądowej.

§ 8. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem

1 stycznia 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. *M. Jagielski*

### 33.

## ROZPORZĄDZENIE MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI

z dnia 10 grudnia 1974 r.

w sprawie utworzenia i ustalenia siedzib okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych.

(*Dziennik Ustaw z dnia 21 grudnia 1974 r. Nr 48, poz. 294*)

Na podstawie art. 4 § 1 i 2 ustawy z dnia 24 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 39, poz. 231) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Tworzy się okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych oraz ustala się ich siedziby:

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku — dla obszaru województwa białostockiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z siedzibą w Toruniu — dla obszaru województwa bydgoskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni — dla obszaru województwa gdańskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach — dla obszaru województwa katowickiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach — dla obszaru województwa kieleckiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie — dla obszaru województwa koszalińskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie — dla obszaru miasta Krakowa i województwa krakowskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie — dla obszaru województwa lubelskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi — dla obszarów miasta Łodzi i województwa łódzkiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie — dla obszaru województwa olsztyńskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu — dla obszaru województwa opolskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu — dla obszarów miasta Poznania i województwa poznańskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z tymczasową siedzibą w Przemyśle — dla obszaru województwa rzeszowskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie — dla obszaru województwa szczecińskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie — dla obszarów miasta stołecznego Warszawy i województwa warszawskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu — dla obszarów miasta Wrocławia i województwa wrocławskiego,

Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z tymczasową siedzibą w Sulechowie — dla obszaru województwa zielonogórskiego.

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

Minister Sprawiedliwości: *W. Bêrutowicz*

## 34.

## ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ZDROWIA I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 10 grudnia 1974 r.

## w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników.

(Dziennik Ustaw z dnia 21 grudnia 1974 r. Nr 48, poz. 296)

Na podstawie art. 179 § 4 i art. 219 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie reguluje zasady i tryb:

1) przeprowadzania wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników, zwanych dalej „badaniami profilaktycznymi” (art. 216 § 2 i 3 Kodeksu pracy),

2) wydawania orzeczeń lekarskich:

a) o utracie przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 43 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy),

b) o szkodliwym wpływie wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1 Kodeksu pracy),

c) o konieczności przeniesienia kobiety w ciąży do innej pracy (art. 179 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy),

d) o zagrożeniu zdrowia pracownika młodocianego, związanym z wykonywaną pracą (art. 201 § 2 Kodeksu pracy),

e) o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał objawy choroby zawodowej (art. 217 § 2 Kodeksu pracy),

f) o konieczności przesunięcia do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów (art. 218 § 1 Kodeksu pracy).

§ 2. 1. Czynności określone w § 1 wykonują właściwe zakłady służby zdrowia, którymi są:

1) przychodnie przyzakładowe i międzyzakładowe — dla zakładów pracy objętych opieką tych przychodni,

2) przyzakładowe ośrodki zdrowia — dla rolnych zakładów pracy objętych opieką tych ośrodków,

3) placówki kolejowej służby zdrowia i służby zdrowia resortu spraw wewnętrznych określone przez właściwego ministra — dla zakładów pracy objętych opieką tych placówek,

4) przyzakładowe i międzyzakładowe przychodnie rehabilitacyjne — dla spółdzielni inwalidów objętych opieką tych przychodni,

5) placówki wojskowej służby zdrowia w odniesieniu do pracowników cywilnych zatrudnionych w jednostkach wojskowych, jeżeli w tym zakresie nastąpiło porozumienie pomiędzy właściwym terenowo organem administracji państwowej stopnia wojewódzkiego a organem służby zdrowia właściwego okręgu wojskowego,

6) jednostka organizacyjna powiatowego (miejskiego, dzielnicowego) zespołu opieki zdrowotnej, wyznaczona przez dyrektora zespołu — dla pozostałych zakładów pracy.

2. Badania okresowe i kontrolne pracowników narażonych na działanie promieniowania jonizującego przeprowadzają wojewódzkie (miejskie w miastach

wyłączonych z województw) przychodnie przemysłowe, właściwe ze względu na siedzibę zakładu pracy.

3. Jeżeli zachodzi potrzeba przeprowadzenia badań pomocniczych, których zakład służby zdrowia właściwy w myśl ust. 1 nie może przeprowadzić we własnym zakresie, badania takie przeprowadza inny zakład służby zdrowia, na podstawie skierowania wydanego przez zakłady wymienione w ust. 1.

§ 3. 1. Orzeczenia określone w § 1 pkt 2 są wydawane na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych badań lekarskich i z uwzględnieniem ocen środowiska pracy.

2. Jeżeli badania lekarskie stanowiące podstawę wydania orzeczenia, o którym mowa w § 1 pkt 2, zostały przeprowadzone poza zakładem właściwym do wydania takiego orzeczenia, wyniki tych badań powinny być przekazane do właściwego zakładu:

1) gdy badania zostały przeprowadzone na podstawie skierowania właściwego zakładu,

2) w razie stwierdzenia okoliczności dotyczących zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy,

3) w razie stwierdzenia przeciwwskazań do zatrudnienia pracownicy ciężarnej na dotychczasowym stanowisku.

3. Wydane orzeczenie powinno być przekazane zakładowi pracy w formie odpowiedniego zaświadczenia.

4. Orzeczeń o utracie przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 43 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy) nie wydaje się w odniesieniu do pracownika uznanego za inwalidę, jeżeli inwalidztwo pozostaje w związku z aktualnie wykonywaną przez niego pracą.

§ 4. Badania wstępne i okresowe przeprowadza się z uwzględnieniem szczegółowych wskazań lekarskich zawartych w instrukcji ogłoszonej w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej.

§ 5. 1. Badanie profilaktyczne powinno być zakończone wydaniem orzeczenia zawierającego przeciwwskazania bądź stwierdzenie braku przeciwwskazań do zatrudnienia na danym stanowisku pracy.

2. Zakład przeprowadzający badania profilaktyczne przekazuje orzeczenie, o którym mowa w ust. 1, zakładowi pracy.

§ 6. 1. Badaniom wstępnym podlegają:

1) kandydaci do pracy,

2) pracownicy przenoszeni:

a) młodociani,

b) inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe występują w większym stopniu niż na stanowisku zajmowanym dotychczas przez tego pracownika.

2. Skierowanie na badania wstępne wydaje zakład pracy, określając w nim miejsce pracy lub komórkę organizacyjną oraz stanowisko pracy, na którym kan-

dydat ma być zatrudniony. Zakład pracy może określić w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu.

3. Jeżeli badania wstępne nie mogą być wykonane w dniu zgłoszenia się kandydata ze względu na konieczność przeprowadzenia dodatkowych badań, zakład właściwy w myśl § 2 wydaje orzeczenie o warunkowej przydatności do pracy, jeżeli w toku przeprowadzonych badań ogólnych nie stwierdzono przeciwwskazań. Orzeczenie to w terminie 14 dni powinno być zastąpione właściwym orzeczeniem o wyniku badań wstępnych.

§ 7. 1. Badaniom okresowym podlegają pracownicy narażeni na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub zatrudnieni w warunkach uciążliwych, a także pracownicy młodociani bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

2. Wykaz stanowisk pracy, na których pracownicy podlegają badaniom okresowym, oraz terminy badań okresowych ustala właściwy w myśl § 2 zakład służby zdrowia w porozumieniu z kierownikiem zakładu pracy.

§ 8. Zakład służby zdrowia właściwy w myśl § 2 wpisuje na karcie kontrolnej badań okresowych datę przeprowadzonego badania i ustala terminy następnego badania okresowego.

§ 9. 1. Badaniom kontrolnym podlegają pracownicy objęci badaniami okresowymi (§ 7 ust. 1) po chorobie trwającej ponad 30 dni.

2. Pracownik narażony na działanie promieniowania jonizującego powinien być ponadto poddany badaniu kontrolnemu w następujących przypadkach:

1) przy narażeniach zewnętrznych:

a) jeśli dawka roczna nie przekracza 1 rema — raz trzy lata,

2) przy narażeniu wewnętrznym:

a) jeśli aktywność wchłoniętych substancji promieniotwórczych w ciągu jednego roku nie przekracza 1/5 największej dopuszczalnej zawartości — raz na trzy lata.

b) jeśli aktywność wchłoniętych substancji promieniotwórczych w ciągu roku przekracza 1/5 największej dopuszczalnej zawartości — raz w roku.

§ 10. 1. Pracownik podlegający badaniu kontrolnemu w myśl § 9 ust. 1 obowiązany jest zgłosić się do zakładu służby zdrowia właściwego w myśl § 2 w ostatnim dniu czasowej niezdolności do pracy.

2. Jeżeli badanie kontrolne nie mogło być zakończone w dniu zgłoszenia się pracownika ze względu na konieczność przeprowadzenia dodatkowych badań, zakład służby zdrowia właściwy w myśl § 2 wydaje orzeczenie o warunkowym dopuszczeniu do pracy, jeżeli w toku przeprowadzonych badań ogólnych nie stwierdzono przeciwwskazań. Orzeczenie to w terminie 14 dni powinno być zastąpione właściwym orzeczeniem o wyniku badań kontrolnych.

3. W razie stwierdzenia dalszej niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku właściwy zakład służby zdrowia postępuje zgodnie z przepisami w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy.

§ 11. Zakład pracy nie dopuszcza do pracy pracownika podlegającego badaniu profilaktycznemu, który nie przedstawi zaświadczenia o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na określonym stanowisku.

§ 12. 1. W razie stwierdzenia u pracownika w wyniku badań profilaktycznych objawów powstawania choroby zawodowej (podejrzenia o chorobę zawodową), zakład służby zdrowia właściwy w § 2 postępuje zgodnie z przepisami dotyczącymi chorób zawodowych.

2. Zakład służby zdrowia właściwy w myśl § 2, który w związku z przeprowadzonymi badaniami okresowymi lub kontrolnymi stwierdził przeciwwskazania trwałe lub czasowe do pracy na dotychczasowym stanowisku, zawiadamia o tym zakład pracy.

§ 13. Wyniki badań profilaktycznych powinny być wpisane do dokumentacji lekarskiej prowadzonej i przechowywanej przez zakład służby zdrowia właściwy w myśl § 2.

§ 14. Zakłady pracy, w których pracownicy podlegają badaniom profilaktycznym, są obowiązane współdziałać z zakładami służby zdrowia właściwymi w myśl § 2, a w szczególności:

1) kierować na te badania kandydatów do pracy i pracowników objętych tymi badaniami,

2) prowadzić karty kontrolne badań okresowych i kontrolnych poszczególnych pracowników podlegających tym badaniami,

3) zawiadamiać pracowników o terminach badań okresowych i kontrolnych oraz spowodować, aby zgłaszali się oni na te badania w wyznaczonych terminach,

4) zawiadomić zakład służby zdrowia właściwy w myśl § 2 o sposobie realizacji zaleceń lekarskich,

5) prowadzić i przechowywać dokumentację zawierającą orzeczenia wydane w wyniku przeprowadzonych badań zgodnie z wymaganiami dotyczącymi dokumentacji osobowej.

§ 15. Przepisy o badaniach profilaktycznych nie dotyczą kandydatów do pracy i pracowników:

1) zatrudnionych na polskich statkach morskich,

2) dla których w myśl obowiązujących przepisów uzyskanie odpowiedniego orzeczenia lekarskiego jest warunkiem nabycia lub posiadania uprawnień do wykonywania określonego zawodu lub czynności bądź jest niezbędne ze względów sanitarno-epidemiologicznych.

§ 16. Tracą moc:

1) rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 kwietnia 1959 r. w sprawie wstępnych i okresowych badań lekarskich młodocianych zatrudnionych w zakładach pracy (Dz. U. nr 30, poz. 180),

2) rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 22 kwietnia 1968 r. w sprawie lekarskich badań profilaktycznych pracowników (Dz. U. Nr 14, poz. 88),

3) zarządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 sierpnia 1968 r. w sprawie wykazu czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych (Monitor Polski Nr 39, poz. 277),

4) § 4 i 5 zarządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 7 lipca 1972 r. w sprawie trybu przyjmowania do pracy oraz wstępnych badań lekarskich pracowników (Monitor Polski Nr 40, poz. 221).

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

Minister Zdrowia i Opieki Społecznej: *M. Słowiński*

## 35.

**ZARZĄDZENIE Nr 39  
PRZEWODNICZĄCEGO KOMISJI PLANOWANIA  
PRZY RADZIE MINISTRÓW  
I MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 14 października 1974 r.

**w sprawie przygotowania i kompletowania załóg  
dla nowo uruchamianych przemysłowych zakładów pracy.**

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 listopada 1974 r. Nr 14, poz. 26)

W celu sprawnego i terminowego przygotowania i kompletowania załóg dla nowo uruchamianych zakładów przemysłowych, zarządza się, co następuje:

§ 1. Wprowadza się dla nowo uruchamianych przemysłowych zakładów pracy wytyczne dotyczące sposobu:

- 1) ustalania wielkości i struktury zatrudnienia według wykształcenia, kwalifikacji i zaangażowania w procesie pracy i procesie produkcji,
- 2) określania źródeł zasobów pracy,
- 3) opracowywania planu szkolenia kadr,
- 4) opracowywania programu kompletowania załogi, — stanowiące załącznik do zarządzenia.

§ 2. Wytyczne należy stosować odpowiednio w innych nieprzemysłowych zakładach pracy.

§ 3. Traci moc zarządzenie nr 16 Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 7 marca 1970 roku w sprawie wytycznych dotyczących ustalania wielkości zatrudnienia i przygotowania kadr dla nowo uruchamianych oddziałów, wydziałów i przedsiębiorstw przemysłowych.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Przewodniczący Komisji Planowania  
przy Radzie Ministrów: *wz K. Secomski*  
Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *W. Kawalec*

Załącznik do Zarządzenia Nr 39 Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 14 października 1974 r. (poz. 26)

### WYTYCZNE

**w sprawie przygotowania i kompletowania załóg  
dla nowo uruchamianych zakładów przemysłowych.**

#### CZEŚĆ I

##### Ustalanie wielkości i struktury zatrudnienia

1. Wielkość zatrudnienia w zakładzie ustala się odrębnie dla:

- 1) robotników grupy przemysłowej w tym dla:
  - a) robotników bezpośrednio-produkcyjnych, do których zalicza się robotników realizujących zasadniczą część procesu produkcyjnego, tj. podstawowe procesy technologiczne, w wyniku realizacji których następuje bezpośrednie oddziaływanie na przedmiot produkcji;
  - b) robotników pośrednio-produkcyjnych, do których zalicza się robotników nie biorących bezpośrednio udziału w realizacji podstawowych procesów technologicznych, lecz współdziałających i zapewniających warunki dla sprawnego przebiegu podstawowych procesów technologicznych;
- 2) pracowników zarządu przedsiębiorstwa (inżynierjno-technicznych i administracyjno-biurowych) wykonujących zadania zapewniające przebieg procesów produkcji, zaopatrzenia i zbytu,
- 3) pracowników obsługi, do których zalicza się pracowników pełniących funkcje związane z obsługą administracji,

- 4) pracowników straży przemysłowej i pożarowej,
- 5) pracowników grupy nieprzemysłowej.

2. W celu dokonania podziału robotników grupy przemysłowej na robotników bezpośrednio-produkcyjnych i robotników pośrednio produkcyjnych należy dokonać analizy procesów produkcyjnych i sporządzić wykaz podstawowych procesów technologicznych, w realizacji których następuje bezpośrednio oddziaływanie na przedmiot produkcji oraz wykaz pomocniczych procesów produkcyjnych, które zapewniają prawidłowy przebieg podstawowych procesów technologicznych.

3. Wielkość zatrudnienia w grupie robotników bezpośrednio produkcyjnych ustala się w oparciu o:

- 1) schematy typowej organizacji pracy,
- 2) normowaną pracochłonność technologiczną produkcji,
- 3) rodzaje stanowisk roboczych (stanowisk sterowania) i związane z nimi zawody.

3. 1. Metodę obliczeń według schematów typowej organizacji pracy należy stosować przy ustabilizowanych i powtarzalnych procesach pracy. Metodę tę można stosować w szczególności przy ustalaniu wielkości zatrudnienia w fazie opracowania projektu



technicznego inwestycji oraz aktualizowania planu uruchomienia produkcji.

3. 2. Metodę obliczeń opartą na normowanej pracochłonności technologicznej produkcji należy stosować przy produkcji o zmiennym asortymencie i zmieniających się warunkach technologicznych. Do ustalenia normowanej technologicznej pracochłonności produkcji w fazie opracowania założeń techniczno-ekonomicznych wykorzystane mogą być metody analityczno-porównawcze.

W fazie opracowania projektu technicznego, a w szczególności w fazie aktualizacji planu przygotowania uruchomienia produkcji do ustalenia normowanej pracochłonności technologicznej produkcji powinna być wykorzystana metoda analityczno-obliczeniowa, której podstawą jest analiza procesu produkcji danego wyrobu oraz normatywy i normy pracy.

3. 3. Metodę obliczeń według rodzajów stanowisk roboczych (stanowisk sterowania) należy stosować głównie w produkcji o stałym asortymencie i stabilnych warunkach technologicznych.

4. Ustalenia według powyższych metod powinny:

1) określać liczbę robotników w danym zakładzie (wydziale) w liczbach bezwzględnych, tj. bez ustalania wielkości średniorocznych uwzględniających terminy wejścia obiektów do eksploatacji,

2) uwzględniać dodatkową liczbę robotników na pokrycie potrzeb wynikających z planowanych urlopów i absencji usprawiedliwionej.

5. Wielkość zatrudnienia w grupie robotników pośrednio-produkcyjnych i pracowników zarządu przedsiębiorstwa należy ustalić w oparciu o metodę:

1) bezpośredniego określenia wielkości zatrudnienia, podstawą której jest pracochłonność wykonywanych robót lub czynności manipulacyjnych,

2) pośredniego określania wielkości zatrudnienia, opartą na zasadzie porównania z wielkością zatrudnienia w tych grupach w działających już w podobnych przedsiębiorstwach,

3) określania stanowisk roboczych (miejsc sterowania), którą się wykorzystuje do określania liczby robotników (pracowników) zatrudnionych przy obsłudze stacjonarnych urządzeń (np. stacje pomp, kompresory, suwnice mostowe), lub gdy istnienie tych stanowisk wynika z dyżurnego ich charakteru bądź też przepisów BHP.

6. Przy ustalaniu wielkości zatrudnienia we wszystkich grupach zatrudnienia należy w szerokim zakresie wykorzystywać normatywy zatrudnienia opracowane przez ośrodki organizacji i normowania pracy. Biorąc pod uwagę, że projekty inwestycyjne opracowane przez jednostki sporządzające dokumentację produkcji i pracy występujący w przemyśle, normatywy zatrudnienia przed wykorzystaniem powinny być poddane weryfikacji i skorygowane z uwzględnieniem skutków przewidywanego wzrostu postępu techniczno-organizacyjnego.

7. Jednostki sporządzające dokumentację przy współudziale przedstawicieli resortowych i branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy, zo-

bowiązane są do analizy i aktualizacji wielkości i struktury zatrudnienia w miarę postępu realizacji inwestycji a w szczególności w okresie aktualizacji planu uruchomienia produkcji.

8. Analizę wielkości i struktury zatrudnienia w zależności od fazy opracowania dokumentacji inwestycyjnej oraz fazy realizacji nowego obiektu należy przeprowadzać:

1) w fazie opracowania założeń techniczno-ekonomicznych, projektu technicznego inwestycji oraz planu przygotowania i uruchomienia produkcji i jego aktualizacji, w przypadku zakupu licencji — w drodze porównań z licencyjnymi wymaganiami i rozwiązaniami w tym zakresie oraz w drodze porównań danego obiektu z podobnymi obiektami zagranicznymi i przodującymi obiektami w kraju, porównania te należy przeprowadzać głównie pod kątem analizy poziomu organizacji produkcji i pracy,

2) w fazie doprowadzania obiektu do projektowanej zdolności produkcyjnej — w drodze badania struktury wykorzystania czasu pracy pracowników oraz zainstalowanych maszyn i urządzeń.

9. Dokumentacja dotycząca organizacji produkcji i zarządzania, stanowiąca część założeń techniczno-ekonomicznych i projektu technicznego inwestycji, powinna zawierać:

1) projekt organizacji procesów produkcyjnych,

2) projekt organizacji pracy poszczególnych grup zatrudnionych oraz niezbędną wielkość tego zatrudnienia,

3) dane, niezbędne dla ustalenia planu szkolenia kadr z uwzględnieniem terminów oddawania poszczególnych obiektów.

10. Ośrodki organizacji i normowania pracy zobowiązane są do udostępnienia jednostkom sporządzającym dokumentację opracowanych normatywów zatrudnienia z odpowiednimi instrukcjami sposobu ich wykorzystania.

11. Współpraca ośrodków organizacji i normowania pracy z jednostkami sporządzającymi dokumentację powinna polegać na:

1) doskonaleniu normatywów zatrudnienia z uwzględnieniem postępu w zakresie organizacji pracy,

2) udzielaniu konsultacji jednostkom sporządzającym dokumentację w kolejnych fazach opracowania części dokumentacji dotyczącej organizacji pracy oraz wielkości zatrudnienia (szczególnie dla służb pomocniczych i pracowników zarządu przedsiębiorstwa),

3) współudziale w przeprowadzaniu analizy i ocenie planowanych w projekcie wskaźników techniczno-ekonomicznych.

12. Dla celów projektowania i analizy struktury zatrudnienia konieczne jest prowadzenie ewidencji w zakresie liczby i rozmieszczenia zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników. W ewidencji tej należy dokonywać rejestracji projektowanego zatrudnienia i rozmieszczenia poszczególnych grup zatrudnianych pracowników w układzie funkcyjno-organizacyjnym. Przykład takiej dokumentacji zbiorczej przedstawiają tablice wzór Nr 1 i wzór Nr 2.



## CZEŚĆ II

## Określenie źródeł zasobów pracy

1. Źródła zasobów pracy, z których będą rekrutowani pracownicy do nowo uruchamianego zakładu przemysłowego obejmują:

- 1) źródła inwestora,
- 2) źródła terenowe miejscowe,
- 3) przemieszczenia absolwentów,
- 4) werbunek wojewódzki,
- 5) werbunek międzywojewódzki.

2. W skład źródeł inwestora wchodzi:

1) pracownicy, którzy będą przeniesieni służbowo do nowo uruchamianego zakładu przemysłowego z zakładów istniejących w kraju o podobnym profilu produkcyjnym,

2) pracownicy z załogi budowlanej realizującej inwestycję.

3. W skład źródeł terenowych miejscowych wchodzi:

1) absolwenci miejscowych szkół i uczelni, będący stałymi mieszkańcami miejscowości, w której rozpatruje się lokalizację zakładu,

2) siła robocza z miejscowych zasobów pracy (pracownicy, których miejsce zamieszkania pozwala im na codzienny dojazd do pracy lub dojeżdżenie w zakładzie przemysłowym),

3) pracownicy z miejscowych zakładów pracy, którzy będą mogli być przeniesieni do nowo uruchamianego zakładu na skutek ograniczenia zatrudnienia w ich zakładach.

4. W celu ustalenia wielkości miejscowych zasobów pracy należy określić obszar źródeł terenowych miejscowych zasobów pracy oraz wolne zasoby pracy na tym obszarze w czasie przekazywania zakładu do eksploatacji.

5. Różnica między ustaloną w Części I ogólną wielkością zatrudnienia w nowo uruchamianym zakładzie a sumą zasobów ze źródeł inwestora i ze źródeł terenowych miejscowych — pozwoli na określenie koniecznego werbunku ogólnego — wojewódzkiego i międzywojewódzkiego oraz przemieszczeń absolwentów.

6. Różnica między wielkością werbunku ogólnego a wielkością werbunku wojewódzkiego i przemieszczeniem absolwentów określa wielkość werbunku międzywojewódzkiego.

7. W określonych wielkościach siły roboczej, użytkowanej z poszczególnych źródeł zasobów pracy, należy wydzielić pracowników, wymagających szkolenia przed włączeniem ich w skład załogi nowo uruchamianego zakładu przemysłowego.

8. Określenie możliwości do uzyskania wielkości zasobów pracy, ze wskazanych źródeł z podziałem na pracowników kwalifikowanych i wymagających szkolenia powinno być dokonane dla wszystkich wariantów, w których jest rozpatrywana lokalizacja projektowanego zakładu przemysłowego, z dokładnością pozwalającą na wskazanie najkorzystniejszej z tego punktu widzenia lokalizacji.

9. Źródła pokrycia zapotrzebowania na siłę roboczą określone jako źródła inwestora we wszystkich wariantach lokalizacji inwestycji powinny w zasadzie zapewniać taką samą liczbę pracowników. Wielkość zasobów pracy w zależności od wariantu loka-

lizacji zmienia się w źródłach terenowych miejscowych i z werbunku. Zmienne w związku z tym w poszczególnych wariantach lokalizacyjnych są zadania w zakresie budownictwa mieszkaniowego i zbiorowego zakwaterowania oraz szkolenia przyszłej kadry. Jednym z podstawowych czynników wyboru lokalizacji inwestycji powinna być analiza porównawcza warunków kompletowania załogi w poszczególnych wariantach lokalizacyjnych, a więc:

1) wielkości werbunku wojewódzkiego i międzywojewódzkiego,

2) zakresu koniecznego budownictwa mieszkaniowego, mieszkań rotacyjnych i zbiorowego zakwaterowania oraz zakresu rozbudowy infrastruktury technicznej i społecznej, wynikających z braku miejscowych zasobów pracy,

3) zadań w zakresie dostosowania profilu szkolenia w istniejących szkołach do potrzeb szkolenia kadr dla nowo uruchamianego zakładu,

4) zasobów miejscowej siły roboczej i poziomu jej kwalifikacji oraz zadań w zakresie jej przygotowania do podjęcia pracy w zakładzie.

## CZEŚĆ III

## Opracowanie planu szkolenia kadr

1. Podstawą do opracowania planu szkolenia załogi dla nowo uruchamianego zakładu jest bilans kadr wykwalifikowanych sporządzony dla:

- 1) pracowników z wyższym wykształceniem,
- 2) pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym,
- 3) robotników wykwalifikowanych.

2. Zapotrzebowanie na kadry wykwalifikowane do bilansu wymienionego w ust. 1 powinno być opracowane w podziale na grupy zawodów, zawody, specjalności, zgodnie z obowiązującą nomenklaturą zawodów — specjalności Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i sporządzone na załączonym do Części III wytycznych wzorze.

Zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych powinno być ponadto opracowane w podziale na płec.

3. Zapotrzebowanie na kadry wykwalifikowane dla danego obiektu powinno być sporządzone z takim wyprzedzeniem, aby można było realizować planową rekrutację młodzieży do nauki zawodu w zakładzie oraz zawierać umowy przedwstępne z absolwentami szkół wyższych i zawodowych.

4. W celu określenia możliwości pokrycia określonego w ust. 2 zapotrzebowania na kadry wykwalifikowane i opracowania planu szkolenia kadr należy przeprowadzić analizę możliwości rekrutacji:

1) absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych,

2) absolwentów szkół wyższych,

3) robotników i pracowników nadzoru technicznego z istniejących przedsiębiorstw w formie przeniesienia (delegowania),

4) pracowników spośród załogi budowlanej zatrudnionej przy budowie obiektu,

5) osób, które ukończyły służbę wojskową.

5. Plan szkolenia załogi powinien być uzgodniony z terenową komisją planowania.

6. Plan szkolenia załogi powinien uwzględniać

wszystkie te czynniki, które w zasadniczy sposób przyczyniają się do zapewnienia nowemu obiektowi kadry wykwalifikowanej oraz które pozwalają w maksymalnym stopniu skrócić okres przeszkolenia i przygotowania załogi dla nowego obiektu.

Uważa się za celowe rozpoczęcie prac nad opracowaniem tzw. normatywów szkolenia (przyuczenia) robotników do obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń. Normatywy te powinny określać czas szkolenia oraz formy szkolenia.

Obowiązek w tym zakresie powinien spoczywać na służbach inwestycyjnych i służbach pracowniczych wszystkich szczebli.

7. Plan szkolenia powinien uwzględniać czas szkolenia i zróżnicowane programy w stosunku do każdej grupy robotników i pracowników z uwzględnieniem ich dotychczasowych kwalifikacji i praktyki oraz przyszłego miejsca pracy w procesie produkcji. W programach szkolenia załogi należy — w miarę możliwości — przewidzieć zorganizowanie szkolenia w tych zakładach, w których maszyny i urządzenia

są identyczne (lub podobne) jak te które przewidziane są do zainstalowania w nowym obiekcie.

8. Ze względu na to, że nauka zawodu w szkołach oparta jest na ogólnie obowiązujących programach szkoleniowych i nie zawsze w pełni programy te uwzględniają specyfikę danej branży, niezbędne jest praktyczne zapoznanie również absolwentów szkół zawodowych z obsługą nowoczesnych maszyn, aparatów i innych urządzeń produkcyjnych. Dlatego też szkolenie produkcyjne kadr wykwalifikowanych powinno obejmować zapoznanie uczestników z wiadomościami o danej maszynie, aparacie lub urządzeniu. W szczególności niezbędne jest zapoznanie robotników i pracowników średniego nadzoru technicznego z maszyną lub urządzeniem przez nich obsługiwanym.

9. Plan szkolenia powinien zapewnić pełną synchronizację okresów przeszkolenia produkcyjnego robotników w poszczególnych zawodach i pracowników nadzoru technicznego z terminami rozruchu, tak aby całość załogi ukończyła przeszkolenie przed planowanym terminem oddania obiektu do eksploatacji.

### Zapotrzebowanie na kadry wykwalifikowane

(z uwzględnieniem płci)

Wyszczególnienie	Stan zatrudnienia w roku					Liczba zatrudnion., którą inwestor zapewnia we własnym zakresie <sup>1)</sup>	Stan zatrudnienia po odliczeniu danych z rub. x w roku:				
	19.....				itd.		19.....				itd.
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.			I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	
1	2	3	4	5	.....	x	x+1	x+2	x+3	x+4	...
ZATRUDNIENIE kadr kwalifikowanym razem (1+2+3+4) z tego:											
1. Pracownicy z wyższym wykształceniem razem z tego:											
.....											
(grupy zawodów, zawody, specjalności zgodnie z obowiązującą Nomenklaturą zawodów)											
2. Pracownicy ze średnim wykształceniem zawodowym <sup>2)</sup> — razem z tego:											
.....											
(grupy zawodów, zawody, specjalności zgodnie z obowiązującą Nomenklaturą zawodów)											
3. Pracownicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (bepośrednio po szkole lub po krótkim przeszkoleniu kursowym) — razem											
4. Robotnicy wykwalifikowani i pracownicy równorzędni <sup>3)</sup> — razem z tego:											
(grupy zawodów, zawody, zgodnie z obowiązującą Nomenklaturą zawodów)											

1) to jest: z innych podległych danemu resortowi zakładów pracy, wiasnych szkół resortowych na danym terenie na podstawie umów przedwstępnych, stypendiów fundowanych itd.

2) łącznie z przewidzianymi na stanowiska robotnicze

3) bez posiadających wykształcenie średnie zawodowe i ogólnokształcące

## CZĘŚĆ IV

**Opracowanie programu kompletowania załogi**

1. Program kompletowania załogi opracowuje się po ustaleniu lokalizacji inwestycji i umieszczeniu budowy projektowanego zakładu w planie inwestycyjnym, w ciągu 6 miesięcy od zatwierdzenia planu.
2. W programie kompletowania załogi uściślono się możliwe do uzyskania wielkości siły roboczej ze źródeł zasobów pracy określonych w Części II wytycznych, dla miejscowości w której zlokalizowano nowo uruchamiany zakład przemysłowy.
3. Program kompletowania załogi obejmuje zadania w zakresie:
  - 1) rekrutacji pracowników z istniejących w kraju zakładów pracy o podobnym profilu produkcji,
  - 2) rekrutacji pracowników z załogi budowlanej realizującej nowo uruchamiany zakład przemysłowy,
  - 3) rekrutacji pracowników z miejscowych zasobów pracy,
  - 4) rekrutacji absolwentów z miejscowych szkół, będących stałymi mieszkańcami miejscowości, w której realizowany jest zakład,
  - 5) prowadzenia werbunku wojewódzkiego i międzywojewódzkiego,
  - 6) rozwoju szkolnictwa zawodowego i wprowadzenia koniecznych zmian w profilu kształcenia w istniejących szkołach — w miejscowości, w której powstanie zakład,
  - 7) organizacji kursów szkoleniowych przygotowu-

jących do pracy w zakładzie niewykwalifikowaną siłę roboczą,

8) rekrutacji pracowników z wyższym wykształceniem i przemieszczeń absolwentów szkół różnych poziomów,

9) rozpowszechniania informacji o nowo uruchamianym zakładzie przemysłowym, na terenach z których będzie prowadzona rekrutacja siły roboczej,

10) realizacji budownictwa mieszkaniowego, mieszkań rotacyjnych, budynków zbiorowego zakwaterowania oraz rozbudowy infrastruktury technicznej i społecznej.

4. Użytkownik nowo uruchamianego zakładu przemysłowego od chwili rozpoczęcia jego budowy dokonuje systematycznej oceny realizacji zadań programu kompletowania załogi i w razie konieczności podejmuje działania interwencyjne zapewniające pełne i terminowe jego wykonanie.

5. Za opracowanie programu kompletowania załogi i jego realizację odpowiedzialny jest właściwy organ inwestora określony w § 13 uchwały Nr 109 Rady Ministrów z dnia 29 maja 1971 roku w sprawie lokalizacji inwestycji, zobowiązany do przedłożenia wniosku o ustalenie lokalizacji inwestycji.

6. Program kompletowania załogi organ inwestora wymieniony w ust. 5 opracowuje we współpracy z właściwymi jednostkami organizacyjnymi urzędu wojewódzkiego, a w szczególności z wydziałem zatrudnienia i spraw socjalnych, komisją planowania i pracownią planów regionalnych.

## 36.

**WYTYCZNE Nr 58  
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 21 października 1974 r.

**w sprawie wliczenia okresów zwolnień od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem pracownika do pełnienia funkcji państwowych i społecznych do czasokresu stanowiącego podstawę do ustalania wysokości dodatku za staż pracy**

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 listopada 1974 r. Nr 14, poz. 27)

W celu ujednoczenia zasad zaliczania okresów zwolnień pracowników od pracy zawodowej w związku z powołaniem ich lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych i społecznych, do stażu pracy (liczby lat pracy) stanowiącego podstawę do ustalania wysokości dodatku za staż pracy w jednym zakładzie pracy — uprzejmie proszę Obywateli Ministrów (kierowników urzędów centralnych) o stosowanie w tym zakresie następującej zasady:

Do stażu pracy (liczby lat pracy) stanowiącego podstawę uzyskania uprawnień do dodatku za staż pracy wlicza się także okresy niewykonywania pracy w danym zakładzie pracy wskutek zwolnienia od pracy

zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych i społecznych w radach narodowych, organizacjach społecznych i politycznych — pod warunkiem, że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę.

W związku z powyższym, jeżeli przepisy obowiązujące w tym zakresie w podległych lub nadzorowanych przez Obywateli Ministrów (kierowników urzędów centralnych) zakładach pracy stanowiłyby inaczej, uprzejmie proszę o spowodowanie ich zmiany i dostosowanie do powyższej zasady.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych *W. Kawalec*

## 37.

**WYTYCZNE Nr 63  
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH I MINISTRA  
FINANSÓW**

z dnia 30 października 1974 r.

**w sprawie właściwego wdrażania zasad wynagradzania pracowników  
zatrudnionych w zakładach pracy położonych na terenie gmin  
i powiatów objętych regulacjami płac.***(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 listopada 1974 r. Nr 14,  
poz. 28)*

W celu zapewnienia prawidłowej realizacji wzrostu płac proporcjonalnego do wkładu pracy, należy przestrzegać następujących zasad:

1. Wdrażanie zasad wynagradzania pracowników powinno uwzględniać prawidłowe kształtowanie się proporcji płac na stanowiskach kierowniczych w różnych jednostkach organizacyjnych. W szczególności uwzględniać należy poziom wynagrodzeń określony rozporządzeniami Rady Ministrów dla stanowisk kierowniczych w terenowych organach administracji państwowej.

2. W uspołecznionych zakładach pracy położonych na terenie gmin objętych regulacjami płac przeprowadzanych po 1972 r. należy przestrzegać następujących zasad zaszeregowania i premiowania:

1) pracownicy na stanowiskach zaliczanych w obowiązujących zasadach wynagradzania do kierownictwa (dyrektorzy, prezesi, kierownicy zakładów i ich zastępcy, główni księgowi i równorzędni) nie mogą mieć wyższego uposażenia od przewidzianego w tabeli płac dla pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach kierowniczych w urzędach gmin (w tym zastępcy kierownika jednostki nie mogą mieć wyższego wynagrodzenia niż zastępca naczelnika miasta lub sekretarz biura urzędu gminy) i być zaszeregowani według dwóch najwyższych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego lub dodatku specjalnego, przewidzianych w obowiązujących tabelach płac,

2) pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych nie mogą mieć wyższego uposażenia od przewidzianego w tabeli płac dla pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach kierowniczych w urzędach gmin i być zaszeregowani do najwyższych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego lub dodatku specjalnego, przewidzianych w obowiązujących tabelach płac,

3) fundusz premiowy może być ustalony w wysokości nie przekraczającej 75% dopuszczalnej wielkości przewidzianej w zasadach wynagradzania,

4) premie indywidualne mogą być wypłacane pracownikom do wysokości 75% maksymalnych wymiarów określonych zasadami wynagradzania.

3. Kierownicy jednostek organizacyjnych szczebla

powiatowego nie mogą mieć wyższego wynagrodzenia od przewidzianego w tabeli dla naczelnika powiatu. W stosunku do pracowników tych jednostek mają odpowiednie zastosowanie postanowienia ust. 2.

4. W przypadkach uzasadnionych właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, zarząd główny organizacji spółdzielczej) w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może podjąć decyzję o zaszeregowaniu pracownika zaliczanego do kierownictwa jednostki organizacyjnej, o której mowa w ust. 2 i 3 o jedną stawkę wynagrodzenia zasadniczego lub dodatku funkcyjnego wyżej niż to wynika z ust. 2 pkt 1 jednak nie przekraczając górnych stawek płac przyjętych dla podobnego stanowiska kierowniczego w urzędzie gminy lub powiatu.

Odstępstwa od tej zasady dopuszczalne są wyłącznie za zgodą Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w przypadku, gdy zakład pracy obejmuje zakresem działania więcej niż teren jednej gminy lub osiąga roczną wartość produkcji i usług wyższą niż 20 mln złotych.

5. Postanowień ust. 2 i 3 nie stosuje się w zakładach państwowego przemysłu i budownictwa objętych planowaniem centralnym, w państwowych przedsiębiorstwach rolnych, w wojewódzkich spółdzielniach budownictwa wiejskiego, w spółdzielniach oszczędnościowo-pożyczkowych, w terenowych organach administracji państwowej, powiatowych inspektoratach statystycznych, oddziałach banków i zakładach ubezpieczeń, oraz do pracowników działalności podstawowej w zakładach służby zdrowia, weterynarii, opieki społecznej, nauki, oświaty i wychowania, w zakładach komunikacji, transportu i łączności.

6. Przez użyte w wytycznych określenia:

a) naczelnik gminy, urząd gminy, zastępca naczelnika gminy rozumieć należy odpowiednio naczelnika miasta i jego zastępcę oraz urząd miejski miasta nie stanowiącego powiatu.

b) naczelnik powiatu — rozumieć należy również naczelnika (prezydenta) miasta stanowiącego powiat.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *W. Kawalec*  
Minister Finansów: *S. Jędrychowski*

38.

**ZARZĄDZENIE Nr 65  
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 5 listopada 1974 r.

**zmieniające zarządzenie w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych oraz niektórych pracowników zajmujących się magazynowaniem, klasyfikacją i skupem ogumienia nadającego się do regeneracji lub użycia w trakcji konnej.**

*(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 listopada 1974 r. Nr 14, poz. 29)*

Na podstawie § 6 uchwały Nr 185 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 1968 r. w sprawie gospodarki ogumieniem trakcyjnym (Monitor Polski Nr 29, poz. 193) oraz § 7 ust. 2 pkt 5 uchwały Nr 163 Rady Ministrów z dnia 6 lipca 1973 r. w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac oraz ze środków nie objętych funduszem płac w gospodarce uspołecznionej zarządza się, co następuje:

§ 1. W zarządzeniu Nr 2 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 3 stycznia 1974 r. w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych za oszczędną eksploatację opon samochodowych oraz premiowania niektórych pracowników zajmujących się magazynowaniem, klasyfikacją i skupem ogumienia nadającego się do regeneracji lub użycia w trakcji konnej (Dz. Urz. MPPiSS Nr 4, poz. 7) wprowadza się następujące zmiany:

1) § 4 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Wypłata premii, o których mowa w § 2 pkt 1 oraz w § 3 ust. 2 pkt 1 może być dokonana po zakwalifikowaniu opony do regeneracji (bieżnikowania) w celu dalszego użytkowania w trakcji szybkobieżnej, wolnobieżnej lub konnej przez punkt skupu, a w jednostkach upoważnionych do klasyfikowania opon we własnym zakresie przez klasyfikatorów tych jednostek stosownie do przepisów zarządzenia Prze-

wodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z dnia 14 lutego 1970 r. w sprawie organizacji skupu i odsprzedaży używanego ogumienia trakcyjnego (Monitor Polski Nr 6, poz. 58)”.  
2) § 8 otrzymuje brzmienie:

„§ 8. Premie, o których mowa w § 2, 3 i 7, są wypłacane z osobowego funduszu płac poza planem funduszu i są premiami oszczędnościowymi w rozumieniu § 7 ust. 2 pkt 5 uchwały Nr 163 Rady Ministrów w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac oraz ze środków nie objętych funduszem płac w gospodarce uspołecznionej”.

3) § 9 otrzymuje brzmienie:

„§ 9. Premie wypłacane na podstawie niniejszego zarządzenia:

1) pracownikom wynagradzanym według płac netto — wolne są od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne,

2) pracownikom innym niż określani w pkt 1 — podlegają opodatkowaniu według zasad obowiązujących przy opodatkowaniu wynagrodzeń otrzymywanych od więcej niż jednego płatnika.”

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych *W. Kawalec*

39.

**WYJAŚNIENIE Nr 57  
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 7 października 1974 r.

**w sprawie zaliczania do I kategorii zatrudnienia pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu metalowego.**

*(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 listopada 1974 r. Nr 14, poz. 30)*

W myśl § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1956 r. w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz. U. z 1956 r. Nr 39, poz. 176, z 1964 r. Nr 34, poz. 215, z 1967 r. Nr 26, poz. 121 i z 1968 r. Nr 22, poz. 148) działu II—XIV załączonego do tego rozporządzenia wykazu prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia uprawniających do zaliczenia do I kategorii zatrudnienia, dotyczą pracowników zatrudnionych w

przedsiębiorstwach podległych resortom, do których zakresu działania należy dany rodzaj przemysłu.

Prace wymienione w dziale IX powołanego wykazu obejmują pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu metalowego. Na tle dotychczasowej wykładni — opartej na literalnym brzmieniu powyższego przepisu — wyłaniają się w praktyce trudności w stosowaniu tego działu w związku z reorganizacją i przesunięciami między resortami przedsiębiorstw

przemysłu metalowego, które w rezultacie tego podlegają obecnie różnym resortom.

W celu prawidłowego stosowania przepisów powołanego rozporządzenia w odniesieniu do przedsiębiorstw przemysłu metalowego ustaliam następującą ich wykładnię:

1) przy stosowaniu działu IX wykazu załączonego do powołanego wyżej rozporządzenia przyjmuje się, że praca podlega zaliczeniu do I kategorii zatrudnienia — bez względu na przynależność resortową zakładu pracy — jeżeli pracownik wykonywał zatrudnienie w:

a) przedsiębiorstwie, do którego zadań należy wy-

konywanie produkcji przemysłowej objętej tym działem lub

b) dziale przedsiębiorstwa lub innego zakładu pracy, którego produkcja odpowiada warunkowi, o którym mowa w pkt 1,

2) z uwagi na przepis § 1 ust. 1 powołanego rozporządzenia, uzależniającego zaliczenie prac wymienionych w tym wykazie do I kategorii zatrudnienia od wykonywania ich stale i w pełnym wymiarze czasu pracy — zasada, o której mowa w pkt 1, nie ma zastosowania do pracowników wykonujących prace te tylko okresowo lub przez część dnia roboczego.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *W. Kawalec*

---

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

---

### WARUNKI PRENUMERATY

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

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

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

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

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