



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1975

Warszawa, dnia 6 grudnia 1975 r.

Nr 12

INDEKS 25404/35270

SPIS TREŚCI

Dział A

- Poz. 76 — uchwała XV Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 15 września 1975 r. w sprawie udziału ruchu zawodowego w przygotowaniach do VII Zjazdu PZPR 158

Dział B

- „ 77 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 czerwca 1975 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach weterynarii 158
- „ 78 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 lipca 1975 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy 161
- „ 79 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 sierpnia 1975 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie odpowiedzialności porządkowej za naruszenie dyscypliny budżetowej 161
- „ 80 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 października 1975 r. w sprawie podstawy wymiaru renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, świadczeń dla pracowników, którzy ulegli wypadkom w szczególnych okolicznościach, oraz świadczeń dla osób nie będących pracownikami 163
- „ 81 — uchwała Nr 140 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1975 r. w sprawie premiowania za wykorzystanie odpadów przemysłowych z elektrowni, elektrociepłowni i ciepłowni 165
- „ 82 — zarządzenie Nr 11 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 26 czerwca 1975 r. w sprawie zasad i trybu działania komisji kwalifikacyjnych w zakładach pracy 166
- „ 83 — zarządzenie Nr 14 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 2 lipca 1975 r. w sprawie sporządzania programów i planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy załóg pracowniczych 168

DZIAŁ A

76.

**UCHWAŁA
XV PLENUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

z dnia 15 września 1975 r.

w sprawie udziału ruchu zawodowego w przygotowaniach do VII Zjazdu PZPR

Centralna Rada Związków Zawodowych po wysłuchaniu referatu przewodniczącego CRZZ Władysława Kruczka, a także wypowiedzi w dyskusji, przyjmuje zawarte w referacie kierunki działalności całego ruchu zawodowego w okresie przygotowań i dyskusji nad Wytycznymi na VII Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

Wytyczne na VII Zjazd partii zawierają kompleksowy program rozwoju kraju i są twórczą kontynuacją linii politycznej i strategii społeczno-gospodarczej wypracowanej na VI Zjeździe PZPR. W programie tym ruch zawodowy widzi ręką dalszego pomyślnego rozwiązywania najżywoźniejszych spraw ludzi pracy i kraju.

Nakreślone w Wytycznych ambitne zadania budowy rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego w naszym kraju wymagają twórczego i efektywnego udziału wszystkich instancji i ogniw związkowych w realizacji zadań dalszego dynamicznego rozwoju gospodarki narodowej oraz podnoszenia na coraz wyższy poziom jakości życia ludzi pracy.

Plenum zobowiązuje wszystkie instancje i ognia związków zawodowych do aktywnego udziału w prowadzonej przez partię kampanii przedzjazdowej, a w szczególności do:

- prowadzenia wielostronnej działalności ideowo-wychowawczej i organizatorskiej, służącej powszechnej dyskusji nad Wytycznymi.
- wzmożenia aktywności społecznej i pro-

dukcyjnej załóg poprzez organizowanie powszechnego współzawodnictwa pracy i inicjowanie czynów produkcyjnych, zgodnie z wytycznymi Prezydium Rządu i Prezydium CRZZ w sprawie Czynu Zjazdowego.

Wszystkie poczynania związków zawodowych w kampanii przedzjazdowej powinny służyć pełnemu wykonaniu — a tam, gdzie to jest wskazane i możliwe — przekraczaniu planów produkcyjnych bieżącego roku oraz przyjętych zadań dodatkowych.

Wszystkie ognia związkowe włączają się aktywnie do szeroko zakrojonej pracy ideowo-wychowawczej wśród załóg na rzecz podniesienia jakości produkcji, lepszej organizacji i umocnienia dyscypliny pracy — efektywnego wykorzystania czasu pracy, kształtowania socjalistycznych stosunków międzyludzkich.

Plenum zwraca się do załóg, do wszystkich ludzi pracy o podejmowanie czynów produkcyjnych na cześć VII Zjazdu i o aktywny udział w dyskusji nad Wytycznymi.

Niech ambicją każdej załogi, zespołu pracowniczego i każdego pracownika będzie przyjscie na Zjazd partii z pełnym wykonaniem zadań bieżącego planu i dobrym zadatkiem na nowe pięciolecie.

Zgodnie z naszą dobrą robotniczą tradycją zamykamy w ten sposób jedność z linią polityczną partii i wniesiemy wkład do programu VII Zjazdu PZPR.

DZIAŁ B

77.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 czerwca 1975 r.

w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach weterynarii.*(Dziennik Ustaw z dnia 17 lipca 1975 r. Nr 25, poz. 133)*

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:

- 1) pracowników działalności podstawowej,

- 2) pracowników technicznych, ekonomicznych, administracyjnych i obsługi, zatrudnionych w zakładach weterynarii podległych terenowym organom administracji państwowej.

2. Przez pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, rozumie się pracowników działal-

ności podstawowej określonych w przepisach o wynagrodzeniu.

§ 2. 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w zakładach weterynarii wynosi:

1) 7 godzin na dobę i 42 godziny na tydzień dla:

a) lekarzy weterynarii i innych pracowników działalności podstawowej z wyższym wykształceniem, techników weterynarii, laborantów weterynaryjnych, weterynaryjnych kontrolerów sanitarnych i innych pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym, niezbędnym przy wykonywaniu zadań w ramach podstawowej działalności zakładów weterynarii, sanitariuszy weterynarii, dezynfektorów, oglądaczy zwierząt rzeźnych i mięsa, trychinoskopistów, skrawkarzy, przyuczonych laborantów weterynaryjnych,

b) pracowników technicznych, ekonomicznych i administracyjnych,

2) 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień dla:

a) pielęgniarzy zwierząt i innych pracowników działalności podstawowej nie wymienionych w pkt 1 lit. a),

b) pracowników obsługi.

2. Czas pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu regulują odrębne przepisy.

§ 3. 1. Pracownicy działalności podstawowej, których czas pracy wynosi 7 godzin na dobę i 42 godziny na tydzień, w wypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu weterynarii mogą być zatrudnieni 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 proporcjonalnie zwiększone, wynikające z osobistego zaszczerowania pracownika, bez dodatku za godziny nadliczbowe.

§ 4. 1. Zadania pracowników wymienionych w § 3 ust. 1 oraz zadania pielęgniarzy zwierząt powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy ci mogli je wykonywać w czasie pracy określonym w umowie o pracę. Jeżeli wykonanie zadań przekroczy czas pracy określony w umowie, pracownikowi nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

2. Laborantom i przyuczonym laborantom weterynaryjnym, oglądaczom zwierząt rzeźnych i mięsa, trychinoskopistom, skrawkarzom oraz pielęgniarzom zwierząt za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy na polecenie przełożonego przysługuje w tym samym wymiarze czas wolny od pracy, a za pracę w niedzielę lub święto — inny dzień wolny od pracy.

§ 5. 1. Pracownicy techniczni, ekonomiczni i administracyjni, jeżeli wymagają tego potrze-

by zakładu pracy, mogą być zatrudnieni poza wymiarem czasu pracy określonym w § 2 ust. 1 pkt 1, 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 wypadkach, o których mowa w ust. 2, pracownikom zatrudnionym na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy określonych w przepisach o wynagrodzeniu przysługuje czas wolny tylko za pracę poza normalnymi godzinami pracy, wykonywaną w nocy oraz w niedzielę lub święto.

4. Przepisów ust. 2 i 3 nie stosuje się do kierowników zakładów weterynarii i ich zastępców.

§ 6. 1. Rozkład czasu pracy pracowników działalności podstawowej zatrudnionych w zakładach weterynarii należy dostosować do warunków pracy z uwzględnieniem zadań o charakterze stałym i zadań związanych z doraźnymi potrzebami opieki weterynaryjnej lub nadzoru sanitarno-weterynaryjnego.

2. Pracownicy zakładów weterynarii mogą być zatrudnieni w systemie zmianowym.

3. Godziny pracy pracowników zakładów weterynarii mogą być rozdzielone przerwą, jeżeli jest to niezbędne do prawidłowego wykonywania obowiązków.

§ 7. 1. W wypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu weterynarii pracownicy działalności podstawowej mogą być zobowiązani do:

1) wykonywania dodatkowych zadań odpowiadających ich kwalifikacji, a wynikających z potrzeb doraźnego zastępstwa innych pracowników,

2) pracy w komórce organizacyjnej tego samego zakładu weterynarii nie przewidzianej w umowie o pracę, położonej w tej samej miejscowości, na okres nie przekraczający 3 miesięcy, a w innej miejscowości — na okres do 30 dni w ciągu roku.

2. Indywidualny rozkład zajęć pracowników zakładu weterynarii może być zmieniony, jeżeli taka potrzeba wynika z organizacji pracy lub godzin przyjęć.

3) Do pracy w innej miejscowości (ust. 1 pkt 2) nie mogą być zobowiązane kobiety w ciąży lub wychowujące dzieci do lat 8 oraz osoby będące jedynymi opiekunami dzieci do lat 15, oraz osoby, które przekroczyły 60 rok życia lub osoby będące inwalidami.

4. Pracownikom zabowiązanym do pracy w innej miejscowości przysługuje zwrot kosztów podróży i zakwaterowania oraz dieta na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju.

§ 8. 1. Pracownicy działalności podstawowej zatrudnieni na stanowiskach granicznych (portowych) lekarzy weterynarii lub w zakładach leczniczych dla zwierząt, punktach opieki weterynaryjnej nad hodowlą wielkostatną, weterynaryjnych inspektoratach sanitarnych, a także w zakładach higieny weterynaryjnej — w wyjątkowych wypadkach uzasadnionych szczególnymi potrzebami zakładu weterynarii mogą być zobowiązani:

1) do pełnienia dyżuru zakładowego oraz

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

2. Dyżurem zakładowym jest praca wykonywana i pozostawanie w gotowości do jej wykonywania poza normalnymi godzinami funkcjonowania zakładu weterynarii lub jego komórki organizacyjnej.

3. Dyżury zakładowe mogą być pełnione również przez pracowników działalności podstawowej zatrudnionych poza danym zakładem weterynarii lub jego komórką organizacyjną, jeżeli wyrażą na to zgodę.

§ 9. 1. Za pełnienie dyżurów zakładowych i za pozostawanie w gotowości do pracy przysługuje oddzielne wynagrodzenie, a czasu ich pełnienia nie wlicza się do czasu pracy.

2. Liczba dyżurów zakładowych, do których pełnienia pracownik może być zobowiązany, nie może przekraczać dwóch w tygodniu, a sześciu w miesiącu.

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

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

§ 11. Lekarzom weterynarii, technikom weterynarii i sanitariuszom weterynarii przysługuje prawo do bezpłatnego lokalu mieszkalnego na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

§ 12. 1. Pracownikom zakładów weterynarii przysługuje prawo do 50% ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami.

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

§ 13. 1. Pracownikom działalności podstawowej zakładów weterynarii wykonującym pracę terenową poza miejscowością, w której mieści

się siedziba zakładu pracy, może być przyznany ryczałt za używanie własnego samochodu osobowego, motocykla lub motoroweru do celów służbowych.

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

§ 14. 1. Pracownicy działalności podstawowej zatrudnieni na stanowiskach granicznych (portowych) lekarzy weterynarii mają prawo do umundurowania.

2. Minister Rolnictwa w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Rolnych określi rodzaj umundurowania oraz zasady i warunki jego przydziału.

§ 15. 1. Za długoletnią i nieprzerwaną pracę pracownikom zakładów weterynarii 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 ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, z tym że jego wysokość nie może przekroczyć kwoty wynagrodzenia za pełny wymiar czasu pracy.

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

§ 16. 1. W okresie przejściowym w szczególnie uzasadnionych wypadkach lekarz weterynarii może być za swą zgodą zatrudniony w jednym zakładzie weterynarii, ale w różnych komórkach organizacyjnych tego zakładu realizujących odrębne zadania, w łącznym wymiarze do 54 godzin tygodniowo.

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

§ 17. Pracownicy zakładów weterynarii nie mogą podejmować dodatkowego zatrudnienia ani wykonywać innych dodatkowych zajęć zarobkowych bez zgody kierownika zakładu, w którym są zatrudnieni.

§ 18. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

78.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 23 lipca 1975 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy.*(Dziennik Ustaw z dnia 5 sierpnia 1975 r. Nr 27, poz. 141)*

Na podstawie art. 104 § 3 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 i z 1975 r. Nr 16, poz. 91) Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza, co następuje:

§ 1. W § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 49, poz. 299) dodaje się nowy ust. 4 w brzmieniu:

„4. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, na wniosek Zarządu Centralnego Związku Kółek Rolniczych, może wyrazić zgodę na jednorazowe zwolnienie od pracy pracowników — członków zespołów artystycznych, biorących udział w centralnych dożynkach, na czas niezbędny do przygotowania się do występu i na czas występu na centralnych dożynkach.”

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

79.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 15 sierpnia 1975 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie odpowiedzialności porządkowej za naruszenie dyscypliny budżetowej.*(Dziennik Ustaw z dnia 2 września 1975 r. Nr 29, poz. 153)*

Na podstawie art. 89 ust. 1 ustawy z dnia 25 listopada 1970 r. — Prawo budżetowe (Dz. U. Nr 29, poz. 244) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 19 lutego 1971 r. w sprawie odpowiedzialności porządkowej za naruszenie dyscypliny budżetowej (Dz. U. Nr 5, poz. 58) wprowadza się następujące zmiany:

1) § 7 otrzymuje brzmienie:

„§ 7. Organami orzekającymi w sprawach o naruszenie dyscypliny budżetowej są:

1) terenowe organy administracji państwowej stopnia podstawowego,

2) wojewódzkie komisje orzekające (miejskie komisje orzekające w miastach stopnia wojewódzkiego),

3) resortowe komisje orzekające,

4) Główna Komisja Orzekająca.”;

2) w § 8 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Przewodniczącym wojewódzkiej komisji orzekającej jest wojewoda (prezydent miasta stopnia wojewódzkiego). Zastępców i członków wojewódzkiej komisji orzekającej powołuje i odwołuje wojewoda (prezydent miasta stopnia wojewódzkiego). Jednym z zastępców przewodniczącego wojewódzkiej komisji orzekającej jest dyrektor wydziału finansowego urzędu wojewódzkiego (urzędu miasta stopnia wojewódzkiego).”;

3) § 9 otrzymuje brzmienie:

„§ 9. Terenowy organ administracji państwowej stopnia podstawowego orzeka w pierwszej instancji w sprawach o naruszenie dyscypliny budżetowej:

1) w zakresie budżetu rady narodowej stopnia podstawowego,

2) w organizacji społecznej otrzymującej dotacje z budżetu rady narodowej stopnia podstawowego,

3) w kółku rolniczym.”;

4) § 10 otrzymuje brzmienie:

„§ 10. 1. Wojewódzka komisja orzekająca orzeka w pierwszej instancji w sprawach o naruszenie dyscypliny budżetowej:

1) przez terenowe organy administracji państwowej stopnia podstawowego,

2) w zakresie budżetu wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta stopnia wojewódzkiego),

3) w organizacji społecznej otrzymującej dotacje z budżetu wojewódzkiej rady narodowej.

2. Wojewódzka komisja orzekająca orzeka w pierwszej instancji również w sprawach o naruszenie dyscypliny budżetowej przez osoby, które dopuściły się tego naruszenia wspólnie z terenowym organem administracji państwowej stopnia podstawowego.”;

5) w § 11:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Właściwa do orzekania w pierwszej instancji w sprawach o naruszenie dyscypliny budżetowej w zakresie budżetu centralnego w częściach dotyczących organizacji spółdzielczych jest Resortowa Komisja Orzekająca przy Ministrze Finansów.”

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Właściwa do orzekania w pierwszej instancji w sprawach o naruszenie dyscypliny budżetowej przez terenowe organy administracji państwowej stopnia wojewódzkiego jest Resortowa Komisja Orzekająca przy Ministrze Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska. Przepis § 10 ust. 2 stosuje się odpowiednio.”

c) skreśla się ust. 4;

6) w § 12 pkt 1 wyrazy „powiatowych komisji orzekających” zastępuje się wyrazami „terenowych organów administracji państwowej stopnia podstawowego”;

7) w § 13 skreśla się ust. 3 i 4;

8) § 14 otrzymuje brzmienie:

„§ 14. 1. Terenowe organy administracji państwowej stopnia podstawowego mogą wydawać orzeczenia bez przeprowadzania rozprawy, po rozpatrzeniu pisemnych wyjaśnień obwinionego co do stawianych mu zarzutów oraz po uzyskaniu pisemnej opinii rzecznika dyscypliny budżetowej.

2. W sprawach należących w pierwszej instancji do właściwości wojewódzkich i resortowych komisji orzekających, w których obwiniony przed wszczęciem postępowania lub w toku postępowania złożył na piśmie wyjaśnienie co do stawianych mu zarzutów, a zebrany materiał dowodowy wystarcza do wydania orzeczenia — przewodniczący komisji wydaje orzeczenie jednoosobowo bez przeprowadzania rozprawy, po uzyskaniu pisemnej opinii rzecznika dyscypliny budżetowej.”

9) w § 15:

a) w ust. 1 wyrazy „Przy komisjach” zastępuje się wyrazami „Przy organach”;

b) w ust. 2 pkt 3 skreśla się wyrazy „(miasta wyłączonego z województwa)”;

c) w ust. 2 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) przy terenowych organach administracji państwowej stopnia podstawowego — główny księgowy budżetu rady narodowej stopnia podstawowego”;

10) w § 17 dodaje się nowy ust. 3 w brzmieniu:

„3. Terenowy organ administracji państwowej stopnia podstawowego może z urzędu wszcząć postępowanie, jeżeli naruszenie dyscypliny budżetowej zostało ujawnione przez ten organ.”;

11) w § 18 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Jeżeli naruszenie dyscypliny budżetowej zostało ujawnione w czasie kontroli (rewizji gospodarczej), organ, który zarządził kontro-

lę lub rewizję, składa zawiadomienie bezpośrednio do właściwego organu orzekającego.”;

12) w § 19 wyrazy „przewodniczący organu orzekającego” zastępuje się wyrazami „terenowy organ administracji państwowej stopnia podstawowego lub przewodniczący komisji orzekającej”;

13) w § 20 wyrazy „w § 14” zastępuje się wyrazami „w § 14 ust. 2”;

14) w § 21 ust. 2 skreśla się zdanie ostatnie;

15) po § 21 dodaje się nowy § 21¹ w brzmieniu:

„§ 21¹. Od orzeczenia o ukaraniu (karą upomnienia ukaranemu nie przysługuje odwołanie.”;

16) § 22 otrzymuje brzmienie:

„§ 22. 1. Organ orzekający w drugiej instancji przeprowadza rozprawę również wtedy, gdy odwołanie dotyczy orzeczenia wydanego w trybie § 9 bądź § 14.

2. Zażalenie na postanowienie wydane przez organ orzekający w pierwszej instancji rozpatruje przewodniczący organu orzekającego w drugiej instancji.

3. Organ orzekający w drugiej instancji może orzec karę surowszą niż orzeczona w pierwszej instancji tylko w wypadku, gdy odwołanie zostało złożone przez rzecznika dyscypliny budżetowej na niekorzyść obwinionego.”;

17) w § 26 ust. 1 wyrazy „Przewodniczący organu orzekającego” zastępuje się wyrazami „Terenowy organ administracji państwowej stopnia podstawowego lub przewodniczący komisji orzekającej w”;

18) w § 27 ust. 2 wyrazy „powiatowych komisji orzekających” zastępuje się wyrazami „terenowych organów administracji państwowej stopnia podstawowego w zakresie orzecznictwa w sprawach o naruszenie dyscypliny budżetowej”;

19) w § 29 ust. 3 wyrazy „powiatowych komisji orzekających” zastępuje się wyrazami „terenowych organów administracji państwowej stopnia podstawowego”;

20) w § 31 wyrazy „kolegiów karno-administracyjnych przy prezydiach rad narodowych” zastępuje się wyrazami „kolegiów do spraw wykroczeń przy terenowych organach administracji państwowej”.

§ 2. 1. Terenowe organy administracji państwowej stopnia wojewódzkiego powołają wojewódzkie komisje orzekające w terminie 14 dni od daty wejścia w życie rozporządzenia.

2. Sprawy o naruszenie dyscypliny budżetowej wszczęte przed dniem wejścia w życie rozporządzenia i do tego dnia nie zakończone podlegają rozpatrzeniu przez właściwe rzeczowo i miejscowo organy orzekające w trybie przepisów niniejszego rozporządzenia.

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

80.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 3 października 1975 r.

w sprawie podstawy wymiaru renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, świadczeń dla pracowników, którzy ulegli wypadkom w szczególnych okolicznościach, oraz świadczeń dla osób nie będących pracownikami.

(Dziennik Ustaw z dnia 18 października 1975 r. Nr 33, poz. 179)

Na podstawie art. 20 ust. 2 i art. 42 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 20, poz. 105) oraz art. 231 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Podstawa wymiaru renty inwalidzkiej ustalona na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 20, poz. 105), zwanej dalej „ustawą”, albo w niniejszym rozporządzeniu nie może być niższa niż:

1) półtorakrotne miesięczne wynagrodzenie ustalone w gospodarce społecznej dla najniższej zarabiających, obowiązujące w dniu, w którym zdarzył się wypadek lub w którym nastąpiło stwierdzenie inwalidztwa spowodowanego chorobą zawodową,

2) odpowiednia część wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 1, jeżeli zatrudnienie wykonywane było w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. 1. Podstawę wymiaru renty inwalidzkiej dla pracownika, który stał się inwalidą wskutek wypadku przy pracy albo wskutek choroby zawodowej w okresie przygotowania zawodowego lub w czasie wstępnego stażu pracy, stanowi kwota odpowiadająca półtorakrotnemu wynagrodzeniu miesięcznemu, jakie otrzymałby on bezpośrednio po odbyciu przygotowania zawodowego lub po odbyciu stażu.

2. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, stwierdza kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, a dla pracowników nie uspołecznionych zakładów pracy — zarząd główny właściwego związku zawodowego.

§ 3. 1. Podstawę wymiaru renty inwalidzkiej dla pracownika, który stał się inwalidą wskutek wypadku przy pracy albo wskutek choroby zawodowej:

1) przed ukończeniem 25 lat lub

2) w okresie pięciu lat od podjęcia pierwszej pracy po ukończeniu nauki w szkole ponadpodstawowej lub wyższej albo

3) w okresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szkole ponadpodstawowej lub w szkole wyższej, do której został skierowany, albo na kursie zawodowym w ramach zakładowego planu kształcenia i doskonalenia zawodowego,

stanowi kwota odpowiadająca półtorakrotnemu przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu osiąganemu przez pracownika w okresie ostatnich dwunastu miesięcy zatrudnienia przed dniem, w którym zdarzył się wypadek lub w którym nastąpiło stwierdzenie inwalidztwa spowodowanego chorobą zawodową.

2. Przepisów ust. 1 pkt 2 i 3 nie stosuje się, jeżeli inwalidztwo powstało po ukończeniu przez pracownika 40 lat.

§ 4. Przepisy § 1—3 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru renty rodzinnej w razie śmierci pracownika wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

§ 5. 1. Osobom, które uległy wypadkowi w okolicznościach określonych w ust. 2, przysługuje:

1) renta inwalidzka — w razie zaliczenia do jednej z grup inwalidów,

2) jednorazowe odszkodowanie — w razie zaliczenia do I lub II grupy inwalidów.

2. Do wypadków uzasadniających przyznanie świadczeń określonych w ust. 1 zalicza się wypadki:

1) przy ratowaniu innych obywateli od grożącego ich życiu niebezpieczeństwa,

2) przy chronieniu własności społecznej przed grożącą jej szkodą,

3) przy udzielaniu przedstawicielowi organu państwowego pomocy przy spełnianiu czynności urzędowych,

4) przy ściganiu lub ujęciu osób podejrzanych o popełnienie przestępstwa lub przy chronieniu innych obywateli przed napaścią,

5) przy wykonywaniu funkcji radnego lub członka komisji rady narodowej albo przy wykonywaniu przez sőtysa czynności związanych z tym stanowiskiem,

6) przy wykonywaniu funkcji ławnika ludowego w sądzie, członka kolegium do spraw wyroków lub członka organu rozpatrującego spory ze stosunku pracy albo z ubezpieczenia społecznego,

7) przy wykonywaniu świadczeń osobistych na cele społeczne lub uczestniczeniu w akcjach społecznych, jeżeli przepisy szczególne przewidują świadczenia w razie wypadku w takich okolicznościach,

8) w czasie zajęć szkolnych, zajęć w szkole wyższej lub zajęć na studiach doktoranckich albo w czasie odbywania praktyki przewidzianej organizacją studiów lub nauki,

9) przy pracach w Ochotniczych Hufcach Pracy na podstawie innej niż umowa o pracę,

10) przy pracy wykonywanej w ramach terapii zajęciowej w zakładzie społecznym służby zdrowia.

3. Świadczenia określone w ust. 1 przysługują również osobie, która uległa wypadkowi w związku z pracą w warunkach pozbawienia lub ograniczenia wolności.

4. Przepis ust. 1 ma zastosowanie również do osób, które zapadły na chorobę zawodową w związku z wykonywaniem zajęć lub pracy, o których mowa w ust. 2 pkt 8 i 9 oraz w ust. 3.

§ 6. Członkom rodziny osób, które zmarły wskutek wypadków określonych w § 5 ust. 2 i 3 lub wskutek chorób zawodowych określonych w § 5 ust. 4, przysługuje renta rodzinna oraz jednorazowe odszkodowanie.

§ 7. 1. Osobom skierowanym w ramach współpracy międzynarodowej do pracy za granicą w obcym zakładzie pracy przysługuje renta inwalidzka, jeżeli zostały zaliczone do jednej z grup inwalidów w związku z wypadkiem przy tej pracy lub w związku z chorobą zawodową.

2. Członkom rodziny osoby zmarłej wskutek wypadku przy pracy lub wskutek choroby zawodowej w związku z wykonywaniem za granicą pracy, o której mowa w ust. 1, przysługuje renta rodzinna.

3. Podstawę wymiaru rent, o których mowa w ust. 1 i 2, ustala się na zasadach przewidzianych w przepisach o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin dla osób, które były zatrudnione za granicą. Przepisy § 2 i 3 niniejszego rozporządzenia stosuje się odpowiednio.

4. Renta, o której mowa w ust. 1 i 2, nie przysługuje jednak, gdy z tytułu tego wypadku lub choroby osoba zainteresowana otrzymuje świadczenia o charakterze rentowym z instytucji zagranicznej.

§ 8. 1. Osobom uprawnionym w myśl § 5—7 renty inwalidzkiej lub rodzinnej przysługują:

1) dodatki rodzinne i dodatek z tytułu zaliczenia do I grupy inwalidów,

2) nieodpłatne świadczenia lecznicze i połącznicze, zaopatrzenie w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze oraz prawo do przysposobienia zawodowego i do pobytu w domu rencistów — na zasadach określonych przepisami o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin,

3) świadczenia określone w art. 22 ustawy, jeżeli uprawniona do renty jest osoba objęta przepisami o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin.

2. Osobom nie zaliczonym do żadnej z grup inwalidów przysługuje prawo do świadczeń, o których mowa w ust. 1 pkt 2, w zakresie niezbędnym do leczenia następstw wypadku lub choroby zawodowej.

§ 9. 1. Świadczenia, o których mowa w § 5—7 oraz w § 8 ust. 1 pkt 1, przysługują na

warunkach i w wysokości określonych w ustawie.

2. Jeżeli wypadkowi, o którym mowa w § 5, uległa osoba nie będąca pracownikiem, za podstawę wymiaru renty przyjmuje się kwotę odpowiadającą półtorakrotnemu najniższemu wynagrodzeniu w gospodarce społecznej obowiązującemu w dniu, w którym zdarzył się wypadek lub w którym nastąpiło stwierdzenie inwalidztwa spowodowanego chorobą zawodową.

§ 10. Świadczenia, o których mowa w § 5—8, przysługują od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a osobom objętym przepisami o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin — od właściwych dla spraw rent jednostek organizacyjnych kolei.

§ 11. W uzasadnionych przypadkach Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych może przyznać uprawnienie do świadczeń osobie, która uległa wypadkowi w związku z wykonywaniem czynności na rzecz uspołecznionego zakładu pracy na podstawie innej niż umowa o pracę albo w związku z wykonywaniem zadań zleconych przez organizacje polityczne lub społeczne, oraz członkom rodziny pozostałym po takiej osobie.

§ 12. Przepisy art. 48 i 49 ustawy stosuje się odpowiednio w sprawach o świadczenia z tytułu wypadków i chorób zawodowych, o których mowa w § 5—8.

§ 13. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 5 grudnia 1974 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 287) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 16 dodaje się ust. 4—8 w brzmieniu:

„4. Po zatwierdzeniu protokołu powypadkowego może być wszczęte ponowne postępowanie dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, jeżeli Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiadomi kierownika jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy, że według jego oceny ustalenia tego protokołu są oczywiście bezpodstawne.

5. Zawiadomienie o bezpodstawności ustaleń protokołu powypadkowego może nastąpić nie później niż przed wydaniem przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia orzeczenia w sprawie uszczerbku na zdrowiu lub inwalidztwa, jego związku z wypadkiem lub związku śmierci z wypadkiem.

6. Wszczęcie ponownego postępowania następuje w ciągu 3 dni od dnia nadejścia zawiadomienia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

7. Przy ponownym ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku stosuje się odpowiednio zasady i terminy przewidziane rozporządzeniem.

8. Przepisów ust. 4—7 nie stosuje się, jeżeli okoliczności i przyczyny wypadku zostały ustalone przez komisję rozjemczą albo przez sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, albo jeżeli ustalenia te są przedmiotem postępowania przed tymi organami.”

2) w § 19 dodaje się ust. 3 i 4 w brzmieniu:

„3. Po zatwierdzeniu protokołu powypadkowego

wego może być wszczęte ponowne postępowanie dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, jeżeli Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiadomi prezesa właściwej organizacji samorządowej, że według jego oceny ustalenia tego protokołu są oczywiście bezpodstawne.

4. Przepisy § 16 ust. 5—8 stosuje się odpowiednio”.

§ 14. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1976 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

81.

UCHWAŁA Nr 140 RADY MINISTRÓW

z dnia 18 lipca 1975 r.

w sprawie premiowania za wykorzystanie odpadów przemysłowych z elektrowni, elektrociepłowni i ciepłowni.

(Monitor Polski z dnia 8 sierpnia 1975 r. Nr 24, poz. 152)

W celu zapewnienia dalszego zwiększenia racjonalnego wykorzystania odpadów paleniskowych, ciepła odpadowego powstającego w procesie wytwarzania energii elektrycznej i ciepłej oraz innych odpadów przemysłowych powstających w elektrowniach, elektrociepłowniach i ciepłowniach Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Uchwała ustala zasady premiowania za wykorzystanie odpadów przemysłowych powstających w elektrowniach, elektrociepłowniach i ciepłowniach.

2. Ilekroć w uchwale jest mowa o odpadach przemysłowych, należy przez to rozumieć:

- 1) popioły lotne powstające w procesie spalania paliw stałych w kotłach energetycznych,
- 2) żużle paleniskowe
- 3) pirytonośne odpady węglowe
- 4) ksylyty,
- 5) ciepło odpadowe powstające w procesie wytwarzania energii elektrycznej i ciepłej,
- 6) odpady paleniskowe na składowiskach.

§ 2. W przedsiębiorstwie (zakładzie), w którym powstają odpady przemysłowe, zwanym dalej „dostawcą”, fundusz premii tworzy się z kwot uzyskanych ze sprzedaży odpadów przemysłowych, naliczanych w wysokości:

1) 9 zł za każdą tonę sprzedanych popiołów lotnych w stanie nie uszlachetnionym z przeznaczeniem do:

- a) wykorzystania do produkcji:
 - betonów komórkowych, kruszywowych prefabrykowanych i specjalnych (żaroodpornych, hydrotechnicznych itp.),
 - kruszyw sztucznych lekkich,
 - cementu,
 - tlenku glinu,
 - wyrobów ceramicznych budowlanych i specjalnych,

- b) budowy dróg,
- c) utwardzania powierzchni roboczych w górnictwie odkrywkowym,
- d) wykorzystania w rolnictwie,
- e) odzysku proszków magnetycznych,

2) 5 zł za każdą tonę żużli paleniskowych, sprzedanych do wykorzystania w sposób określony w pkt 1 lit. a)—d),

3) 7 zł za każdą tonę pirytonośnych odpadów węglowych, sprzedanych do dalszej przeróbki,

4. 7 zł za każdą tonę ksylytów, sprzedanych do dalszego gospodarczego wykorzystania,

5) 10% wartości sprzedanych surowców pozyskanych z popiołów lotnych i paleniskowych (np. proszków magnetytowych, elporytu itp.),

6) 0,5 zł za każdą Gcal ciepła odpadowego, przekazanego odpłatnie do wykorzystania w przemyśle i rolnictwie (hodowla ryb, ogrodnictwo itp.),

7) 5 zł za każdą tonę odpadów paleniskowych ze składowisk, sprzedanych do wykorzystania w sposób określony w pkt 1 lit. a)—d).

§ 3. Przy naliczaniu funduszu premiiowego nie uwzględnia się odpadów przemysłowych, przekazanych nieodpłatnie do nieprodukcyjnego wykorzystania.

§ 4. Fundusz premiiowy dzieli się następująco:

- 1) 35% pozostaje do dyspozycji dostawcy,
- 2) 65% przekazuje się do dyspozycji przedsiębiorstwa (zakładu) wykorzystującego odpady przemysłowe, zwanego dalej „odbiorcą”, z tym że umowa między dostawcą a odbiorcą może — w wypadkach uzasadnionych warunkami techniczno-ekonomicznymi — określić mniejszy udział odbiorcy na korzyść dostawcy.

§ 5. 1. Premia za gospodarcze wykorzystanie odpadów przemysłowych przysługuje pracownikom zatrudnionym przy organizowaniu wykorzystania, nadzorowaniu i wykonywaniu prac związanych z wykorzystaniem tych odpadów.

2. Zasady premiowania pracowników przedsiębiorstw dostawcy i odbiorcy określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone w obowiązującym trybie.

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

§ 7. Dyrektorzy zjednoczeń i przedsiębiorstw (kombinatów) stosujących kompleksowe zasady systemu ekonomiczno-finansowego zapewnią — na mocy posiadanych uprawnień — wypłacanie ze środków dyspozycyjnego funduszu płac premii za wykorzystanie odpadów przemysłowych, z tym że cena sprzedaży tych odpadów ulega wówczas obniżeniu o 65% stawek wymienionych w § 2.

§ 8. Traci moc § 6 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 10 marca 1972 r. w sprawie zwiększenia produkcji cementu i oszczędniego gospodarowania.

§ 9. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: w z. J. Tejchma

82.

ZARZĄDZENIE Nr 11 MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 26 czerwca 1975 r.

w sprawie zasad i trybu działania komisji kwalifikacyjnych w zakładach pracy.

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 10 lipca 1975 r. Nr 7, poz. 16)

Na podstawie § 12 uchwały nr 68 Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 1975 r. w sprawie zasad i trybu zaszeregowania i awansowania pracowników przedsiębiorstw i zjednoczeń (Monitor Polski Nr 12, poz. 68) zarządza się, co następuje:

§ 1. Komisje kwalifikacyjne działają w zakładach pracy według zasad i w trybie określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Traci moc zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 12 grudnia 1951 r. w sprawie zasad ustalania kategorii zaszeregowania osobistego robotników w zakładach produkcyjnych (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1519).

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1975 r.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:
T. Rudolf

Załącznik do zarządzenia nr 11
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 26.VI.1975 r.

ZASADY I TRYB DZIAŁANIA KOMISJI KWALIFIKACYJNYCH W ZAKŁADACH PRACY

I. Zasady i tryb powoływania oraz skład osobowy komisji kwalifikacyjnych.

1. Zakładowe komisje kwalifikacyjne powołują dyrektorzy przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 200 pracowników, do których mają zastosowanie szczegółowe taryfikatory kwalifikacyjne zawodów—specjalności i robót.

2. Zakładowe komisje kwalifikacyjne mogą być powołane przez dyrektora przedsiębiorstwa również w oddziałach (zakładach) zamiejscowych, zatrudniających co najmniej 200 pracowników, o których mowa w ust. 1, jeżeli z uwagi na odległość od siedziby przedsiębiorstwa przyjazdy pracowników na egzamin są utrudnione.

3. Dyrektorzy przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 200 pracowników, o których mowa w ust. 1, mogą:

1) na podstawie wzajemnego porozumienia powołać międz Zakładową komisję kwalifikacyjną dla przedsiębiorstw zatrudniających pracowników o podobnym profilu zawodowym i usytuowanych w jednej miejscowości lub w różnych miejscowościach niezbyt od siebie oddległych,

2) powierzyć egzaminowanie pracowników zakładowej komisji kwalifikacyjnej działającej w innym, niezbyt oddległym przedsiębiorstwie zatrudniającym pracowników o podobnym profilu zawodowym,

3) powołać zakładową komisję kwalifikacyjną w przypadku gdy w miejscowości będącej siedzibą przedsiębiorstwa i w najbliższej okolicy nie ma przedsiębiorstwa o podobnym profilu zawodowym pracowników.

4. W skład komisji kwalifikacyjnych wchodzi:

1) jako przewodniczący — zastępca dyrektora d/s technicznych lub upoważniony przez dyrektora główny specjalista z zakresu zagadnień odpowiadających profilowi podstawowej działalności przedsiębiorstwa;

2) jako stali członkowie:

a) kierownik lub upoważniony przez niego samodzielny pracownik właściwej komórki służby pracowniczej,

b) kierownik lub upoważniony przez niego samodzielny pracownik komórki do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy,

c) przedstawiciel rady zakładowej;

3) jako niestali członkowie: przedstawiciele komórki organizacyjnej zatrudniającej egzaminowanego pracownika lub komórki, w której ma być zatrudniony po uzyskaniu pozytywnego wyniku egzaminu, tj.:

a) mistrz,

b) upoważniony przez kierownika komórki organizacyjnej pracownik inżyniersko-techniczny pełniący funkcję dozoru technicznego;

4) przy egzaminach kwalifikacyjnych w zakresie zawodów — specjalności wymagających zatwierdzenia przez właściwe urzędy lub inspektoraty (np. urząd górniczy) brać udział i przewodniczyć komisji kwalifikacyjnej powinienn delegowany przedstawiciel tego urzędu lub inspektoratu.

5. W międzyzakładowej komisji kwalifikacyjnej przewodniczący oraz stali członkowie komisji powinni — w miarę możliwości — reprezentować wszystkie przedsiębiorstwa objęte działaniem tej komisji.

II. Zasady działania komisji kwalifikacyjnych.

6. Zadaniem komisji kwalifikacyjnych jest ocena posiadanych przez pracowników kwalifikacji zawodowych, stanowiących warunek powierzenia im pracy odpowiadających tym kwalifikacjom oraz określenie kategorii osobistego zaszeregowania jaka może być przyznana przez dyrektora przedsiębiorstwa.

7. Komisja kwalifikacyjna dokonuje oceny kwalifikacji zawodowych pracowników w oparciu o wymagania zawarte w charakterystykach kwalifikacyjnych obowiązujących taryfikatorów kwalifikacyjnych, programy szkoleniowe dla dokształcania i doskonalenia zawodowego pracowników, obowiązujące w przedsiębiorstwie instrukcje w zakresie obsługi stanowisk roboczych i inne związane z wykonywaniem danej pracy oraz przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony życia i zdrowia, które pracownik na danym stanowisku pracy obowiązany jest znać i przestrzegać.

8. Komisja kwalifikacyjna przeprowadza egzaminy kwalifikacyjne pracowników na wnioski kierowników komórek organizacyjnych zatrudniających tych pracowników, zaopiniowane pozytywnie przez właściwą komórkę służby pracowniczej.

9. Egzamin kwalifikacyjny obejmuje sprawdzenie:

1) wiadomości i umiejętności niezbędnych do wykonywania prac odpowiadających kategorii osobistego zaszeregowania, o którą ubiega się egzaminowany pracownik.

2) praktycznego wykonywania prac odpowiadających określonej kategorii osobistego zaszeregowania w zawodzie — specjalności.

10. W ramach sprawdzenia praktycznego wykonywania prac — egzaminowany pracownik powinien wykonać 2—3 prace przewidziane w obowiązującym taryfikatorze kwalifikacyjnym dla danej kategorii osobistego zaszeregowania pracownika, w określonym czasie, przy właściwej eksploatacji maszyn i narzędzi oraz obo-

wiązującej jakości wykonania. Pracownik o zawodzie — specjalności, w którym praca polega na obsłudze maszyn, aparatury lub urządzeń, powinien w czasie egzaminu wykazać umiejętność samodzielnego ich obsługiwania oraz zapobiegania awariom i ewentualnego usuwania drobnych uszkodzeń, jeżeli należy to do obowiązków pracownika obsługującego urządzenie.

11. Egzaminowany pracownik powinien wykazać się znajomością przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia w zakresie wszystkich prac odpowiadających danej kategorii osobistego zaszeregowania w jego zawodzie — specjalności oraz umiejętnością bezpiecznego wykonywania pracy, unikania zagrożeń życia i zdrowia, jak również umiejętnością posługiwania się sprzętem ochronnym i urządzeniami zabezpieczającymi obowiązującymi przy wykonywaniu tych prac.

12. Komisja kwalifikacyjna może zwolnić pracownika od obowiązku składania egzaminu kwalifikacyjnego w całości lub w części, w przypadkach określonych w § 10 ust. 3 uchwały nr 68 Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 1975 r. w sprawie zasad i trybu zaszeregowania i awansowania pracowników przedsiębiorstw i zjednoczeń (Monitor Polski Nr 12, poz. 68).

13. Komisja kwalifikacyjna sporządza protokół z przeprowadzonego egzaminu kwalifikacyjnego każdego pracownika, zawierający:

1) wynik egzaminu w zakresie wiadomości i umiejętności niezbędnych do wykonywania prac odpowiadających danej kategorii osobistego zaszeregowania,

2) określenie rodzaju wykonanych prac lub obsługiwanych maszyn, aparatury względnie urządzeń oraz uzyskaną przez pracownika wydajność i jakość,

3) określenie kategorii osobistego zaszeregowania, jaka może być przyznana przeegzaminowanemu pracownikowi,

4) w przypadku negatywnego wyniku egzaminu — określenie warunków i terminu przystąpienia do ponownego egzaminu.

14. W przypadku zwolnienia pracownika w całości lub w części z egzaminu kwalifikacyjnego, protokół zawiera:

1) uzasadnienie decyzji komisji dotyczącej udzielenia zwolnienia z egzaminu,

2) wynik częściowego egzaminu — jeżeli zwolnienie dotyczyło jego części,

3) określenie kategorii osobistego zaszeregowania pracownika.

15. Protokół z egzaminu podpisują wszyscy członkowie komisji kwalifikacyjnej obecni przy egzaminie.

16. Protokoły z przeprowadzonych egzaminów komisja kwalifikacyjna przekazuje właściwej komórce służby pracowniczej.

17. Zasady i tryb działania komisji kwalifikacyjnych, określone w załączniku, stosuje się odpowiednio w zjednoczeniach prowadzących działalność gospodarczą.

83.

**ZARZĄDZENIE Nr 14
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 2 lipca 1975 r.

**w sprawie sporządzania programów i planów poprawy warunków
bezpieczeństwa i higieny pracy załóg pracowniczych.**

(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 10 lipca 1975 r. Nr 8,
poz. 19)

Na podstawie § 7 pkt 4 uchwały Nr 111 Rady Ministrów z dnia 23 czerwca 1975 r. w sprawie podstawowych założeń społeczno-gospodarczego rozwoju kraju w latach 1976—1980, opracowania projektu narodowego planu społeczno-gospodarczego i bilansu dochodów i wydatków budżetowych na lata 1976—1980 oraz projektu planu i budżetu Państwa na 1976 r. zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się i wprowadza wytyczne w sprawie programów i planów poprawy warunków

bezpieczeństwa i higieny pracy załóg pracowniczych, stanowiące załącznik do zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:
T. Rudolf

W porozumieniu:
Komisja Planowania
przy Radzie Ministrów
Centralna Rada
Związków Zawodowych

Załącznik do zarządzenia
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 2 lipca 1975 r.

**WYTYCZNE
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 2 lipca 1975 r.

**w sprawie programów i planów poprawy warunków
bezpieczeństwa i higieny pracy załóg pracowniczych.**

1. Programy i plany poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy załóg pracowniczych stanowią część planu społeczno-gospodarczego. Poszczególne zadania określone w tych programach i planach powinny być uwzględnione w odpowiednich częściach planu społeczno-gospodarczego (np. planu postępu technicznego, inwestycji, kapitalnych remontów, finansowego).

2. Podstawowym celem opracowania programów i planów jest stworzenie odpowiednich warunków do zmniejszenia ilości wypadków przy pracy, poprawy zdrowotności załóg pracowniczych, zmniejszenie uciążliwości pracy oraz dostosowanie warunków do psychofizycznych właściwości człowieka, podniesienie wydajności pracy, ograniczenie fluktuacji załóg, jak też poprawa wyników gospodarczych zakładów pracy.

3. Uspołecznione zakłady pracy, zwane dalej „zakładami pracy” sporządzają:

— projekt 5-letniego programu oraz 5-letni program poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy załóg pracowniczych na lata 1976—1980, zwane dalej „programem” oraz

— roczne projekty planów i plany poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy załóg pracowniczych, zwane dalej „planem”.

4. Zjednoczenia (jednostki równorzędne), ministerstwa (urzędy centralne) oraz urzędy wojewódzkie sporządzają programy i plany, o których mowa w ust. 1 w sposób określony w ust. 16—19 wytycznych dla podległych lub nadzorowanych jednostek objętych planem centralnym oraz planem terenowym.

5. Program i plan mogą uwzględniać zamierzenia gwarantujące obok poprawy warunków bhp, także inne efekty jak np. wydajność pracy, wzrost wydajności pracy, wzrost produkcji, zmniejszenie zużycia materiałów i energii.

6. Zakład pracy opracowuje program oraz plan w porozumieniu z radą zakładową przy udziale właściwego organu służby zdrowia oraz specjalistów, których udział w opracowywaniu programu oraz planu gwarantuje ich prawidłowość.

7. Program oraz plan zakład pracy sporządza w oparciu o ocenę stanu faktycznego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, dokonaną m.in. na podstawie wniosków wynikających ze społecznych przeglądów warunków pracy, z pomiarów i badań środowiska pracy, stanu zdrowotnego załogi w związku z warunkami pracy oraz z postulatów załogi.

8. Program powinien obejmować:

1) podstawowe zamierzenia techniczno-organizacyjne i inwestycyjne, mające na celu likwidację występujących zagrożeń wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi, zmniejszenie uciążliwości pracy (np. mechanizacja ciężkich robót ręcznych, poprawa warunków pracy w gorącym mikroklimacie), poprawę ogólnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, a także popularyzację bezpiecznych i higienicznych metod pracy,

2) terminy i sposób realizacji zamierzeń wymienionych w pkt 1) (dla przedsięwzięć przewidzianych do realizacji w dalszej kolejności, a zwłaszcza w przypadkach wymagających zastosowania nowych rozwiązań technicznych lub inwestycyjnych dopuszcza się podawanie rozwiązań alternatywnych),

3) szacunkowy koszt realizacji,

4) przewidywane efekty realizacji programu, określone:

— opisem,

— parametrami środowiska pracy (np. określeniem stopnia nasilenia danego czynnika szkodliwego przed i po zastosowaniu środków określonych programem),

— liczbą osób objętych poprawionymi warunkami bhp,

— innymi osiągnięciami w dziedzinie poprawy warunków bhp.

9. Plan powinien obejmować:

1) podstawowe zamierzenia programu, o których mowa w ust. 8 pkt 1 oraz zamierzenia zaplanowane dodatkowo, mimo że nie były uwzględnione w tym programie,

2) określenie komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za wykonanie danego zamierzenia oraz termin realizacji,

3) planowany koszt realizacji oraz

4) przewidywane efekty realizacji zamierzenia.

10. Plan powinien uwzględniać zarówno przedsięwzięcia rozpoczynane, jak też kontynuowane z okresów poprzednich.

11. Wprowadzenie zadań do planu powinno następować w kolejności uwzględniającej stopień nasilenia występujących zagrożeń i ryzyka utraty zdrowia oraz ilość pracowników będących w zasięgu tych zagrożeń.

12. Program i plan nie obejmują pozycji kosztów zakupu odzieży ochronnej, roboczej, obuwia, sprzętu ochrony osobistej, zabezpieczenia w środki zachowania higieny osobistej, posiłków profilaktycznych, wyposażenia punktów pierwszej pomocy itp.

13. Koszty związane z realizacją planu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi w ciężar kosztów działalności bieżącej i inwestycyjnej zakładu pracy.

14. Program i plan opracowywane są według wzorów określonych przez właściwą jednostkę nadrzędną, z uwzględnieniem specyfiki branż i resortu, w oparciu o ramowe wzory stanowiące załączniki Nr 2 i 3 do wytycznych.

15. Zakład pracy opracowuje zbiorcze zestawienie planowanych efektów i kosztów związanych z realizacją programu i planu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, według wzoru stanowiącego załącznik Nr 1 do wytycznych.

16. Zjednoczenie (jednostka równorzędna) sporządza w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego program i plan poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, które obejmują:

1) zbiorcze zestawienie efektów i kosztów realizacji programów (planów) poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w podległych i nadzorowanych zakładach pracy, według wzoru stanowiącego załącznik Nr 1 do wytycznych.

2) zamierzenia własne, w układzie dostosowanym do specyfiki branży, w zakresie:

— zapewnienia bezpiecznych, higienicznych i zgodnych z wymogami ergonomii warunków pracy przy projektowaniu obiektów i technologii oraz konstruowaniu maszyn i urządzeń technicznych,

— doskonalenia organizacyjnych i technologicznych metod pracy z punktu widzenia wymogów bhp, szczególnie przez wprowadzenie odpowiednich tematów do opracowania przez ośrodki organizacji i normowania pracy, ośrodki badawczo-rozwojowe oraz inne placówki naukowo-badawcze,

— opracowań i przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych planowanych do wdrożenia w jednym lub kilku zakładach pracy, które — po odpowiedniej adaptacji — będą możliwe do wprowadzenia w innych zakładach pracy danej branży (nowe technologie i urządzenia, wprowadzanie substancji mniej toksycznych, systemy czteroosygadowej organizacji pracy w ruchu ciągłym, systemy pracy turnusowej),

— zadań wynikających z planu ministerstwa (urzędu centralnego),

— zakupu urządzeń i materiałów z importu oraz licencji potrzebnych dla osiągnięcia poprawy warunków pracy odpowiadających krajowym normom bezpieczeństwa i higieny pracy.

17. Ministerstwo (urząd centralny) sporządza w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego program i plan poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, które obejmują:

1) zbiorcze zestawienie efektów i kosztów z tytułu realizacji programów (planów) poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w nadzorowanych zjednoczeniach (jednostkach

równorzędnych) według wzoru stanowiącego załącznik Nr 1 do wytycznych,

2) zamierzenia własne w zakresie:

— prac naukowo-badawczych dotyczących nowych urządzeń, nowych technologii eliminujących lub ograniczających szkodliwe i uciążliwe warunki pracy oraz innych tematów na rzecz całej branży, resortu lub o zasięgu międzyresortowym,

— uruchomienia produkcji wyrobów i materiałów służących poprawie bhp w skali branży lub resortu,

— doskonalenia metod pracy z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy, organizowania nowych form szkolenia, doskonalenia systemu nadzoru i kontroli itp. oraz

— wynikającym ze specyfiki branży (ust. 16 pkt 2).

18. Urząd wojewódzki sporządza program i plany poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w podległych i nadzorowanych jednostkach objętych planem terenowym w zakresie określonym w ust. 17.

19. Zbiorcze zestawienie efektów i kosztów z tytułu realizacji programów (planów) poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ust. 15, 16 pkt 1 i 17 pkt 1 zakłady pracy, zjednoczenia, ministerstwa (urzędy cen-

tralne) i urzędy wojewódzkie opracowują wyłącznie dla programów i planów ostatecznych (nie mają zastosowania do projektów programów i planów).

20. Zamierzenia własne planowane przez zjednoczenia (jednostki równorzędne), ministerstwa, urzędy wojewódzkie, opracowywane są według wzorów określonych przez ministerstwa (urzędy centralne) i urzędy wojewódzkie w oparciu o ramowe wzory stanowiące załącznik Nr 2 i 3 do wytycznych.

21. Ministerstwa (urzędy centralne) odpowiedzialne za produkcję określonych grup urządzeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (urządzenia klimatyzacyjne, wentylacyjne, materiały dźwiękochłonne i dźwiękoizolacyjne) sporządzają zestawienie potrzeb oraz plan produkcji tych urządzeń na podstawie odrębnych ustaleń.

22. Ministerstwa (urzędy centralne) oraz urzędy wojewódzkie przekazują Ministerstwu Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Komisji Planowania przy Radzie Ministrów programy i plany, o których mowa w ust. 17—19 wytycznych, w terminach określonych odrębnymi przepisami dla opracowania przez te jednostki projektów planów i planów społeczno-gospodarczych na lata 1976—1980, na rok 1976 oraz następne lata planu 5-letniego.

(nazwa jednostki organizacyjnej)

Załącznik Nr 1
do Wytycznych Ministra Pracy,
Płac i Spraw Socjalnych

ZBIORCZE ZESTAWIENIE
planowanych efektów i kosztów realizacji programu, planu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na rok (lata)

Poz.	Wyszczególnienie	Zatrudnienie ogółem osób	Stan faktyczny na dzień osób zatrudnionych w warunkach		Ogółem poprawa warunków pracy obejmuje osoby zatrudnione w warunkach		Przewidywany koszt	
			zagrożenia zdrowia	uciążliwych	zagrożenia zdrowia	uciążliwych	kwota	w tym inwestycje
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	OGÓŁEM w tym: podstawowe grupy zagrożeń zdrowia (a—c) i uciążliwości (d—f)							
a)	substancje toksyczne i rakotwórcze	×		×		×	×	×
b)	pyły zwłókniające	×		×		×	×	×
c)	hałas i wibracja	×		×		×	×	×
d)	stała praca w warunkach gorącego mikroklimatu	×	×		×		×	×
e)	ciężka praca fizyczna, wymuszona pozycja ciała, monotypowość ruchów	×	×		×		×	×
f)	nadmierne obciążenie psychiczne	×	×		×		×	×
2.	Charakterystyka zakresu ograniczenia lub likwidacji zagrożeń wypadkowych							

WYJASNIENIE DO ZAŁĄCZNIKA Nr 1

Wzór wypełniają zakłady pracy, zjednoczenia (jednostki równorzędne), ministerstwa (urzędy centralne), urzędy wojewódzkie na okres 5-letni lub okresy roczne — wyłącznie jako załącznik do programów i planów ostatecznych. Wzoru nie wypełnia się do projektów programów i planów.

Po wypełnieniu, wzór ten jest przekazywany do jednostki nadrzędnej: zakład pracy do zjednoczenia (jednostki równorzędnej), zjednoczenie do ministerstwa (urzędu centralnego), lub właściwego urzędu wojewódzkiego.

1. Zakłady pracy

W kolumnie 3 — podaje się faktyczną ilość osób zatrudnionych w danej jednostce organizacyjnej (bez uczniów) wg stanu z dnia, który przyjęto jako podstawę do określenia w kolumnie 4 i 5 ilości osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia zdrowia i w warunkach uciążliwych.

W kolumnie 4 poz. 1 — podaje się faktyczną ilość osób zatrudnionych bezpośrednio w warunkach zagrożenia zdrowia bez względu na to, czy jedna osoba podlega jednemu, czy też kilku czynnikom szkodliwym dla zdrowia.

Za podstawę należy przyjąć porównanie rzeczywistych warunków pracy stwierdzonych badaniami i pomiarami środowiska pracy w ramach społecznych przeglądów warunków pracy itp. z obowiązującymi normami higienicznymi pracy (NDS lub inne wartości liczbowe, lub opisy określające wymagania higieny pracy). Zaleca się przy tym badanie i ocenę takich czynników jak:

- substancje toksyczne i rakotwórcze,
- pyły zwłókniające,
- pyły inne,
- hałas i wibracja,
- pola elektromagnetyczne i wielkiej częstotliwości,
- promieniowanie podczerwone,
- promieniowanie nadfioletowe,
- promieniowanie jonizujące,
- niewłaściwe oświetlenie.

Ponadto z ogólnej ustalonej ilości osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia zdrowia należy wydzielić ilość zatrudnionych w podstawowych grupach zagrożeń wymienionych w poz. a), b) i c).

W kolumnie 5 poz. 1 — podaje się faktyczną ilość zatrudnionych w warunkach uciążliwych. Zaleca się przy tym uwzględnianie takich uciążliwości jak:

— praca w warunkach gorącego mikroklimatu (w temperaturze powietrza powyżej 30°C lub przy bezpośrednim oddziaływaniu promieniowania ciepłego),

— ciężka praca fizyczna (o wydatku energetycznym ponad 2000 Kcal na dzień roboczy lub przez czas dłuższy ponad 4 kcal na minutę),

— wymuszona pozycja ciała (np. kuczna, pochylona),

— monotypowość ruchów (np. praca jednostajna, taśmowa),

— nadmierne obciążenie psychiczne (np. stała praca wymagająca nasilonego czuwania).

Analogicznie jak w kolumnie 4 należy wydzielić ilość osób zatrudnionych w grupach uciążliwości wymienionych w poz. d), e) i f).

W kolumnie 6 poz. 1 podaje się faktyczną ilość osób, którym w wyniku realizacji planowanych zadań zlikwiduje się lub ograniczy zagrożenie zdrowia. Uwzględniając, że jedna osoba może być narażona na kilka rodzajów zagrożeń, może się zdarzyć, że jeden pracownik będzie objęty kilkoma przedsięwzięciami programu lub planu. W pozycji 1 należy wykazać rzeczywistą ilość osób — bez względu na to, czy zlikwiduje się lub ograniczy wobec nich jedno czy więcej rodzajów zagrożeń.

W poz. a), b) i c) podaje się ilości osób w stosunku do których planuje się zlikwidowanie lub ograniczenie określonego w tych pozycjach rodzaju zagrożenia.

Kolumna 7 poz. 1 oraz d), e) i f) — powinny być wypełnione analogicznie jak kolumna 6.

W kolumnie 8 i 9 poz. 1 podaje się planowaną sumę kosztów realizacji zadań przewidzianych w programie lub planie zakładu (dla programów można podać koszty szacunkowe).

W poz. 2 należy opisać w sposób syntetyczny zakres ograniczenia lub likwidacji zagrożeń wypadkowych w wyniku realizacji planowanych przedsięwzięć.

2. Zjednoczenia — jednostki równorzędne

Wzór ten jest zbiorczym zestawieniem danych wykazywanych na analogicznych wzorach przez podległe zakłady pracy. W związku z tym jednostki nadrzędne w poszczególnych kolumnach i pozycjach podają odpowiednie dane sumaryczne oraz syntetyczną charakterystykę dotyczącą ograniczenia lub likwidacji zagrożeń wypadkowych. Odrębny wzór należy wypełniać dla zamierzeń własnych zjednoczeń.

3. Ministerstwa (urzędy centralne) i urzędy wojewódzkie — wypełniają analogicznie jak zjednoczenia (jednostki równorzędne) na podstawie wzorów wypełnionych przez podległe jednostki organizacyjne. Odrębny wzór należy wypełniać dla zamierzeń własnych ministerstwa lub urzędu wojewódzkiego. Wzory z ministerstw (urzędów centralnych) i urzędów wojewódzkich przekazywane są do Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

(nazwa zakładu pracy)

Załącznik Nr 2
do Wytycznych Ministra Pracy,
Płac i Spraw Socjalnych

Program poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na lata

Lp.	Rodzaj zagrożenia wynikającego z niewłaściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy	Miejsce występowania niewłaściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i zagrożenia	Liczba osób zagrożonych	Sposób likwidacji lub ograniczenia zagrożenia oraz poprawy warunków bhp	Przewidywane wyniki likwidacji zagrożeń		Okres realizacji	Przewidywany koszt	
					opis	liczba osób którym będą poprawione warunki bhp		ogółem	w tym inwestycje
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

* Dla każdej pozycji należy wykazać kwotę potrzebną do likwidacji lub ograniczenia zagrożenia lub poprawy niewłaściwych warunków bhp wg sposobu opisanego w rubr. 5. W przypadku trudności w wydzieleniu tej części kosztów, która dotyczy poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, a realizowana jest w ramach kompleksowego przedsięwzięcia (np. zmiana procesu technologicznego), należy podać całkowity koszt kompleksowego przedsięwzięcia z odpowiednim omówieniem.

(nazwa zakładu pracy)

Załącznik Nr 3
do Wytycznych Ministra Pracy,
Płac i Spraw Socjalnych

PLAN
poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na rok

Lp.	Opis przedsięwzięcia (zadania)*	Termin realizacji (ewent. etap realizacji)	Komórki odpowiedzialne	Realizacja zadania			Przewidywane wyniki	
				nazwa i pozycja planu, w którym uwzględniono zadanie	Przewidywany koszt		Określenie rodzaju zagrożeń (wypadkowe, zdrowia) lub uciążliwości mających ulec zlikwidowaniu bądź ograniczeniu	Liczba osób, którym będą poprawione warunki bezpieczeństwa i higieny pracy
					kwota**	źródło finansowe***		
1	2	3	4	5	6	7	8	9

* Przedsięwzięcie (zadanie) można rozdzielić na planowe etapy realizacji jak np.: opracowanie dokumentacji, wdrożenie częściowe, ostateczne, wykazując w rubr. 3 — termin wykonania każdego etapu (zadania).

** Należy wykazać kwotę potrzebną do realizacji zadania. W przypadku trudności w wydzieleniu tej części kosztów, która dotyczy poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy a realizowana jest w ramach kompleksowego przedsięwzięcia (np. zmiana procesu technologicznego), należy podać całkowity koszt kompleksowego przedsięwzięcia z odpowiednim omówieniem.

*** Należy wymienić: środki działalności podstawowej na wydatki bieżące, środki na inwestycje, środki na realizację przedsięwzięć postępu technicznego np.: fundusz postępu technicznego, fundusz rozwoju itp.

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

Informacji o warunkach prenumeraty udzielają oddziały RSW „Prasa-Książka-Ruch” i urzędy pocztowe.

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

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

Drukarnia Instytutu Wydawniczego CRZZ. Papier druk. mat. VII 65 g. A-1. Ark. wyd. 2,4; ark. druk. 2. Zam. 825/75. 30 000 egz.