



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1975



Warszawa, dnia 15 września 1975 r.

Nr 10

INDEKS 25404/35270

SPIS TREŚCI

Dział B

Poz. 53	— rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 marca 1975 r. w sprawie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę	122
„ 54	— rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 marca 1975 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin	122
„ 55	— uchwała Nr 53 Rady Ministrów z dnia 7 marca 1975 r. w sprawie premiowania pracowników za oszczędne zużywanie i gospodarcze wykorzystanie paliw i energii	124
„ 56	— uchwała nr 68 Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 1975 r. w sprawie zasad i trybu zaszerogowania i awansowania pracowników przedsiębiorstw i zjednoczeń	127
„ 57	— uchwała Nr 70 Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 1975 r. zmieniająca uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach	130
„ 58	— rozporządzenie Ministra Przemysłu Maszynowego z dnia 25 marca 1975 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy elektrolitycznej obróbce powierzchni	132
„ 59	— zarządzenie Ministrów Spraw Wewnętrznych oraz Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 4 marca 1975 r. w sprawie dodatkowych urlopów wypoczynkowych dla funkcjonariuszy pożarnictwa	135
„ 60	— wyjaśnienie Nr 7 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 12 marca 1975 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz szczególnych uprawnień młodocianych, z którymi umowy o naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy zawarto przed 1 stycznia 1975 r.	135
„ 61	— wyjaśnienie Nr 8 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 12 marca 1975 r. w sprawie prawa do urlopu w razie zmiany pracy przez pracownika w wyniku porozumienia zakładów pracy lub zalecenia jednostek nadrzędnych albo przeniesienia służbowego	136
„ 62	— wyjaśnienie Nr 9 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 marca 1975 r. w sprawie trybu zatwierdzania regulaminów pracy w przedsiębiorstwach wielozakładowych	136

DZIAŁ B

53.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 7 marca 1975 r.

w sprawie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

(Dziennik Ustaw z dnia 24 marca 1975 r. Nr 9, poz. 53)

Na podstawie art. 22a ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1968 r. Nr 3, poz. 6, z 1972 r. Nr 16, z 1973 r. Nr 38, poz. 225 i 226, z 1974 r. Nr 21, poz. 116, Nr 47, poz. 280 i Nr 50, poz. 321) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników i ich rodzin.

§ 2. 1. Pracownicy mający co najmniej 30-letni okres zatrudnienia mogą — po rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy — przejść na emeryturę po osiągnięciu w 55 lat.

2. Wysokość emerytury w wypadkach, o których mowa w ust. 1, ustala się według zasad określonych przepisami o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

§ 3. 1. Pracownicy, które osiągnęły wiek 60 lat, mogą — po rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy — przejść na emeryturę w niepełnym wymiarze, jeżeli m. in. osiągnęły 15-letni okres zatrudnienia.

2. Emerytura w niepełnym wymiarze wynosi 90% emerytury w pełnym wymiarze według zasad określonych przepisami o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, z tym że dodatki rodzinne wypłacone w pełnej wysokości.

3. Emerytura określona w ust. 1 dla pracownicy, która była z dniem przejścia na emeryturę w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższa od kwoty najniższej emerytury.

4. Emerytura w niepełnym wymiarze ulega podwyższeniu do 100% z chwilą gdy okres zatrudnienia wraz z czasem pobierania tej emerytury wynosi łącznie lat.

§ 4. 1. Pracownicy będący inwalidami I lub II grupy, a także pracownicy będący inwalidami III grupy, których inwalidztwo powstało wskutek wypadku przy pracy lub wypadku w zatrudnieniu albo choroby zawodowej, mogą — po rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy — przejść na emeryturę po osiągnięciu wieku 55 lat przez kobiety, a 60 lat przez mężczyzn, jeżeli mają okres zatrudnienia wymagany do uzyskania emerytury.

2. Wysokość emerytury w wypadkach, o których mowa w ust. 1, ustala się według zasad określonych przepisami o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

§ 5. Prawo do emerytury na warunkach określonych w § 2 lub § 4 przysługuje również, jeżeli zatrudnienie ustało przed wejściem w życie rozporządzenia.

§ 6. Prawo do emerytury na warunkach określonych niniejszym rozporządzeniem nie przysługuje w razie ponownego podjęcia zatrudnienia, niezależnie od wysokości wynagrodzenia z tytułu tego zatrudnienia.

§ 7. 1. Kierownicy zakładów pracy zapewnią przygotowanie dokumentacji niezbędnej do uzyskania emerytury, tak aby umożliwić pracownikom przejście na emeryturę poczynając od dnia wejścia w życie rozporządzenia i aby pracownik otrzymał emeryturę z chwilą ustania prawa do wynagrodzenia.

2. Kierownicy zakładów pracy podejmą kroki, aby wcześniejsze przejście pracownika na emeryturę nie spowodowało zakłóceń w realizacji zadań zakładów pracy; w tym celu powinni odpowiednio wcześniej uzgodnić z pracownikami termin ich przejścia na emeryturę i dążyć do zapewnienia kadry zastępczej.

§ 8. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

54.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 marca 1975 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin.

(Dziennik Ustaw z dnia 4 kwietnia 1975 r. Nr 10, poz. 61)

Na podstawie art. 107 ust. 3 i art. 108 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. z 1967 r. Nr 44, poz. 220, z 1972 r. Nr 53, z 1973 r. Nr 27, poz. 153, Nr 38, poz. 224

i Nr 47, poz. 276 oraz z 1974 r. Nr 24, poz. 142) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 22 listopada 1968 r. w sprawie szczególnych upraw-

nień żołnierzy i ich rodzin (Dz. U. z 1968 r. Nr 44, poz. 318 i z 1973 r. Nr 29, poz. 164) wprowadza się następujące zmiany:

„Rozdział 1.

Zatrudnianie żołnierzy po zwolnieniu ze służby wojskowej oraz związane z tym uprawnienia.

§ 1. 1. Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się do żołnierzy zwolnionych:

- 1) z zasadniczej służby wojskowej (w tym również z zasadniczej długoterminowej służby wojskowej);
- 2) z okresowej służby wojskowej;
- 3) ze służby wojskowej pełnionej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego.

2. Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się również do żołnierzy zwolnionych z przeszkolenia wojskowego odbywanego w ramach wojskowego szkolenia studentów przez okres dłuższy niż 3 miesiące, jeżeli odrębne przepisy normujące szczególne uprawnienia tych osób lub zatrudnianie absolwentów szkół wyższych nie stanowią inaczej.

3. Przez użyte w dalszych przepisach niniejszego rozdziału określenie „żołnierz” należy rozumieć osoby wymienione w ust. 1 i 2.

§ 2. 1. Zakład pracy, który zatrudnił żołnierza w dniu powołania do służby wojskowej, jest obowiązany niezwłocznie zatrudnić go na stanowisku poprzednio zajmowanym lub równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz zaszeregowania osobistego, jeżeli w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z tej służby żołnierz zgłosi powrót do zakładu pracy.

2. Niezachowanie przez żołnierza terminu, o którym mowa w ust. 1, powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że niezachowanie terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych.

3. Przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się, jeżeli stosunek pracy istniejący w dniu powołania do służby wojskowej został rozwiązany zgodnie z art. 105 ust. 2, 5 i 6 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. Nr 44, poz. 220 z późniejszymi zmianami), zwanej dalej „ustawą”.

§ 3. 1. W razie uzyskania przez żołnierza podczas służby wojskowej innych lub wyższych niż posiadane uprzednio kwalifikacji zawodowych, stwierdzonych zaświadczeniem powiatowego (miejskiego, dzielnicowego) sztabu wojskowego, zakład pracy, który zatrudnił żołnierza w dniu powołania do służby, jest obowiązany zatrudnić go na stanowisku odpowiadającym uzyskanym kwalifikacjom.

2. W razie braku możliwości zatrudnienia żołnierza stosownie do uzyskanych kwalifikacji, zakład pracy jest obowiązany za zgodą żołnierza zatrudnić go na stanowisku poprzednio zajmowanym lub równorzędnym oraz zwrócić się jednocześnie do jednostki nadrzędnej z wnioskiem o zatrudnienie go w innym podległym jej zakładzie pracy na stanowisku odpowiadającym tym kwalifikacjom.

3. Jednostka nadrzędna jest obowiązana w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zaproponować żołnierzowi zatrudnienie na stanowisku odpowiadającym uzyskanym przez niego kwalifikacjom lub zawiadomić go o braku możliwości zatrudnienia stosownie do tych kwalifikacji.

4. Jeżeli żołnierz nie wyrazi zgody na kontynuowanie zatrudnienia na stanowisku poprzednio zajmowanym lub równorzędnym albo zaproponowanym mu przez jednostkę nadrzędną, dotychczasowy stosunek pracy uważa się za rozwiązany na mocy porozumienia stron, z dniem niewyrażenia zgody.

§ 4. Żołnierzowi, który w terminie 30 dni od dnia zwolnienia ze służby wojskowej zgłosił powrót do zakładu pracy, lecz z powodu choroby lub z innych przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy nie może przystąpić do niej niezwłocznie, przysługują uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, jeżeli zgodnie z obowiązującymi przepisami przedstawi dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

§ 5. 1. Żołnierzowi, który podjął zatrudnienie stosownie do zasad określonych w § 2—4, wlicza się czas odbywania służby wojskowej do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy, w którym podjął zatrudnienie, w zakresie wszelkich uprawnień związanych z zatrudnieniem w tym zakładzie oraz w zakresie szczególnych uprawnień uzależnionych od wykonywania pracy na określonym stanowisku lub w określonym zawodzie.

2. Jeżeli żołnierz po odbyciu służby wojskowej podjął zatrudnienie zgodnie z § 3 ust. 3 w innym zakładzie pracy, do okresu zatrudnienia w zakresie określonym w ust. 1 wlicza się także czas zatrudnienia w zakładzie pracy, w którym był pracownikiem w dniu powołania do służby wojskowej.

§ 6. 1. Żołnierz, który nie podjął poprzedniego zatrudnienia albo przed powołaniem do służby wojskowej nie był zatrudniony, może wystąpić z wnioskiem do urzędu właściwego terenowego organu administracji państwowej o skierowanie do pracy.

2. Po otrzymaniu wniosku i porozumieniu się z odpowiednim zakładem pracy urząd właściwego terenowego organu administracji państwowej kieruje żołnierza do pracy odpowiadającej posiadanym przez niego kwalifikacjom.

3. Zakład pracy, do którego żołnierz został skierowany, jest obowiązany zatrudnić go stosownie do posiadanych przez niego kwalifikacji.

4. Jeżeli o zatrudnienie na stanowisku, na które żołnierz został skierowany, ubiega się również inna osoba posiadająca równorzędne kwalifikacje, żołnierzowi przysługuje pierwszeństwo w uzyskaniu zatrudnienia, chyba że za zatrudnieniem tej osoby przemawiają warunki rodzinne.

§ 7. 1. Żołnierzowi, który z ważnych przyczyn nie podjął poprzedniego zatrudnienia albo przed powołaniem do służby nie był zatrudniony, wlicza się czas odbywania służby wojskowej do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień określonych w § 5 ust. 1, jeżeli w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia ze służby wojskowej zgłosił do urzędu właściwego terenowego organu administracji państwowej wniosek o skierowanie do pracy i na podstawie tego skierowania podjął pracę albo podjął pracę w tym terminie bez skierowania tego urzędu.

2. Żołnierzowi, który z ważnych przyczyn nie podjął poprzedniego zatrudnienia, wlicza się do okresu zatrudnienia w nowym zakładzie pracy, w zakresie uprawnień określonych w § 5 ust. 1, także czas zatrudnienia w zakładzie pracy, w którym był pracownikiem w dniu powołania do służby wojskowej, jeżeli spełnił warunek określony w ust. 1.

3. Ważnymi przyczynami niepodjęcia przez żołnierza poprzedniego zatrudnienia są:

1) okoliczności powodujące rozwiązanie umowy o pracę, o których mowa w § 3 ust. 4;

2) rozwiązanie umowy o pracę, dopuszczalne w okresie między powołaniem do służby wojskowej a jej odbyciem, w razie upływu terminu trwania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo likwidacji zakładu pracy;

3) zmiana, po zwolnieniu ze służby wojskowej, miejsca zamieszkania;

4) ubieganie się o zatrudnienie w miejscu zamieszkania lub w jego pobliżu, jeżeli przed powołaniem do służby wojskowej dojeżdżał do pracy z innej miejscowości;

5) niezapewnienie pracownikowi mieszkania przez zakład pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z odrębnych przepisów lub zawartej umowy.

4. Jeżeli żołnierz nie może w terminie 30 dni od dnia zwolnienia ze służby wojskowej zgłosić wniosku o skierowanie do pracy albo podjąć pracy bez skierowania z przyczyn, o których mowa w § 4, termin ten uważa się za zachowany w razie zgłoszenia wniosku albo podjęcia pracy niezwłocznie po odzyskaniu zdolności do pracy lub ustaniu tych przyczyn.

§ 8. Uprawnienia przewidziane w § 5 i § 7 ust. 1 i 2 przysługują również żołnierzowi, który podjął zatrudnienie po upływie terminów określonych w § 2 ust. 1 oraz § 7 ust. 1 i 4 z powodu odbywania nauki zawodu w szkole lub na kursie, jeżeli:

3) naukę rozpoczął w terminie 3 miesięcy od dnia zwolnienia ze służby wojskowej;

2) zatrudnienie podjął nie później niż w ciągu 30 dni od ukończenia nauki.

§ 9. 1. Żołnierzowi, który podjął zatrudnienie w innych terminach niż określone w § 2 ust. 1, § 7 ust. 1 i 4 lub § 8, czas odbywania służby wojskowej wlicza się wyłącznie do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego oraz wysokość odprawy pośmiertnej. Przepis ten stosuje się również do żołnierzy, którzy nie podjęli poprzedniego zatrudnienia z przyczyn innych niż określone w § 7 ust. 3.

2. Jeżeli jednak żołnierz, o którym mowa w ust. 1, podjął zatrudnienie w ciągu 3 miesięcy od dnia zwolnienia ze służby wojskowej, czas odbywania tej służby wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie uprawnień do zasiłków rodzinnych. Żołnierzowi, który nie podjął poprzedniego zatrudnienia z przyczyn określonych w § 7 ust. 3, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w nowym zakładzie pracy również w zakresie uzyskania prawa do urlopu wypoczynkowego.

§ 10. 1. Żołnierz, który podjął zatrudnienie w terminie określonym w § 2 ust. 1, § 7 ust. 1 i 4, § 8 i § 9 ust. 2, nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego za rok kalendarzowy, w którym podjął zatrudnienie w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w tym roku, z zaokrągleniem w górę części dnia do pełnego dnia urlopu.

2. Urlop wypoczynkowy nie przysługuje jednak żołnierzowi, jeżeli został zwolniony ze służby wojskowej i podjął zatrudnienie w tym samym roku kalendarzowym, za który przed odejściem do służby urlop wykorzystał lub otrzymał ekwiwalent pieniężny za urlop nie wykorzystany.

11. Uprawnienia określone w § 2—10 przysługują także żołnierzom zwolnionym z czynnej służby wojskowej pełnionej w razie wprowadzenia stanu bezpośredniego zagrożenia bezpieczeństwa Państwa, ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny.

§ 12. 1. Dzień zwolnienia żołnierza ze służby wojskowej stwierdza odpowiedni wpis w wojskowym dokumencie osobistym.

2. Dzień zgłoszenia do urzędu właściwego terenowego organu administracji państwowej wniosku żołnierza o zatrudnienie stwierdza ten urząd.

§ 13. Zasady zaliczania okresu zasadniczej lub okresowej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego osób podlegających wojskowemu szkoleniu studentów do okresu wstępnego stażu pracy lub wymaganej praktyki określają odrębne przepisy.”;

2) w § 24 ust. 1 pkt 1 oznaczenie „§ 12 ust. 1 pkt 2” zastępuje się oznaczeniem „§ 1 ust. 1 pkt 3”.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

55.

UCHWAŁA Nr 53 RADY MINISTRÓW

z dnia 7 marca 1975 r.

w sprawie premiowania pracowników za oszczędne zużywanie i gospodarcze wykorzystanie paliw i energii.

(Monitor Polski z dnia 8 kwietnia 1975 r. Nr 11, poz. 61)

W celu ujednoczenia zasad premiowania pracowników za oszczędne zużywanie i gospodarcze wykorzystanie paliw i energii oraz w celu dostosowania tych zasad do aktualnych warunków i potrzeb gospodarki paliwowo-energetycznej — Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy ogólne.

§ 1. 1. Uchwała ustala zasady premiowania pracowników przedsiębiorstw (zakładów) zużywających do celów produkcyjno-eksploatacyjnych paliwa sta-

łe, ciekłe i gazowe oraz energię elektryczną i ciepłą, jak również Centrali Zbytu Węgla za oszczędne używanie i gospodarcze wykorzystanie paliw i energii.

2. Przepisów uchwały nie stosuje się do pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe”, pracowników drużyn parowozowych zatrudnionych w innych przedsiębiorstwach, pracowników transportu samochodowego i palaczy centralnego ogrzewania.

3. Przepisów § 3—14 nie stosuje się do pracowników jednostek organizacyjnych Zjednoczenia Energetyki premiovanych według odrębnych zasad.

§ 2. Ilekroć w uchwale jest mowa o:

1) paliwach bez bliższego określenia, należy przez to rozumieć węgiel kamienny, brunatny, koks, brykiety z węgla kamiennego i brunatnego, oleje opałowe i oleje stosowane do wysokoprężnych silników okrętowych oraz paliwa gazowe używane w przedsiębiorstwach (zakładach) do celów produkcyjno-eksploatacyjnych.

2) energii bez bliższego określenia, należy przez to rozumieć energię elektryczną oraz energię ciepłą w postaci pary i wody gorącej, otrzymywane z zewnątrz przez przedsiębiorstwa (zakłady) dla celów produkcyjno-eksploatacyjnych,

3) paliwach o utrudnionym stosowaniu, należy przez to rozumieć muły, przerosty, mieszanki energetyczne, określone w załączniku do uchwały, oraz inne paliwa o obniżonej podatności transportowej i niższych parametrach energetycznych każdorazowo określone przez Ministra Górnictwa i Energetyki.

Rozdział 2

Premiowanie pracowników za realizację przedsięwzięć w zakresie oszczędności paliw i energii.

§ 3. Za realizację przedsięwzięć technicznych, organizacyjnych i innych w zakresie oszczędności paliw i energii w przedsiębiorstwach (zakładach) przysługują premie projektodawcom i osobom wdrażającym te przedsięwzięcia, w których wyniku uzyskano oszczędność paliw i energii, jeżeli pracownicy ci nie otrzymują za to wynagrodzenia ustalonego w odrębnym trybie.

§ 4. 1. Premia przysługuje za faktycznie oszczędzone ilości paliw i energii w stosunku do zużycia w roku poprzedzającym realizację przedsięwzięcia.

2. Oszczędności paliw, o których mowa w ust. 1, pomniejsza się o zwiększone zużycie innych rodzajów paliw lub energii.

3. Faktyczną oszczędność paliw i energii ustala komisja powołana przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu). W skład komisji powinni wejść główny księgowy oraz pracownicy nie uprawnieni do premii, o której mowa w § 3.

§ 5. 1. Wysokość premii za rok kalendarzowy oblicza się, mnożąc uzyskaną w wyniku realizacji określonego przedsięwzięcia faktyczną roczną oszczędność paliw i energii, liczoną w tonach paliwa umownego, przez stawkę jednostkową w wysokości 60 zł za tonę paliwa umownego.

2. Minister Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może zmienić stawkę jednostkową za tonę paliwa umownego, stanowiącą podstawę do obliczania premii.

§ 6. 1. Premię za realizację przedsięwzięć w zakresie oszczędności paliw i energii wypłaca się za okres roczny, po ustaleniu faktycznej oszczędności paliw i energii, uzyskanej w roku kalendarzowym w wyniku realizacji danego przedsięwzięcia.

2. Po upływie co najmniej kwartału od zrealizowania przedsięwzięcia można dokonać zaliczkowej wypłaty premii w wysokości do 30% przewidywanej premii rocznej.

§ 7. 1. Warunkiem wypłaty premii jest:

1) prowadzenie przez przedsiębiorstwo (zakład) prawidłowej ewidencji obrotu paliw i energii, kontroli ich zużycia na poszczególne cele oraz kontroli stanu zapasów paliw.

2) utrzymanie przez przedsiębiorstwo (zakład) w należytych stanie i sprawności urządzeń energetycznych,

3) przestrzeganie przez przedsiębiorstwa (zakład) norm i wskaźników jakościowych produkcji.

2. Wypłata premii w łącznej wysokości przekraczającej 50.000 zł za rok kalendarzowy z tytułu jednego przedsięwzięcia wymaga zatwierdzenia przez właściwy okręgowy inspektorat gospodarki paliwo-energetycznej.

§ 8. Zasady podziału premii między autorami projektów przedsięwzięć a pracownikami wdrażającymi te przedsięwzięcia oraz zasady jej wypłaty określają zakładowe regulaminy premiovania. Z premii tej nie mogą korzystać członkowie dyrekcji przedsiębiorstwa i pracownicy jednostek nadrzędnych.

§ 9. 1. Premie za realizację przedsięwzięć w zakresie oszczędności paliw i energii wypłacane są po za planem funduszu płac.

2. Zobowiązuje się dyrektorów zjednoczeń i przedsiębiorstw (kombinatów) stosujących kompleksowe zasady ekonomiczno-finansowe, określone odrębnymi przepisami, do odpowiedniego stosowania przepisów § 3—5 niniejszej uchwały przy ustalaniu tytułów wypłat premii z dyspozycyjnego funduszu płac oraz z funduszu premiovowego pracowników na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy.

Rozdział 3

Premiowanie pracowników za oszczędne używanie paliw i energii.

§ 10. Za oszczędne używanie paliw i energii w przedsiębiorstwach (zakładach) używających paliwa i energię na cele produkcyjno-eksploatacyjne przysługują pracownikom premie.

§ 11. 1. Premie przysługują pracownikom, którzy bezpośrednio lub przez sprawowanie nadzoru przyczynili się do oszczędnego używania paliw i energii, powodując w danym roku kalendarzowym zmniejszenie ich zużycia poniżej ustalonych limitów, a w razie braku limitów — poniżej wielkości zużycia w

roku poprzednim, skorygowanego o wielkości wynikające ze wzrostu zadań związanych ze zwiększeniem zużycia paliw i energii.

2. Wykaz osób uprawnionych do premii ustala dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 12. Minister Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów ustali zasady obliczania oszczędności i wysokość stawek jednostkowych dla poszczególnych rodzajów paliw i energii, stanowiących podstawę do określenia wielkości funduszu premioowego.

§ 13. 1. Upoważnia się Ministra Górnictwa i Energetyki do przyznawania na wniosek właściwych ministrów odpowiednich kwot z przeznaczeniem na wypłaty premii w przedsiębiorstwach (zakładach) oraz dla pracowników służb energetycznych i zaopatrzeniowych jednostek nadrzędnych (z wyłączeniem pracowników ministerstw i urzędów centralnych), którzy przyczynili się do oszczędnego zużywania paliw i energii.

2. Premie za oszczędne zużywanie paliw i energii wypłacane są ze środków określanych corocznie na ten cel w budżecie Ministerstwa Górnictwa i Energetyki.

§ 14. Premie określone w § 10—13 nie przysługują za 1975 r. tym pracownikom, którzy będą nagradzani za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań oszczędnościowych w zużyciu węgla kamiennego, koksu i energii elektrycznej w 1975 r., zgodnie z odrębnie ustalonymi przepisami obowiązującymi w 1975 r.

Rozdział 4

Premiowanie pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw o utrudnionym stosowaniu.

§ 15. Premie za gospodarcze wykorzystanie paliw o utrudnionym stosowaniu przysługują:

1) pracownikom przedsiębiorstw (zakładów) zużywających paliwa o utrudnionym stosowaniu, zatrudnionym przy pracach związanych z zużywaniem tych paliw, przy eksploatacji i remontach urządzeń energetycznych i transportowych oraz przy pracach związanych z ładunkiem tych paliw.

2) pracownikom kopalń węgla i składowisk węgla Centrali Zbytu Węgla zatrudnionym przy ładunku paliw o utrudnionym stosowaniu oraz przy remontach urządzeń transportowych,

3) pracownikom nadzorującym pracę osób określonych w pkt 1 i 2.

§ 16. 1. Fundusz premii przewidziany na premie dla pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw o utrudnionym stosowaniu tworzy się ze środków określanych corocznie na ten cel w budżecie Ministerstwa Górnictwa i Energetyki.

2. Wysokość funduszu premioowego, o którym mowa w ust. 1, wynika z przemnożenia ilości paliw o utrudnionym stosowaniu przewidzianych do zużycia w roku następnym przez odpowiednie stawki określone w załączniku do uchwały.

§ 17. Zasady ustalania kwot funduszu premioowego dla poszczególnych resortów i sposób ich przekazywania określi Minister Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

§ 18. 1. Kierownik jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem zużywającym paliwa o utrudnionym stosowaniu może z kwoty przeznaczonej na premie dla pracowników, o których mowa w § 15 pkt 1 i 3, wydzielić do 3% do swojej dyspozycji na premie za szczególne osiągnięcia w zagospodarowaniu paliw o utrudnionym stosowaniu.

2. Minister Górnictwa i Energetyki może z kwot przeznaczonych na premie dla pracowników, o których mowa w § 15 pkt 2 i 3, wydzielić do swojej dyspozycji fundusz premiiowy za szczególne osiągnięcia w zagospodarowaniu paliw o utrudnionym stosowaniu w wysokości do:

1) 10% na premie dla pracowników Centrali Zbytu Węgla,

2) 10% na premie dla osób nadzorujących prace prowadzone w kopalniach węgla przy ładunku paliw o utrudnionym stosowaniu oraz przy remontach urządzeń transportowych.

§ 19. Zainteresowani ministrowie w porozumieniu z Ministrem Górnictwa i Energetyki oraz zarządami głównymi właściwych związków zawodowych opracują regulaminy premiowania za gospodarcze wykorzystanie paliw o utrudnionym stosowaniu, dostosowane do warunków i potrzeb poszczególnych resortów.

Rozdział 5

Przepisy końcowe.

§ 20. Premie, o których mowa w niniejszej uchwale, wypłaca się w trybie ustalonym dla premii i nagród płatnych poza planem funduszu płac, z tym że nie obciążają one limitu premii indywidualnych określonego dla tych premii i nagród.

§ 21. Trać moc:

1) uchwała nr 284 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1965 r. w sprawie premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej (Monitor Polski z 1965 r. Nr 62, poz. 325, z 1971 r. Nr 38, poz. 247 i z 1972 r. Nr 45, poz. 243),

2) uchwała nr 285 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1965 r. w sprawie zasad premiowania pracowników państwowych przedsiębiorstw przemysłowych za racjonalne i oszczędne użytkowanie energii elektrycznej (Monitor Polski Nr 62, poz. 326),

3) zarządzenie Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 22 marca 1967 r. w sprawie jednolitych zasad planowania zużycia paliw i energii cieplnej dla obliczania premii (Monitor Polski Nr 20, poz. 98).

§ 22. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

Załącznik do uchwały nr 53 Rady Ministrów z dnia 7 marca 1975 r. (poz. 61).

STAWKI JEDNOSTKOWE DO NALICZANIA FUNDUSZU PREMIOWEGO
ZA GOSPODARCZE WYKORZYSTANIE PALIW O UTRUDNIIONYM STOSOWANIU

Etap gospodarczego wykorzystania paliw o utrudnionym stosowaniu	Nazwa paliwa	Stawka jednostkowa w zł za tonę		
1. Załadunek i przygotowanie do zbytu w kopalniach i na składowiskach węgla Centrali Zbytu Węgla oraz wyładunek na składowiskach węgla Centrali Zbytu Węgla	muł	0,50		
	przerost	0,20		
	mieszanka energetyczna I nie ujednorodniona	0,20		
	mieszanka energetyczna II ujednorodniona	według rzeczywistej zawartości i zgodnie ze stawką obowiązującą dla mułu		
2. Zużycie u odbiorców węgla		Zużycie węgla kamiennego o		
		miesiąc		
		do 10 000 ton	10 000 — 50 000	powyżej 50 000 ton
	muł	10	7	5
	przerost	4	3	2
	mieszanka energetyczna I nie ujednorodniona	4	3	2
	mieszanka energetyczna II ujednorodniona	według rzeczywistej zawartości i zgodnie ze stawką obowiązującą dla mułu		

U w a g a:

1. Mieszanka energetyczna I jest to mieszanka składająca się z sortymentów miałowych lub drobnego mułu PN/G-97001 z domieszką mułu i przerostu lub z domieszką tylko jednego z wymienionych składników w ilościowym. Do mieszanki energetycznej I mogą być zaliczone również sortymenty miałowe i drobny przerost, których naturalny skład petrograficzny i wilgotność powodują obniżoną pod względem PN/G-97001 z domieszką mułu węglowego o stałym, znanym składzie ilościowym.

ch kamiennego węglowego w ilościowym składzie wamiennego bez dodatków transportową. PN/G-97001 z

56.

UCHWAŁA Nr 68 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 kwietnia 1975 r.

w sprawie zasad i trybu zaszeregowania i awansowania pracowników przedsiębiorstw i zjednoczeń.

(Monitor Polski z dnia 16 kwietnia 1975 r. Nr 12, poz. 68)

Na podstawie art. 79 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy wstępne.

§ 1. 1. Przepisy uchwały stosuje się do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych i zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych), z wyjątkiem pracowników Przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” oraz Przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”.

2. Przepisy uchwały stosuje się do pracowników podlegających zaszeregowaniu według:

1) szczegółowych taryfikatorów kwalifikacyjnych zawodów — specjalności i robót, określających wymagane wiadomości i umiejętności, zakres wykonywanej pracy lub przykłady wykonywanych robót;

2) taryfikatorów kwalifikacyjnych stanowisk, określających wymagane wykształcenie i staż pracy.

Rozdział 2

Zasady i tryb zaszeregowania pracowników, do których stosuje się szczegółowe taryfikatory kwalifikacyjne zawodów — specjalności i robót.

§ 2. Pracownikowi przyznaje się kategorię osobistego zaszeregowania przewidzianą taryfikatorem kwalifikacyjnym dla prac, które ma wykonywać, pod warunkiem posiadania kwalifikacji określonych taryfikatorem.

§ 3. 1. Z zastrzeżeniem § 10 ust. 1 pracownikowi przyznaje się kategorię osobistego zaszeregowania po złożeniu przez niego z wynikiem pozytywnym egzaminu kwalifikacyjnego, sprawdzającego wiadomości teoretyczne i umiejętności praktyczne wymagane taryfikatorem kwalifikacyjnym do wykonywania prac odpowiadających temu zaszeregowaniu.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników zaszeregowanych przed wejściem w życie uchwały.

§ 4. 1. Pracownik podejmujący zatrudnienie po raz pierwszy powinien być do czasu zdania egzaminu kwalifikacyjnego zaszeregowany najwyżej do 3 kategorii osobistego zaszeregowania i powinien wykonywać prace odpowiadające przyznanej kategorii.

2. Pracownik przechodzący do pracy z innego zakładu pracy powinien być do czasu zdania egzaminu kwalifikacyjnego zaszeregowany o jedną kategorię niżej od kategorii określonej w zaświadczeniu z poprzedniego miejsca pracy oraz wykonywać prace odpowiadające przyznanej kategorii.

3. Przeprowadzenie egzaminu kwalifikacyjnego i przyznanie odpowiedniej kategorii osobistego zaszeregowania (ust. 1 i 2) następuje w ciągu dwóch tygodni od dnia przyjęcia pracownika do pracy.

4. Przepisy ust. 1 do 3 nie dotyczą pracowników, o których mowa w § 10 ust. 1.

§ 5. 1. Pracownikowi, który porzucił pracę w poprzednim zakładzie pracy lub z którym umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z jego winy, powinna być w nowym zakładzie pracy przyznana kategoria osobistego zaszeregowania niższa o dwie kategorie od posiadanej w poprzednim zakładzie pracy oraz przydzielona praca odpowiadająca tej obniżonej kategorii zaszeregowania.

2. W wypadku, o którym mowa w ust. 1, pracownikom, zaszeregowanym w poprzednim zakładzie pracy do jednej z dwóch najniższych kategorii w danym zawodzie, przyznaje się w nowym zakładzie pracy najniższą kategorię osobistego zaszeregowania przewidzianą taryfikatorem kwalifikacyjnym dla tego zawodu.

3. Kategoria osobistego zaszeregowania pracownika, o którym mowa w ust. 1 i 2, może być po upływie jednego roku ustalona ponownie, jeżeli w tym okresie pracownik uzyskał pozytywne wyniki pracy, a po upływie 6 miesięcy, jeżeli pracownik wykazał się szczególnymi osiągnięciami w pracy.

4. Przepisu ust. 1 i 2 nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pracach dorywczych lub sezonowych albo przyjętych na czas wykonania określonej pracy.

5. Pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, nie może być przyznana w nowym zakładzie pracy wyższa kategoria osobistego zaszeregowania od posiadanej w poprzednim zakładzie pracy przez okres 6 miesięcy od dnia przyjęcia do pracy.

§ 6. 1. Pracownik może być przeszeregowany tylko o jedną kategorię osobistego zaszeregowania.

2. W wypadkach uzasadnionych stopniem trudności, zakresem powierzonej pracy lub związanej z nią odpowiedzialności pracownik może być przeszeregowany o dwie kategorie.

3. Przeszeregowanie pracownika może nastąpić tylko z równoczesnym powierzeniem mu pracy odpowiadającej nowej kategorii osobistego zaszeregowania.

§ 7. 1. Pracownik może być przeszeregowany w okresach nie krótszych niż jeden rok.

2. Okres, o którym mowa w ust. 1, może być skrócony przez kierownika zakładu pracy, jeżeli ze względu na potrzeby produkcyjne zakładu pracy powstaje konieczność przydzielenia pracownikowi posiadają-

cemu odpowiednie kwalifikacje pracy bardziej złożonej i odpowiedzialnej.

3. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników nowo przyjętych do zakładu pracy, którzy poddawani są egzaminowi w celu sprawdzenia posiadanych kwalifikacji i przyznania im właściwej kategorii osobistego zaszeregowania.

§ 8. 1. Pracownicy, którzy mają być zaszeregowani do dwóch najwyższych kategorii przewidzianych w taryfikatorze kwalifikacyjnym, powinni oprócz złożenia egzaminu kwalifikacyjnego z wynikiem pozytywnym posiadać najwyższy tytuł kwalifikacyjny w danym zawodzie albo ukończoną zasadniczą lub średnią szkołę zawodową.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników zaszeregowanych do kategorii wymienionych w ust. 1 w dniu wejścia w życie uchwały.

§ 9. 1. Egzamin kwalifikacyjny przeprowadza się na wniosek kierownika komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony. Wniosek powinien być zaopiniowany pozytywnie przez komórkę służby pracowniczej.

2. Warunkiem złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, jest nabycie przez pracownika wyższych kwalifikacji zawodowych w formach szkolnych lub pozaszkolnych.

3. Przepis ust. 2 nie dotyczy pracowników nowo przyjętych do zakładu pracy, którzy poddawani są egzaminowi w celu sprawdzenia posiadanych kwalifikacji i przyznania im właściwej kategorii osobistego zaszeregowania.

§ 10. 1. Egzaminu kwalifikacyjnego nie przeprowadza się przy zaszeregowaniu pracowników:

1) przechodzących do pracy w wyniku porozumienia zakładów pracy albo zalecenia jednostki nadrzędnej;

2) podejmujących zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego;

3) podejmujących pracę bezpośrednio po ukończeniu:

a) zasadniczej szkoły zawodowej lub zasadniczej szkoły przyzakładowej, jeżeli przydzielona praca przewidziana jest taryfikatorem kwalifikacyjnym dla pracowników zaszeregowanych do kategorii niższej niż 5;

b) średniej szkoły zawodowej, jeżeli przydzielona praca przewidziana jest taryfikatorem kwalifikacyjnym dla pracowników zaszeregowanych do kategorii niższej niż 6;

4) obsługi, gospodarczych, pomocniczych, zaszeregowanych nie wyżej niż do 3 kategorii, wykonujących proste prace nie wymagające nauki zawodu.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, podlegają egzaminowi ze znajomości zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w trybie obowiązuującym w tym zakresie.

3. Pracownicy, którzy uzyskali tytuł kwalifikacyjny w zawodzie lub nabyli uprawnień do wykonywania określonych czynności zawodowych, mogą być — na wniosek komisji kwalifikacyjnej — zwolnieni od obowiązku składania egzaminu kwalifikacyjnego w tym zakresie.

§ 11. W razie negatywnego wyniku egzaminu kwalifikacyjnego pracownik może przystąpić do ponownego egzaminu w terminie określonym przez komisję kwalifikacyjną.

§ 12. Szczegółowe zasady i tryb działania komisji kwalifikacyjnych w zakładach pracy ustali Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

Rozdział 3

Zasady i tryb zaszeregowania i awansowania pracowników, do których stosuje się taryfikatory kwalifikacyjne stanowisk.

§ 13. 1. Pracownikowi powierza się określone stanowisko i przyznaje się kategorię osobistego zaszeregowania zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym pod warunkiem posiadania kwalifikacji przewidzianych w taryfikatorze.

2. Pracownikowi przyznaje się kategorię osobistego zaszeregowania w granicach przewidzianych taryfikatorem kwalifikacyjnym dla danego stanowiska, w zależności od rodzaju, złożoności, zakresu powierzonych pracy oraz związanej z nią odpowiedzialności.

§ 14. 1. Pracownik może być przeszerogowany tylko o jedną kategorię osobistego zaszeregowania, w granicach przewidzianych dla zajmowanego stanowiska.

2. W wypadkach uzasadnionych stopniem trudności lub zakresem powierzonej pracy albo związanej z nią odpowiedzialności pracownik może być przeszerogowany o więcej niż jedną kategorię osobistego zaszeregowania, w granicach przewidzianych dla zajmowanego stanowiska.

3. Podstawę przeszerogowania pracownika stanowi ocena osiągniętych przez niego wyników pracy.

§ 15. 1. Awansowanie pracownika na wyższe stanowisko może nastąpić tylko z równoczesnym powierzeniem mu pracy bardziej złożonej, odpowiedzialnej lub o większym zakresie.

2. Podstawę awansowania pracownika na wyższe stanowisko stanowi ocena posiadanych przez niego kwalifikacji, i uzdolnień oraz osiągniętych wyników w pracy, a przy awansowaniu na stanowiska kierownicze także zaangażowania społeczno-politycznego.

3. Pracownicy wyróżniający się w pracy, zaliczeni do rezerwy kadrowej, oraz pracownicy, którzy odbyli obowiązkowe doskonalenie zawodowe określone odrębnymi przepisami, powinni być awansowani w pierwszej kolejności.

§ 16. 1. Pracownik może być przeszerogowany w granicach kategorii przewidzianych dla zajmowanego stanowiska w okresach nie krótszych niż jeden rok.

2. Okres, o którym mowa w ust. 1, może być skrócony przez kierownika zakładu pracy, jeżeli ze względów organizacyjnych powstaje konieczność przydzielenia pracownikowi posiadającemu odpowiednie kwalifikacje pracy bardziej złożonej i odpowiedzialnej.

3. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników przeszerogowanych po okresie próbnym lub wstępnym albo po uzyskaniu wykształcenia wyższego od przewidzianego taryfikatorem kwalifikacyjnym dla zajmowanego stanowiska.

§ 17. 1. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie uchwały nie posiadają kwalifikacji w zakresie wykształcenia wymaganego na zajmowanym stanowisku, mogą być zwolnieni przez kierownika zakładu pracy od posiadania tego wykształcenia:

1) na określony czas — jeżeli zobowiążą się do uzupełnienia wykształcenia w określonym terminie;

2) całkowicie — jeżeli mają wieloletni staż pracy i ukończyli 45 rok życia albo nie mogą podjąć nauki ze względu na stan zdrowia lub inne warunki osobiste albo rodzinne.

2. Zwolnienia, o których mowa w ust. 1, nie mogą być udzielane pracownikom, których wymagania kwalifikacyjne określają przepisy szczególne.

3. Zwolnienia, o których mowa w ust. 1, mogą być udzielane wyłącznie pracownikom, którzy wywiązują się należycie z powierzonych im obowiązków służbowych.

4. Pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia mogą być przeszerogowani do wyższych kategorii osobistego zaszeregowania przewidzianych dla zajmowanego stanowiska. Pracownicy ci nie mogą być awansowani na wyższe stanowisko.

§ 18. 1. Pracownik, który porzucił pracę w poprzednim zakładzie pracy lub z którym umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z jego winy, nie może być w nowym zakładzie pracy zatrudniony na stanowisku wyższym od dotychczas zajmowanego i powinna mu być przyznana kategoria osobistego zaszeregowania niższa co najmniej o dwie kategorie od posiadanej w poprzednim zakładzie pracy.

2. Do pracowników, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepis § 5 ust. 2 do 4.

3. Pracownik, który rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, nie może być w nowym zakładzie pracy zatrudniony przez okres 6 miesięcy na stanowisku wyższym od dotychczas zajmowanego i nie może mu być przyznana wyższa kategoria osobistego zaszeregowania od posiadanej w poprzednim zakładzie pracy.

Rozdział 4

Przepisy wspólne.

§ 19. 1. Terminami przeszerogowania są:

- 1) 1 stycznia — z mocą od tego dnia,
- 2) 22 lipca — z mocą od dnia 1 sierpnia.

2. Jeden z terminów wymienionych w ust. 1 może być zastąpiony innym dniem przyjętym w danej branży (np. Dzień Górnika, Hutnika, Energetyka, Chemika).

3. W wypadkach uzasadnionych względami organizacyjnymi lub koniecznością powierzenia pracownikowi pracy bardziej złożonej, odpowiedzialnej lub o większym zakresie przeszerogowanie pracownika może nastąpić w innych terminach niż wymienione w ust. 1 i 2.

§ 20. 1. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny może być przeszerogowany lub awansowany dopiero po upływie tych okresów.

2. Okresy zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, wlicza się do stażu pracy (liczby lat pracy), wymaganego taryfikatorem kwalifikacyjnym.

§ 21. Zaszeregowania, przeszerogowania lub awansowania dokonuje kierownik zakładu pracy.

§ 22. Zaszeregowania, przeszerogowania lub awansowania kierowników zakładów pracy i ich zastępców, oraz głównych księgowych dokonują kierownicy jednostek uprawnionych do ich powoływania.

§ 23. 1. Pracownicy zakładu pracy powinni być informowani o możliwościach i warunkach awansowania i przeszerzegowania.

2. Pracownicy komórki organizacyjnej zakładu pracy powinni być informowani o dokonanych w danej komórce organizacyjnej awansach i przeszerzegowaniach, z podaniem uzasadnienia dokonanych zmian.

§ 24. Do pracowników objętych uchwałą nie stosuje się:

1) § 4 uchwały nr 270 Rady Ministrów z dnia 13 lipca 1961 r. w sprawie wykorzystania rezerw fundu-

szu płac i planowanego zatrudnienia w przedsiębiorstwach na rozrachunku gospodarczym (Monitor Polski Nr 62, poz. 266),

2) § 7 i § 8 pkt 1 uchwały nr 110 Rady Ministrów z dnia 11 maja 1973 r. w sprawie zasad przyjmowania pracowników do pracy oraz racjonalizacji zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy (Monitor Polski Nr 22, poz. 130).

§ 25. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

57.

UCHWAŁA Nr 70 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 kwietnia 1975 r.

zmieniająca uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach.

(Monitor Polski z dnia 16 kwietnia 1975 r. Nr 12, poz. 69)

Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwała, co następuje:

§ 1. W uchwale nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski z 1972 r. Nr 56, poz. 297 i z 1974 r. Nr 7, poz. 52) wprowadza się następujące zmiany:

1) użyte w tytule uchwały i w treści rozdziału I uchwały określenie „pracowników umysłowych” zastępuje się określeniem „pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy oraz innych pracowników inżynierijno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych”;

2) tytuł rozdziału II otrzymuje brzmienie: „Zasady tworzenia funduszu premiowego oraz premiowania pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy.”;

3) użyte w treści rozdziału II określenie: „pracowników umysłowych” zastępuje się określeniem: „pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy”;

4) tytuł rozdziału III otrzymuje brzmienie: „Zasady premiowania innych pracowników inżynierijno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych.”

5) w § 6.

a) w ust. 1 ostatnie zdanie otrzymuje brzmienie: „Korekta zysku netto może być dokonana w razie urzędowych zmian cen, marż, taryf i stawek płac, stawek amortyzacyjnych, ubezpieczeniowych i podatkowych wprowadzonych przez właściwy organ oraz zmian zasad ustalania zysku (metodyki), jeżeli decyzje w sprawie zmian zawierają wyraźne postanowienia w tym względzie.”;

b) dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Zasady dokonywania korekty zysku netto, o której mowa w ust. 1, określa Minister Finansów w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.”;

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Wskaźnik udziału funduszu premiowego w zysku netto ustala dla:

1) zjednoczeń i central zjednoczeń objętych planowaniem centralnym oraz kombinatów podległych bezpośrednio ministrowi — właściwy minister,

2) zjednoczeń i central zjednoczeń objętych planowaniem terenowym — właściwy wojewoda (prezydent miasta wyłączonego z województwa),

3) przedsiębiorstw i kombinatów zgrupowanych w zjednoczeniu — dyrektor zjednoczenia.”;

d) dodaje się ustęp 5a w brzmieniu:

„5a. Zasady ustalania wskaźników udziału funduszu premiowego w zysku netto, wyjściowych funduszy premiowych i premii wyjściowych na lata 1976—1980 określi Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Finansów.”;

e) ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. Wskaźniki udziału funduszu premiowego w zysku netto i wyjściowego funduszu premiowego ulegają odpowiedniemu przeliczeniu w razie:

1) przeznaczenia części funduszu premiowego na płace zasadnicze,

2) reorganizacji przedsiębiorstw wielobranżowych lub wielozakładowych, dokonywanych w trybie obowiązujących przepisów,

3) wprowadzenia w roku poprzedzającym rok, za który dokonuje się obliczeń, lub od 1 stycznia tego roku — zmian uprawniających do korekty zysku netto, dokonanej stosownie do zasad, o których mowa w ust. 1.

Korekta wskaźnika udziału funduszu premiowego w zysku netto z tytułu określonej zmiany wyłącza przyjęcie tej zmiany do dokonywania korekty zysku netto.”;

6) § 7 otrzymuje brzmienie:

„§ 7. 1. Fundusz premiiowy tworzy się po zatwierdzeniu i weryfikacji w przepisany trybie rocznego sprawozdania finansowego.

2. Na poczet obliczenia rocznego dokonuje się kwartalnie zaliczkowych odpisów na fundusz premiiowy.

3. Jeżeli kwota funduszu premiowego, wynikająca z rozliczenia rocznego, jest większa niż kwota wyjściowego funduszu premiowego, przedsiębiorstwa (kombinaty) zgrupowane w zjednoczeniach i centrale zjednoczeń przeznaczają część przyrostu na:

1) rezerwowi fundusz premiowy zjednoczenia w wysokości określonej przez dyrektora zjednoczenia, nie mniej jednak niż 10% przyrostu,

2) własny rezerwowi fundusz premiowy, nie mniej jednak niż 10% przyrostu.

Przedsiębiorstwa (kombinaty) podległe bezpośrednio ministrom (kierownikom urzędów centralnych) przeznaczają na własny rezerwowi fundusz premiowy nie mniej niż 20% przyrostu funduszu.

4. Wysokość własnego rezerwowego funduszu premiowego nie może przekraczać kwoty wyjściowego funduszu premiowego.

5. Rezerwowe fundusze premiowe są przeznaczone na uzupełnienie funduszy premiowych przewidzianych na wypłatę premii, zwłaszcza w razie okresowego zmniejszenia się zysku. Rezerwowy fundusz premiowy zjednoczeń i kombinatów może być przeznaczany na zasilanie funduszy premiowych ich jednostek organizacyjnych stosujących zasady premiowania ustalone w uchwale.

6. Przyrost funduszu premiowego w stosunku do wielkości funduszu wyjściowego, określonego w procencie od funduszu płac zasadniczych, lub część tego przyrostu pozostała po utworzeniu rezerwy, przeznaczona na wypłatę premii pracownikom za dany rok, podlega obciążeniu na rzecz budżetu według następującej skali:

Przyrost funduszu premiowego (pomniejszony o utworzoną rezerwę) w stosunku do procentowego poziomu wyjściowego tego funduszu, określonego w procencie od funduszu płac zasadniczych	Wysokość obciążenia na rzecz budżetu
do 2 punktów	10%
powyżej 2 do 5 punktów	25%
powyżej 5 do 10 punktów	50%
powyżej 10 punktów	80%

Obliczenia obciążeń według podanej skali dokonuje się w sposób składany, oddzielnie dla każdej pozycji. Kwoty rezerwowego funduszu premiowego przeznaczane na premie dla pracowników podlegają obciążeniu na rzecz budżetu, z tym że obciążenie to dotyczy tylko kwoty stanowiącej przyrost funduszu premiowego ponad poziom wyjściowy. Wielkość obciążenia odnosi się do okresu, w którym kwota ta jest uruchamiana.

7. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Finansów, może ustalić inną skalę obciążenia funduszu premiowego niż określona w ust. 6 oraz określić wysokość funduszu premiowego nie podlegającą obciążeniu.”;

7) w § 8:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zadania, o których mowa w ust. 1, oraz zasady rozliczania zadań i potrącania premii w razie niewykonania zadań ustala dla:

1) zjednoczeń, central zjednoczeń i przedsiębiorstw (kombinatów) — właściwy organ upoważniony do

ustalania wskaźników udziału funduszu premiowego w zysku,

2) poszczególnych komórek ruchu przedsiębiorstwa — dyrektor przedsiębiorstwa,

3) poszczególnych zakładów kombinatu — dyrektor kombinatu.”;

b) w ust. 4 po słowach: „w szczególności:” dodaje się słowa: „wzrostu wydajności pracy,”;

8) w § 9:

a) w ust. 1 skreśla się drugie zdanie;

b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zaliczki wypłacane z I, II i III kwartał nie mogą przekraczać odpowiednich części wyjściowego funduszu premiowego przypadających na dany kwartał, przy czym o wysokość kwot wypłacanych zaliczek zmniejsza się zysk netto podlegający dalszemu podziałowi.”;

9) § 10 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wysokość premii za okres roczny i wysokość zaliczek kwartalnych na poczet premii, wypłacanych członkom dyrekcji przedsiębiorstw (kombinatów) i zjednoczeń, zatwierdza organ upoważniony do ustalania dla tych jednostek wskaźników udziału funduszu premiowego w zysku netto. Przy zatwierdzaniu premii i zaliczek bierze się pod uwagę wyniki finansowe, wykonanie wyznaczonych zadań oraz ocenę całokształtu działalności przedsiębiorstwa, kombinatu lub zjednoczenia, zwłaszcza w zakresie wzrostu wydajności pracy, produkcji eksportowej kooperacji i produkcji przeznaczonej na zaopatrzenie rynku.”;

10) w § 11:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Wysokość funduszu premiowego pracowników, o których mowa w ust. 1, nie może przekraczać w 1975 r. wysokości wynikającej z procentowego stosunku planowanego na rok 1973 funduszu premiowego tych pracowników do funduszu ich płac zasadniczych.”;

b) dodaje się ustęp 3a w brzmieniu:

„3a. Zasady ustalania wysokości funduszu premiowego w latach 1976—1980, określi Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Finansów.”;

11) po § 11 dodaje się § 11a w brzmieniu:

„11a. Zaleca się centralnym związkom spółdzielni, w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, sukcesywne wprowadzanie w jednostkach spółdzielczych zasad premiowania określonych uchwałą, dostosowanych do warunków spółdzielczości.”

§ 2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ogłosi w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia jednolity tekst uchwały nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski z 1972 r. Nr 56, poz. 297 i z 1974 r. Nr 7, poz. 52) z uwzględnieniem zmian wynikających z przepisów wydanych przed dniem ogłoszenia jednolitego tekstu oraz z zastosowaniem ciągłej numeracji rozdziałów, paragrafów, ustępów i punktów.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

58.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO

z dnia 25 marca 1975 r.

w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy elektrolitycznej obróbce powierzchni.*(Dziennik Ustaw z dnia 14 kwietnia 1975 r. Nr 11, poz. 65)*

Na podstawie art. 208 § 3 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) zarządza się, co następuje:

1. Przepis wstępny.

§ 1. Rozporządzenie dotyczy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy lub oddziałach zakładów pracy, w których prowadzi się elektrolityczne oczyszczanie i przygotowywanie powierzchni oraz wytwarzanie powłok galwanicznych i ich usuwanie, zwanych dalej „galwanizerniami”.

2. Pomieszczenia galwanizerni.

§ 2. 1. Galwanizernie umieszczane w budynku wspólnym z innymi oddziałami powinny być w zasadzie lokalizowane przy ścianach zewnętrznych budynku i oddzielone od innych oddziałów ścianą.

2. Dopuszcza się lokalizowanie galwanizerni w obiektach wielokondygnacyjnych pod warunkiem szczególnego zabezpieczenia stropu nad i pod galwanizernią.

3. W podpiwniczeniach galwanizerni mogą być instalowane jedynie urządzenia pomocnicze związane z ruchem galwanizerni.

§ 3. 1. Kąpiele i ścieki kwaśne, alkaliczne i chromianowe nie mogą być odprowadzane wspólnie z kąpielami i ściekami cyjankalicznymi. Rurociągi powinny być tak prowadzone i zabezpieczone, aby nie mogło nastąpić połączenie się ich zawartości.

2. Kanały przełazowe powinny być przed wejściem do nich ludzi skutecznie przewietrzone.

§ 4. Wysokość pomieszczeń galwanizerni powinna wynosić w obiektach nowo budowanych co najmniej 4,2 m, a w obiektach modernizowanych 3,2 m.

§ 5. 1. Ściany i sufity pomieszczeń produkcyjnych i pomocniczych galwanizerni, w których używa się do produkcji lub przechowuje kwasy, ługi i inne chemikalia, powinny być gładkie, bez pęknięć i innych uszkodzeń, nienasiąkliwe, łatwo zmywalne i zabezpieczone chemoodpornie.

2. Styki ścian oraz ścian i podłogi powinny być zaokrąglone.

3. W pomieszczeniach, o których mowa w ust. 1, drewniane i metalowe elementy budowlane powinny być zabezpieczone chemoodpornie.

§ 6. 1. Podłogi w pomieszczeniach galwanizerni powinny być nienasiąkliwe, nieprzepuszczalne, przystosowane do częstego zmywania. Nachylenie podłogi w kierunku kratak ściekowych powinno zapewniać swobodny spływ ścieków.

2. Wokół wszystkich otworów przelotowych w posadzkach powinny być krawężniki.

3. W pomieszczeniach, w których odbywa się praca na mokro, na podłodze stanowisk pracy powinny być ułożone podesty, które nie mogą utrudniać chodzenia, swobodnego spływu ścieków i zmywania pod-

łogi. Podłogi i podesty powinny mieć nieśliską powierzchnię.

§ 7. W pomieszczeniach galwanizerni powinny znajdować się wodociągowe zawory czerpalne ze złączkami i węzami do splukiwania podłóg i ścian.

3. Urządzenia produkcyjne i technologia.

§ 8. 1. Urządzenia przeznaczone do prowadzenia procesów chemicznych lub elektrochemicznych powinny być wykonane z materiału odpornego na działanie środowiska lub być pokryte powłoką z takiego materiału.

2. Warunki bezpiecznej i higienicznej obsługi oraz konserwacji urządzeń powinny być określone w dokumentacji techniczno-ruchowej oraz w instrukcjach obsługi.

§ 9. 1. Odległość górnych krawędzi wanień od poziomu, na którym stoi pracownik, powinna wynosić co najmniej 0,8 m.

2. Ręczne zanurzenie i wyjmowanie przedmiotów dopuszczalne jest, gdy:

1) ciężar przedmiotu, np. zawieszaka wraz z detalami, anodą itp., nie przekracza 10 kg,

2) odległość między brzegiem wanny a miejscem zawieszenia przedmiotu nie jest większa niż 0,8 m; do odległości tej wlicza się szerokość ssawy zainstalowanej przy krawędzi wanny od strony obsługi,

3) wysokość wanny liczona od poziomu, na którym stoi pracownik, do górnego obrysu wanny nie jest większa niż 1,1 m.

3. Szerokość przejść między wannami, ciągami wanień lub innymi urządzeniami powinna wynosić minimum:

1) 0,7 m — jeżeli przejście służy tylko do celów komunikacyjnych,

2) 1,2 m — jeżeli wanny są obsługiwane tylko z jednej strony przejścia,

3) 1,5 m — jeżeli wanny są obsługiwane z obu stron przejścia.

4. Instalacja doprowadzająca wodę przemysłową do wanień powinna być rozwiązana w sposób wykluczający możliwość zassania kąpieli do przewodów w razie wytworzenia się w nich podciśnienia.

5. Jeżeli wanny z kąpielami są ogrzewane węzownicami z gorącą wodą lub parą, ciśnienie czynnika grzewczego nie może przekraczać:

1) dla pary — 6 atn,

2) dla wody — 10 atn.

§ 10. 1. Obsługiwane ręcznie wanny z kąpielami toksycznymi, wydzielającymi szkodliwe gazy, pary, rozpylone cząstki kąpieli lub z wodą o temperaturze powyżej 60°C, powinny być wyposażone w miejscowe odciągi wentylacyjne, przy czym:

1) wanny o szerokości lustra kąpieli do 0,7 m powinny być wyposażone w wyciąg szczelinowy umieszczony na jednym z dłuższych boków wanny,

2) wanny o szerokości lustra kąpeli większej od 0,7 m powinny być wyposażone w dwustronny wyciąg szczelinowy lub wyciąg i nawiew umieszczone na dłuższych bokach wanny.

2. System wentylacji wyciągowej, zastosowany przy zmechanizowanych liniach obróbczych, automatycznie galwanizatorskich itp. urządzeniach, powinien zapewniać skuteczne odciąganie szkodliwych dla zdrowia par i gazów w miejscu ich powstawania.

3. Odległość między poziomem kąpeli w wannie a krawędzią wyciągu szczelinowego po zanurzeniu w kąpeli maksymalnej ilości detali powinna wynosić nie mniej niż 0,15 m.

4. Wentylacja służąca do odprowadzania mgły kwasu chromowego powinna być zaopatrzona w urządzenia do jej wychwytywania.

§ 11. Przy wszystkich innych urządzeniach, w zależności od potrzeby, powinny być instalowane urządzenia wentylacji miejscowej lub stanowiskowej.

§ 12. Wanny z kąpielami cyjankalicznymi powinny być oddzielone od wanien z kąpielami kwaśnymi w sposób uniemożliwiający połączenie się kąpeli, ścieków i par.

§ 13. Powierzchnie kąpeli do chromowania i kąpeli żrących powinny być pokrywane środkami mechanicznymi lub chemicznymi zabezpieczającymi przed wydzielaniem się par. Jeżeli środki te są skuteczne, dopuszcza się niestosowanie ciągłej wentylacji wyciągowej.

§ 14. Wanny i inne urządzenia zawierające kąpiele toksyczne, żrące, parzące lub kąpiele o wysokiej temperaturze powinny być zaopatrzone w napisy ostrzegawcze umieszczone w widocznym miejscu.

§ 15. Instalowanie poza galwanizatoriami zmechanizowanych linii, automatów galwanizatorskich, urządzeń do fosforowania, myjek itp. urządzeń jest dopuszczalne pod warunkiem zachowania wymagań bezpiecznej i higienicznej pracy i tylko wtedy, gdy jest to niezbędne ze względów technologicznych, na przykład w wieloczynnościowych liniach obróbczych.

§ 16. Do kąpeli o temperaturze wyższej od 100°C można zanurzać detale jedynie całkowicie suche lub stosować inne sposoby zapobiegające rozpryskiwaniu się kąpeli.

§ 17. Jeżeli w pomieszczeniach galwanizatorni są stosowane łatwo palne rozpuszczalniki lub inne łatwo palne materiały, powinny być zachowane zarówno wymagania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i przepisów przeciwpożarowych.

4. Wentylacja i neutralizacja ścieków.

§ 18. 1. W pomieszczeniach galwanizatorni powinna być wentylacja ogólna naturalna i mechaniczna, zapewniająca co najmniej 10-krotną wymianę powietrza w ciągu godziny. Kierunek zasysania powietrza powinien być zgodny z kierunkiem grawitacyjnego wpływu zanieczyszczeń.

2. Wentylacja, o której mowa w ust. 1, powinna być wentylacją podciśnieniową; wielkość ciśnienia powinna wynosić od 95 do 90% ciśnienia atmosferycznego.

3. Uruchomienie ogólnej wentylacji mechanicznej powinno być możliwe zarówno od wewnątrz, jak i z zewnątrz pomieszczeń.

4. W pomieszczeniach, w których nastąpiła przerwa w działaniu urządzeń wentylacji wyciągowej, można rozpocząć pracę po upływie co najmniej 10 minut od uruchomienia urządzeń wentylacyjnych.

§ 19. 1. Urządzenia i instalacje wentylacji wyciągowej, odprowadzające z pomieszczeń galwanizatorni szkodliwe gazy i pary, powinny odpowiadać warunkom określonym przepisami o ochronie środowiska naturalnego.

2. Odległość czerpni powietrza od wyrzutni powinna być tak obliczona, aby nie było możliwości zanieczyszczenia powietrza zanieczyszczonego.

3. Kanały wentylacyjne powinny być w miarę możliwości wyposażone w urządzenia filtracyjne i odwadniające.

§ 20. Jeżeli w trakcie procesów technologicznych wydzielają się substancje, które mogą ze sobą tworzyć mieszaniny wybuchowe lub wchodzić ze sobą w reakcje, w których wyniku powstają substancje toksyczne, należy te substancje odprowadzać oddzielnymi przewodami wentylacyjnymi.

§ 21. 1. Pomieszczenia galwanizatorni powinny być podłączone do instalacji kanalizacyjnej odprowadzającej ścieki do stacji oczyszczania.

2. Stopień i zakres unieszkodliwiania zanieczyszczeń zawartych w ściekach powinny być dostosowane do warunków, jakim powinny odpowiadać ścieki odprowadzane ze stacji oczyszczania do odbiornika.

5. Chemikalia.

§ 22. 1. Magazyny substancji toksycznych powinny być wyposażone w wentylację mechaniczną uruchamianą z zewnątrz. Wentylacja powinna zapewniać 10-krotną wymianę powietrza w ciągu godziny.

2. Do pomieszczeń magazynowych można wchodzić dopiero po uprzednim skutecznym ich przewentylowaniu.

3. W magazynach powinny znajdować się wodociągowe zawory czerpalne i węże do spłukiwania podłóg. Ścieki ze spłukiwania podłóg powinny być neutralizowane.

4. Podłogi powinny mieć spadki w kierunku kratek ściekowych, a styki podłogi ze ścianami i ścian między sobą powinny być zaokrąglone.

§ 23. 1. Drzwi magazynów substancji trujących powinny otwierać się na zewnątrz w kierunku wyjść głównych. Drzwi te powinny być zamykane na dwa niezależne zamki, od których klucze powinni mieć dwaj upoważnieni pracownicy.

2. Otwieranie magazynu i pobieranie trucizn powinno odbywać się co najmniej dwuosobowo. Każdorazowe otwarcie magazynu powinno być odnotowane w książce magazynu.

3. Na drzwiach pomieszczeń magazynowych powinny być umieszczone napisy o zakazie wstępu osób nieupoważnionych.

§ 24. Cyjanki oraz środki chemiczne stosowane do oczyszczania ścieków należy przechowywać w oddzielnych magazynach, wybudowanych i wyposażonych zgodnie z warunkami określonymi w odrębnych przepisach.

§ 25. 1. Kwasy, ługi oraz inne chemikalia, z wyjątkiem określonych w § 24, mogą być przechowywane w tym samym pomieszczeniu magazynowym pod warunkiem, że:

1) pola składowania zostaną oddzielone w zależności od chemicznego charakteru chemikalii,

2) każde pole zostanie wyposażone w instalację odpływową ścieków, prowadzącą do zbiorników retencyjnych lub stacji oczyszczania.

2. Balony z kwasami powinny być ustawiane na specjalnie do tego celu przygotowanych stanowiskach, oddzielonych progiem i wyposażonych w instalację odpływową ścieków. Balony z kwasem azotowym należy dodatkowo zabezpieczać przed nasłonecznieniem.

3. Dopuszczalne jest przechowywanie kwasów w pomieszczeniach produkcyjnych galwanizerni w ilościach nie większych niż jeden balon każdego kwasu, pod warunkiem zachowania niezbędnych środków ostrożności.

§ 26. 1. Substancje trujące powinny być pobierane z magazynu w zamkniętych, pełnych opakowaniach firmowych.

2. Dopuszczalne jest pobieranie odważonych porcji substancji trujących z magazynu głównego do natychmiastowego zużycia, pod warunkiem umieszczenia ich w odpowiednio zabezpieczonych pojemnikach.

§ 27. Ważenie, rozdrabnianie i rozpuszczanie chemikalii może być wykonywane jedynie za pomocą odpowiednich narzędzi i z zastosowaniem właściwych ochron osobistych. Jeżeli czynnościom tym towarzyszy wydzielanie się szkodliwych gazów lub pyłów, można je wykonywać jedynie pod wyciągiem lub w maskach ochronnych.

§ 28. Pojemniki z substancjami silnie trującymi i żrącymi oraz naczynia z kwasami powinny być przewożone na wózkach w sposób wykluczający ich spadnięcie, przechylenie lub przypadkowe otwarcie.

§ 29. Przy rozlewaniu cieczy żrących należy stosować urządzenia zapewniające bezpieczeństwo pracy, tj. lewary, pompy zasysające itp.

§ 30. 1. Cyjanki przeznaczone do sporządzania lub uzupełniania kąpeli powinny być wstępnie rozpuszczone. Czynność tę należy wykonywać pod wyciągiem.

2. Uzupełnianie kąpeli powinno następować bezpośrednio po wydaniu cyjanków z magazynu i sporządzaniu roztworu.

§ 31. 1. Naczynia przeznaczone do przechowywania, sporządzania, przenoszenia roztworów itp. manipulacji z substancjami trującymi powinny być oznaczone w sposób trwały i wyraźny napisami informującymi o ich zawartości i przeznaczeniu.

2. Używanie naczyń do innych substancji, niż zostały przeznaczone, jest zabronione.

3. Naczynia przed zwrotem do magazynu powinny być oczyszczone i zneutralizowane, a resztki substancji trujących należy poddać chemicznej obróbce unieszkodliwiającej ich toksyczne działanie.

4. Steżone kwasy lub ługi należy przechowywać w szczelnie zamkniętych naczyniach, które mogą być napełnione najwyżej do 90% objętości.

5. Naczynia szklane o pojemności większej od 5 litrów, w których przechowuje się substancje trujące, żrące lub parzące, powinny być umieszczane w odpowiednio wytrzymałych opakowaniach ochronnych, zaopatrzonych w uchwyty. Używanie uszkodzonych opakowań ochronnych jest zabronione.

6. Ochrona pracowników.

§ 32. 1. W pomieszczeniach produkcyjnych galwanizerni powinny być zainstalowane umywalki z bieżącą wodą. Pomieszczenia te powinny być wyposażone w substancje do neutralizacji jamy ustnej i skóry.

2. W pomieszczeniach, w których wykonuje się prace z substancjami szkodliwymi, powinny być zainstalowane urządzenia do przemywania oczu oraz ręczne natryski do spłukiwania skóry oparzonej chemikaliami.

3. Umywalki powinny być zlokalizowane możliwie najbliżej stanowisk pracy, przy czym jedna umywalka powinna przypadać na 15 jednocześnie zatrudnionych pracowników. Zasady te należy stosować również przy lokalizowaniu urządzeń do przemywania oczu i ręcznych natrysków do spłukiwania skóry oparzonej chemikaliami.

§ 33. 1. W pomieszczeniach galwanizerni powinny znajdować się apteczki wyposażone w środki pierwszej pomocy.

2. W widocznym miejscu galwanizerni powinna być wywieszona instrukcja udzielania pierwszej pomocy.

§ 34. Do pomieszczeń galwanizerni wstęp osobom nieupoważnionym jest zabroniony. Osoby te mogą przebywać w galwanizerni jedynie za zgodą kierownika zakładu.

§ 35. 1. Pomieszczenia higienicznosanitarne i socjalne dla pracowników galwanizerni, w których używa się substancji toksycznych, powinny odpowiadać warunkom określonym w odrębnych przepisach. Dojście do tych pomieszczeń nie może prowadzić przez inne wydziały.

2. Pomieszczenia higienicznosanitarne i socjalne dla pracowników obsługujących urządzenia, o których mowa w § 15, nie muszą być wyodrębnione.

3. Zakład pracy powinien zapewnić odkażanie, pranie i suszenie odzieży.

7. Przepisy przejściowe i końcowe.

§ 36. 1. Galwanizernie istniejące w dniu wejścia w życie rozporządzenia powinny być dostosowane najpóźniej do końca 1980 r. do wymagań określonych w rozporządzeniu.

2. Jeżeli ze względów technicznych lub ekonomicznych istniejącej galwanizerni nie można dostosować w drodze remontów lub modernizacji do wszystkich wymagań określonych w rozporządzeniu, zgodę na niektóre odstępstwa techniczne może wyrazić właściwy minister lub jednostki organizacyjne przez niego upoważnione.

§ 37. Kierownicy zakładów opracują w terminie trzech miesięcy od wejścia w życie rozporządzenia szczegółowe instrukcje dla poszczególnych stanowisk pracy i zapewnią doręczenie ich pracownikom za pokwitowaniem.

§ 38. W sprawach uregulowanych niniejszym rozporządzeniem traci moc rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 30 października 1953 r. w sprawie higieny pracy przy wytwarzaniu, przerobie i stosowaniu związków chromu (Dz. U. z 1954 r. Nr 7, poz. 22).

§ 39. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 maja 1975 r.

Minister Przemysłu Maszynowego: T. Wrzaszczyk

59.

ZARZĄDZENIE MINISTRÓW SPRAW WEWNĘTRZNYCH ORAZ PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 4 marca 1975 r.

w sprawie dodatkowych urlopów wypoczynkowych dla funkcjonariuszy pożarnictwa.

(Monitor Polski z dnia 20 marca 1975 r. Nr 9, poz. 49)

Na podstawie art. 15 ust. 2 dekretu z dnia 27 grudnia 1974 r. o służbie funkcjonariuszy pożarnictwa (Dz. U. Nr 50, poz. 321) zarządza się, co następuje:

§ 1. Funkcjonariuszowi pożarnictwa wykonującemu czynności o charakterze operacyjno-technicznym przysługuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze:

- 1) 6 dni roboczych — po okresie 5 lat wykonywania tych czynności,
- 2) 9 dni roboczych — po okresie 15 lat wykonywania tych czynności,
- 3) 12 dni roboczych — po okresie 20 lat wykonywania tych czynności,

§ 2. Funkcjonariuszowi pożarnictwa, który w danym roku kalendarzowym wykorzystał już dodatkowy urlop wypoczynkowy, a następnie nabył w ciągu tego roku prawo do urlopu dodatkowego w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.

§ 3. Dodatkowy urlop wypoczynkowy nie może być dzielony na części.

§ 4. 1. Przesunięcie terminu dodatkowego urlopu wypoczynkowego może nastąpić na wniosek funkcyj-

nariusza pożarnictwa umotywowany ważnymi przyczynami.

2. Przesunięcie terminu dodatkowego urlopu wypoczynkowego jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb zakładu, jeżeli nieobecność funkcjonariusza pożarnictwa spowodowałaby poważne zakłócenia toku służby.

§ 5. Jeżeli funkcjonariusz pożarnictwa nie może rozpocząć dodatkowego urlopu wypoczynkowego w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w służbie, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do służby wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego,
- zakład pracy jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

§ 6. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Spraw Wewnętrznych: T. Kowalczyk
Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: T. Rudolf

60.

WYJASNIENIE Nr 7 MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 12 marca 1975 r.

w sprawie zasad wynagradzania oraz szczególnych uprawnień młodocianych, z którymi umowy o naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy zawarto przed 1 stycznia 1975 r.

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 28 marca 1975 r. Nr 3, poz. 7)

Na podstawie § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 czerwca 1972 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (Dz. U. Nr 28, poz. 201) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia się, co następuje.

Zgodnie z przepisem art. XVI ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 142) — pozostają w mocy obowiązujące w dniu wejścia w życie Kodeksu pracy umowy o naukę zawodu i przyuczenie do określonej pracy. Do umów tych stosuje się przepisy obowiązujące w tym zakresie przed dniem 1 stycznia 1975 r.

Stosownie jednak do podstawowej zasady prawa pracy określonej w art. 18 § 2 Kodeksu pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141), w myśl której postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

W związku z powyższym:

1. Przepisy § 13, 14, 16 i 18 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. Nr 37, poz. 219) — stosuje się również do młodocianych, z którymi umowy o naukę zawodu lub o przyuczenie do wykonywania określonej pracy zawarto przed 1 stycznia 1975 r.; młodocianym tym przysługuje więc wynagrodzenie, nagrody oraz posiłki regeneracyjno-wzmacniające na zasadach i warunkach określonych powołanymi przepisami (jeżeli są one korzystniejsze od dotychczasowych).

2. Młodocianym, o których mowa w pkt 1, przysługują również uprawnienia do korzystania z ulg taryfowych przy przejazdach kolejami, przewidziane w § 17 powołanego rozporządzenia.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: T. Rudolf

61.

**WYJAŚNIENIE Nr 8
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 12 marca 1975 r.

w sprawie prawa do urlopu w razie zmiany pracy przez pracownika w wyniku porozumienia zakładów pracy lub zalecenia jednostek nadrzędnych albo przeniesienia służbowego.*(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 28 marca 1975 r. Nr 3, poz. 8)*

Na podstawie § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 czerwca 1972 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (Dz. U. Nr 28, poz. 201) — w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia się, co następuje:

I. W myśl przepisów Kodeksu pracy urlop realizuje zakład pracy, w którym pracownik nabył prawo do urlopu. Odstępstwa od tej zasady Kodeks nie przewiduje, wobec tego także w przypadku przejścia pracownika do innego zakładu w wyniku porozumienia zakładów pracy lub zalecenia jednostek nadrzędnych urlop powinien być udzielony przed przejściem pracownika do innego zakładu. W razie niemożności udzielenia urlopu w całości lub w części

dotychczasowy zakład pracy wypłaca pracownikowi — zgodnie z art. 171 § 1 Kodeksu pracy — ekwiwalent pieniężny. Zakład pracy, w którym pracownik podjął pracę w wyniku porozumienia zakładów pracy lub zalecenia jednostek nadrzędnych, udziela urlopu do którego pracownik nabył prawo w poprzednim zakładzie, tylko wówczas, gdy przyjął na siebie takie zobowiązania.

II. W razie służbowego przeniesienia pracownika obowiązek udzielenia urlopu przysługującego w roku przeniesienia obciąża zakład pracy, do którego pracownik został przeniesiony.

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

62.

**WYJAŚNIENIE Nr 9
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 21 marca 1975 r.

w sprawie trybu zatwierdzania regulaminów pracy w przedsiębiorstwach wielozakładowych.*(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 28 marca 1975 r. Nr 3, poz. 9)*

Na podstawie § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 czerwca 1972 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (Dz. U. Nr 28, poz. 201) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia się, co następuje:

1) w przedsiębiorstwie wielozakładowym (kombinacie) regulaminy pracy ustala się oddzielnie w każ-

dym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa;

2) regulaminy te zatwierdza, pod względem zgodności z prawem, dyrektor przedsiębiorstwa wielozakładowego (kombinatu). Regulamin pracy wyodrębnionego zarządu przedsiębiorstwa wielozakładowego (kombinatu) — zatwierdza kierownik jednostki nadrzędnej.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *T. Rudolf***INSTYTUT WYDAWNICZY CRZZ — Warszawa, ul. Spasowskiego 1/3****WARUNKI PRENUMERATY**

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

Instytucje państwowe, społeczne, zakłady pracy, szkoły itp. działach i Delegaturach „Ruch”, w terminie do 25 listopada na rok następnny.

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.