



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1974

Warszawa, dnia 16 kwietnia 1974 r.

Nr 4

SPIS TREŚCI

Dział B

Poz. 22 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 stycznia 1974 r. w sprawie niezawieszania prawa do emerytury lub renty rencistom zatrudnionym w niektórych rodzajach usług, w handlu i w gastronomii	58
„ 23 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1974 r. w sprawie dodatkowych urlopów dla niektórych pracowników przemysłu spożywczego	59
„ 24 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1974 r. w sprawie tworzenia zakładowego funduszu nagród w niektórych jednostkach państwowych	60
„ 25 — uchwała Nr 24 Rady Ministrów z dnia 26 stycznia 1974 r. w sprawie funduszu nagród pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych organizujących pracę nakładczą	60
„ 26 — uchwała Nr 34 Rady Ministrów z dnia 1 lutego 1974 r. zmieniająca uchwałę w sprawie zasad gospodarowania funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych oraz grupujących je zjednoczeniach	61
„ 27 — uchwała Nr 36 Rady Ministrów z dnia 1 lutego 1974 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy	62
„ 28 — uchwała Nr 35 Rady Ministrów z dnia 1 lutego 1974 r. w sprawie podnoszenia w formach pozaszkolnych kwalifikacji zawodowych robotników zatrudnionych w jednostkach gospodarki społecznej	64
„ 29 — uchwała Nr 39 Rady Ministrów z dnia 4 lutego 1974 r. w sprawie zmiany niektórych przepisów, dotyczących funduszy nagród, socjalnego i mieszkaniowego	66
„ 30 — uchwała Nr 41 Rady Ministrów z dnia 6 lutego 1974 r. w sprawie zasad i terminów wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy w latach 1974 i 1975	67
„ 31 — uchwała Nr 44 Rady Ministrów z dnia 8 lutego 1974 r. w sprawie funduszu aktywizacji zawodowej	68
„ 32 — uchwała Nr 47 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 1974 r. zmieniająca uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach	70
„ 33 — uchwała Nr 49 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 1974 r. w sprawie socjalistycznego współzawodnictwa pracy	70
„ 34 — rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 stycznia 1974 r. w sprawie nagród wypłacanych pracownikom sezonowym z zakładowego funduszu nagród	75
„ 35 — zarządzenie Nr 67 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 19 grudnia 1973 r. w sprawie wypłacania podwyższonych zasiłków rodzinnych w roku 1974	76
„ 36 — wytyczne Nr 74 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 31 grudnia 1973 r. w sprawie kierunków i zasad prowadzenia zakładowej działalności socjalnej	76

DZIAŁ B

22.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 2 stycznia 1974 r.

w sprawie niezawieszania prawa do emerytury lub renty rencistom zatrudnionym w niektórych rodzajach usług, w handlu i w gastronomii*(Dziennik Ustaw z dnia 15 stycznia 1974 r. Nr 1, poz. 3)*

Na podstawie art. 65 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1968 r. Nr 3, poz. 6, z 1972 r. Nr 16, poz. 114 i Nr 53, poz. 341 oraz z 1973 r. Nr 38, poz. 225) zarządza się, co następuje:

§ 1. Nie zawiesza się prawa do emerytury lub renty emerytom i rencistom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy albo na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło w uspołecznionych zakładach pracy świadczących usługi na rzecz ludności lub rolnictwa, w uspołecznionych przedsiębiorstwach obrotu towarowego lub w uspołecznionych przedsiębiorstwach gastronomicznych, jeżeli:

1) posiadają oni kwalifikacje do wykonywania takiego zatrudnienia oraz

2) osiągają z tytułu takiego zatrudnienia zarobek nie przekraczający kwoty 24.000 zł w roku kalendarzowym.

§ 2. 1. Jeżeli emeryt (rencista) osiągnął zarobek w kwocie 24.000 zł przed zakończeniem roku kalendarzowego i z tytułu dalszego zatrudnienia uzyskuje zarobek przekraczający miesięczną wysokość emerytury lub renty — prawo do tych świadczeń ulega zawieszeniu; w razie gdy zarobek nie przekracza miesięcznej wysokości emerytury lub renty — wypłaca się te świadczenia zmniejszone o wysokość uzyskiwanego zarobku.

2. Zawieszenie prawa do emerytury lub renty albo zmniejszenie wysokości tych świadczeń następuje począwszy od miesiąca, w którym rencista przekroczył zarobek w kwocie 24.000 zł, i trwa przez okres dalszego zatrudnienia nie dłużej niż do końca roku kalendarzowego.

§ 3. 1. Za zatrudnienie w uspołecznionych zakładach pracy świadczących usługi uważa się wykonywanie:

1) usług na rzecz rolnictwa — określonych przepisami uchwały nr 34 Rady Ministrów z dnia 4 lutego 1972 r. w sprawie rozwoju usług produkcyjnych dla rolnictwa (Monitor Polski Nr 14, poz. 94),

2) usług na rzecz ludności — określonych przepisami uchwały nr 35 Rady Ministrów z dnia 4 lutego 1972 r. w sprawie rozwoju usług (Monitor Polski Nr 14, poz. 95).

2. Za zatrudnienie w uspołecznionych zakładach pracy, o którym mowa w ust. 1, uważa się również sprawowanie przez opiekunki domowe terenowych placówek Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej i siostry pogotowia Polskiego Czerwonego Krzyża

opieki nad osobami niedołączonymi, przewlekłe chorymi i inwalidami.

§ 4. 1. Za zatrudnienie w uspołecznionych przedsiębiorstwach obrotu towarowego uważa się pracę wykonywaną:

1) w sklepach i magazynach — w charakterze sprzedawców, kasjerów, pakowaczy, robotników i rzemieślników,

2) w transporcie związanym z handlem — na stanowiskach kierowców i robotników spedycyjnych,

3) w Polskiej Izbie Handlu Zagranicznego — przy obsłudze targów międzynarodowych i krajowych.

2. Za zatrudnienie w uspołecznionych przedsiębiorstwach obrotu towarowego uważa się również wykonywanie czynności związanych ze zbieraniem i skupywaniem surowców wtórnych.

§ 5. Za zatrudnienie w uspołecznionych przedsiębiorstwach gastronomicznych uważa się pracę wykonywaną w zakładach przemysłu gastronomicznego, w placówkach żywienia przyzakładowego, a także w obiektach wczasowych Funduszu Wczasów Pracowniczych lub wczasów zakładowych w charakterze szefów kuchni lub ich zastępców, kuchmistrzów, kucharzy, bufetowych, kelnerów, pomocy w kuchni, robotników oraz rzemieślników.

§ 6. 1. Za zarobek, o którym mowa w § 1 pkt 2, uważa się wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy o pracę, dochód z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło, a w razie wykonywania czynności zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy o dzieło lub zlecenia — łączne wynagrodzenie i dochód.

2. Za wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy o pracę uważa się dokonane na rzecz rencisty wypłaty, z tym że w zakładach stosujących podatki od wynagrodzeń — po odliczeniu tego podatku i składki na cele emerytalne. Nie uważa się za zarobek wartości umundurowania, deputatu lub innych świadczeń w naturze ani ich ekwiwalentu.

3. Za dochód z tytułu wykonywania umowy zlecenia lub umowy o dzieło uważa się kwotę stanowiącą podstawę wymiaru podatku od wynagrodzeń, pomniejszoną o kwotę tego podatku.

§ 7. Uspołeczniony zakład pracy obowiązany jest zawiadomić właściwy organ rentowy o zatrudnieniu rencisty zgodnie z kwalifikacjami (§ 1 pkt 1) oraz o przekroczeniu przez rencistę w danym roku kalendarzowym łącznego zarobku w kwocie 24.000 zł z podaniem wysokości miesięcznego zarobku, jeżeli rencista jest nadal zatrudniony.

§ 8. W zakresie niezawieszania prawa do emerytury lub renty z tytułu zatrudnienia rencistów, o któ-

rych mowa w § 1, stosuje się ponadto przepisy § 1, 12, § 13 ust. 1 i 3, § 17 i § 20 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 stycznia 1969 r. w sprawie niezawieszania prawa do emerytury lub renty (Dz. U. Nr 3, poz. 16).

§ 9. Traci moc zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 27 września 1968 r. w

sprawie rodzajów zatrudnień, których okresowe wykonywanie nie powoduje zawieszenia prawa do emerytury lub renty (Monitor Polski Nr 42, poz. 294).

§ 10. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1974 r.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

23.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 23 stycznia 1974 r.

w sprawie dodatkowych urlopów dla niektórych pracowników przemysłu spożywczego

(Dziennik Ustaw z dnia 30 stycznia 1974 r. Nr 4, poz. 25)

Na podstawie art. 23 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Pracownikom zatrudnionym w Wydziale Produkcji Waniliny Kujawskich Zakładów Koncentratów Spożywczych we Włocławku na stanowiskach określonych w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia przysługuje w każdym roku kalendarzowym dodatkowy płatny urlop w wymiarze 9 lub 12 dni roboczych zgodnie z tym wykazem.

§ 2. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego pracownik nabywa po przepracowaniu jednego roku na stanowiskach określonych w wykazie, o którym mowa w § 1.

§ 3. 1. Zależnie od wskazań lekarza zakład powinien udzielić urlopu dodatkowego łącznie z urlopem wypoczynkowym lub oddzielnie.

2. Urlop dodatkowy nie może być dzielony na części.

§ 4. Urlop dodatkowy przysługuje w wymiarze odpowiadającym stanowisku zajmowanemu przez pracownika w czasie udzielenia tego urlopu.

§ 5. Przesunięcie terminu płatnego urlopu dodatkowego jest dopuszczalne tylko w wypadku, gdy pracownik nie może wykorzystać tego urlopu z przyczyn określonych w art. 12 ust. 1 i 2 oraz art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85).

§ 6. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 1958 r. w sprawie dodatkowych urlopów dla niektórych pracowników przemysłu spożywczego (Dz. U. Nr 57, poz. 286).

§ 7. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

Załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1974 r. (poz. 25).

WYKAZ STANOWISK

w Wydziale Produkcji Waniliny Kujawskich Zakładów Koncentratów Spożywczych we Włocławku uprawniających do płatnych urlopów dodatkowych.

Lp.	Dział produkcji	Stanowisko pracy	Ilość dni urlopu
1.	Ekstrakcja	aparatury produkcji waniliny	12
2.	Neutralizacja	aparatury produkcji waniliny	12
3.	Regeneracja	aparatury produkcji waniliny	12
4.	Przygotownia surowców	przygotowywacz chemikali i płynów żrących, pompowy stacji pomp	9
5.	Stacja wyparna	aparatury produkcji waniliny	9
6.	Brygady konserwatorskie (na hali produkcyjnej)	elektromonter, ślusarz remontowy, malarz konstrukcji stalowych, monter, spawacz	9
7.	Działy produkcji wymienione w punktach od 1 do 6	st. mistrz i mistrz produkcji, kierownik: wydziału, laboratorium, warsztatu, laboranci — stale zatrudnieni w tych działach	9

U w a g a :

Za stałe zatrudnienie w działach produkcji waniliny uważa się pracę w tych samych pomieszczeniach przez okres stanowiący co najmniej 80% rocznego czasu pracy, jaki obowiązuje w tych działach.

24.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 29 stycznia 1974 r.

w sprawie tworzenia zakładowego funduszu nagród w niektórych jednostkach państwowych*(Dziennik Ustaw z dnia 5 lutego 1974 r. Nr 5, poz. 30)*

Na podstawie art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. Nr 27, poz. 150) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Zakładowy fundusz nagród, o którym mowa w ustawie z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. Nr 27, poz. 150), tworzy się w:

- 1) przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe”,
- 2) przedsiębiorstwach handlu zagranicznego zajmujących się działalnością gospodarczą w zakresie handlu zagranicznego, podległych Ministrowi Handlu

Zagranicznego, oraz pozostałych przedsiębiorstwach handlu zagranicznego i innych jednostkach zajmujących się działalnością gospodarczą w zakresie handlu zagranicznego na mocy uprawnień nadanych im przez Ministra Handlu Zagranicznego.

§ 2. Traci moc uchwała nr 7 Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 1972 r. w sprawie funduszu na nagrody i cele socjalno-bytowe w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” (Monitor Polski Nr 8, poz. 49).

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i stosuje się do obliczania zakładowego funduszu nagród począwszy od dnia 1 stycznia 1973 r.

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

25.

UCHWAŁA Nr 24 RADY MINISTRÓW

z dnia 26 stycznia 1974 r.

w sprawie funduszu nagród pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych organizujących pracę nakładczą*(Monitor Polski z dnia 31 stycznia 1974 r. Nr 5, poz. 30)*

Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Przedsiębiorstwa państwowe organizujące pracę nakładczą, w których istnieje zakładowy fundusz nagród określony w ustawie z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. Nr 27, poz. 150), tworzą odrębny fundusz nagród przeznaczony dla osób zatrudnionych w systemie pracy nakładczej.

2. Wysokość funduszu nagród, o którym mowa w ust. 1, ustala się na poziomie 3% wykonanego rocznego funduszu płac osób zatrudnionych w systemie pracy nakładczej.

3. Fundusz nagród tworzy się w ciężar kosztów przedsiębiorstwa organizującego pracę nakładczą.

§ 2. Każda osoba zatrudniona w systemie pracy nakładczej ma prawo do nagrody, jeżeli przepracowała nienagannie w tym samym przedsiębiorstwie cały rok kalendarzowy.

§ 3. 1. Nagrodę indywidualną z funduszu nagród przyznaje się na podstawie oceny wyników pracy ze szczególnym uwzględnieniem jakości wyrobów lub usług wykonywanych przez osobę zatrudnioną w systemie pracy nakładczej.

2. Obniżenie jakości pracy lub wadliwe wykonywanie wyrobów lub usług powoduje odpowiednie zmniejszenie nagrody, aż do całkowitej utraty prawa do jej otrzymania.

§ 4. 1. Osoby, z którymi zostały zawarte umowy o pracę nakładczą po dniu 31 grudnia 1972 r., otrzymują nagrody w następującej wysokości:

- 1) 50% nagrody — za pierwszy rok pracy,
 - 2) 75% nagrody — za drugi rok pracy,
 - 3) 100% nagrody — za trzeci i dalsze lata pracy.
2. Przepisy § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Część funduszu nagród, stanowiąca różnicę pomiędzy naliczonym funduszem nagród a sumą wypłaconych indywidualnych nagród, powinna być przekazana na odrębny rachunek z przeznaczeniem na:

1) dodatkowe finansowanie działalności umożliwiającej korzystanie w szerszym zakresie z obozów, kolonii i zimowisk przez dzieci osób zatrudnionych w systemie pracy nakładczej,

2) na nagrody dla osób wyróżniających się szczególnie wysokim poziomem jakości wykonywanych wyrobów lub usług oraz przyczyniających się do oszczędności surowców i materiałów; kwota ta nie może być wyższa niż 50% różnicy określonej we wstępie niniejszego paragrafu.

§ 6. Zasady wypłaty indywidualnych nagród osobom zatrudnionym w systemie pracy nakładczej określają regulaminy rozdziału tych nagród ustalone przez konferencję samorządu robotniczego.

§ 7. Nagrody indywidualne wypłaca się nie później niż w pierwszym kwartale roku następującego po roku, za który przysługuje nagroda.

§ 8. Traci moc uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1968 r. w sprawie funduszu zakładowego i funduszu nagród w przedsiębiorstwach pań-

stwowych organizujących pracę nakładczą (Monitor Polski Nr 19, poz. 119).

§ 9. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1973 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski

26.

UCHWAŁA Nr 34 RADY MINISTRÓW

z dnia 1 lutego 1974 r.

zmieniająca uchwałę w sprawie zasad gospodarowania funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych oraz grupujących je zjednoczeniach

(Monitor Polski z dnia 13 lutego 1974 r. Nr 6, poz. 41)

Rada Ministrów uchwała, co następuje:

§ 1. W uchwale nr 43 Rady Ministrów z dnia 2 marca 1973 r. w sprawie zasad gospodarowania funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych oraz grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski z 1973 r. Nr 12, poz. 70) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. 1. Oszczędności osobowego funduszu płac, ustalone w trybie bankowej kontroli funduszu płac, pozostają w wysokości 75% w przedsiębiorstwie, a 25% tych oszczędności przedsiębiorstwo przekazuje zjednoczeniu (jednostce równorzędnej), po dokonaniu rozliczeń każdego kwartału z bankiem.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy oszczędności funduszu płac uczniów, funduszu płac na rozruch i szkolenie oraz na pracę nakładczą.

3. Połowę z kwoty 75% oszczędności funduszu płac pozostających w przedsiębiorstwie po zakończeniu roku, przeznaczają się na zakładowy fundusz regulacji płac zgodnie z uchwałą nr 33 Rady Ministrów z dnia 1 lutego 1974 r. w sprawie utworzenia zakładowych i branżowych funduszy regulacji płac (Monitor Polski Nr 6, poz. 40); z pozostałej kwoty oszczędności funduszu płac przedsiębiorstwo obowiązane jest utworzyć rezerwę w wysokości 20% tych oszczędności, przeznaczoną na pokrycie przekroczeń funduszu płac oraz na przedsięwzięcia wymagające okresowego zwiększenia funduszu płac w roku następnym, a resztę oszczędności funduszu płac przedsiębiorstwo wykorzystuje na cele określone w ust. 5.

4. Z oszczędności funduszu płac pozostałych w przedsiębiorstwie, po rozliczeniu funduszu płac za I półrocze, 20% tych oszczędności może być wydatkowanych w II półroczu roku obliczeniowego na nagrody wymienione w ust. 5 pkt 1.

5. Kwoty oszczędności funduszu płac pozostające w przedsiębiorstwie na podstawie rocznego rozliczenia funduszu płac, po przekazaniu ich części zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) oraz na zakładowy fundusz regulacji płac i po utworzeniu rezerwy wymienionej w ust. 3, przeznaczone są na:

- 1) nagrody dla pracowników przyznawane za:
 - a) realizację zadań mających istotne znaczenie dla poprawy efektywności działalności przedsiębiorstwa,
 - b) przyczynianie się do zwiększenia wydajności

pracy, dającej możliwość trwałego ograniczenia wielkości zatrudnienia,

c) osiągnięcia w zakresie unowocześnienia i poprawy jakości produkcji,

2) awanse i przeszerogowania robotników i pracowników umysłowych w ramach obowiązujących taryfikatorów,

3) dodatki do płac dla pracowników, z wyłączeniem pracowników premiowanych z funduszu premiowego będącego elementem podziału zysku.

6. Koszt roczny awansów i przeszerogowań, o których mowa w ust. 5 pkt 2, nie może przekroczyć kwoty oszczędności funduszu płac, będących w dyspozycji przedsiębiorstwa.

7. Kwoty oszczędności funduszu płac nie wykorzystane w danym roku przechodzą na rok następny.

8. Kwoty oszczędności funduszu płac oraz rezerwowego funduszu płac, będące w dyspozycji zjednoczenia (jednostki równorzędnej), przeznaczone są na:

- 1) branżowy fundusz regulacji płac,
- 2) pokrycie uzasadnionych przekroczeń osobowego funduszu płac w przedsiębiorstwach zgrupowanych w zjednoczeniu,
- 3) wyrównanie pracownikom, z wyłączeniem pracowników premiowanych z funduszu premiowego będącego elementem podziału zysku, premii utraconej lub zmniejszonej z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa,

4) dodatkowe nagrody dla robotników w przedsiębiorstwach wykazujących się szczególnymi osiągnięciami,

5) nagrody dla pracowników przedsiębiorstw, z wyłączeniem członków dyrekcji, za opracowanie i wdrożenie konkretnych usprawnień organizacyjno-technicznych dających w efekcie wzrost wydajności pracy przy jednoczesnej optymalizacji zatrudnienia.

9. Warunkiem wykorzystania oszczędności funduszu płac, o którym mowa w ust. 1—8, jest uzyskanie:

1) w przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych — relacji pomiędzy wzrostem przeciętnej płacy a wzrostem wydajności pracy,

2) w pozostałych przedsiębiorstwach — relacji pomiędzy wzrostem przeciętnej płacy a wzrostem innych wskaźników określających zadania gospodarcze

na poziomie wyższym od wynikającego z planu rocznego dla przedsiębiorstwa. Warunek ten nie dotyczy wykorzystania zakładowych i branżowych funduszy regulacji płac.

10. Przepisów ust. 1—9 nie stosuje się w przedsiębiorstwach, w których obowiązują branżowe zasa-

dy wykorzystywania oszczędności funduszu płac, a w szczególności w kopalniach węgla.”

§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1974 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

27.

UCHWAŁA Nr 36 RADY MINISTRÓW

z dnia 1 lutego 1974 r.

w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy

(Monitor Polski z dnia 27 lutego 1974 r. Nr 7, poz. 51)

Na podstawie art. 39 ust. 2 ustawy z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. Nr 13, poz. 91) Rada Ministrów na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych uchwała, co następuje:

§ 1. 1. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy, zwana dalej „służbą BHP”, działa:

1) w produkcyjnych i usługowych zakładach pracy, zwanych dalej „zakładami pracy”,

2) w jednostkach nadrzędnych nad zakładami pracy wymienionymi w pkt 1, zwanych dalej „jednostkami nadrzędnymi”,

3) w ministerstwach, którym podlegają lub przez które są nadzorowane zakłady pracy wymienione w pkt 1.

2. Służba BHP podporządkowana jest odpowiednio kierownikom lub zastępcom kierowników jednostek organizacyjnych wymienionych w ust. 1.

3. Ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych mogą powołać służbę BHP w innych jednostkach organizacyjnych niż wymienione w ust. 1 oraz określić jej zadania i organizację w dostosowaniu do potrzeb i warunków pracy w podległych lub nadzorowanych zakładach pracy.

§ 2. 1. Służbę BHP stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne obejmujące zespół pracowników, składający się ze specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych pracowników. Służba BHP może również działać jako samodzielne stanowisko pracy w określonej komórce organizacyjnej.

2. Ministrowie nadzorujący zakłady pracy, w których procesy produkcyjne lub funkcje usługowe stwarzają szczególne zagrożenie toksyczne, wybuchowe lub pożarowe, mogą w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych włączyć do służby BHP inne komórki organizacyjne i utworzyć specjalistyczną służbę, zapewniającą bezpieczną organizację procesów produkcyjnych lub działalności usługowej.

§ 3. 1. Specjalistami w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy mogą być osoby, które posiadają wykształcenie wyższe o kierunku odpowiadającym danemu rodzajowi produkcji lub usług oraz odpowiednią praktykę zawodową określoną w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

2. Specjalistami w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w jednostkach nadrzędnych nad zakładami pracy i ministerstwach powinny być osoby posiadające kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy odpowiadające zakresowi działania ministerstwa, określone dla takich specjalistów w podległych lub nadzorowanych zakładach pracy.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zainteresowani ministrowie w uzgodnieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych mogą ustalić dla specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy inne wymagania kwalifikacyjne niż określone w ust. 1.

4. Pracownikami służby BHP nie będącymi specjalistami w dziedzinie BHP mogą być osoby, które posiadają co najmniej średnie wykształcenie odpowiednie ze względu na rodzaj produkcji lub usług i odpowiednią praktykę zawodową określoną w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

5. Przepisy uchwały nie naruszają odrębnych przepisów określających szczególne wymagania w zakresie wykształcenia i praktyki zawodowej.

§ 4. 1. Ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz w uzgodnieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych wprowadzą do ustalonych przez nich taryfikatorów kwalifikacyjnych oraz tabel stanowisk i płac stanowiska specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i innych pracowników służby BHP oraz określą dla nich wymagania kwalifikacyjne.

2. Zmiany i uzupełnienia do taryfikatorów kwalifikacyjnych oraz tabel i stanowisk płac (ust. 1) mogą następować w ramach posiadanego funduszu płac.

§ 5. 1. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy ponoszą odpowiedzialność kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych.

2. Zadaniem służby BHP jest organizowanie przedsięwzięć mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też kontrola wykonania zadań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy ustalonych przez kierowników wymienionych w ust. 1.

§ 6. 1. Do zadań służby BHP w zakładach pracy należy w szczególności:

1) systematyczna kontrola warunków pracy oraz

przestrzeganie przez pracowników zasad i przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy,

2) dokonywanie okresowych ocen oraz analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk, na których występują zagrożenia wypadkowe oraz narażenia na powstawanie chorób zawodowych,

3) przedkładanie kierownikowi zakładu pracy informacji o stanie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz o źródłach zagrożeń zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania występujących zagrożeń,

4) udział w opracowywaniu i kontrola realizacji planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,

5) występowanie do kierowników komórek organizacyjnych o uwzględnienie w planach pracy tych komórek zadań związanych z poprawą bezpieczeństwa i higieny pracy,

6) opiniowanie instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy,

7) zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy opracowywaniu przez zakład pracy założeń i dokumentacji inwestycyjnych i modernizacyjnych,

8) udział w ocenie dokumentacji inwestycyjnych oraz w odbiorach technicznych nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki bezpieczeństwa i higieny pracy,

9) udział w opracowywaniu wniosków wynikających z badań przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz zachorowań na choroby zawodowe i kontrola realizacji tych wniosków,

10) współpraca ze służbą pracowniczą w szczególności w zakresie adaptacji nowo przyjętych pracowników i przy organizowaniu szkolenia zawodowego pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

11) współdziałanie z przemysłową służbą zdrowia w ocenie stanu zdrowotności załogi oraz w prowadzeniu działalności profilaktycznej, a w szczególności przy organizowaniu badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników oraz czasowego przenoszenia pracowników ze stanowisk szkodliwych na zastępcze stanowiska pracy,

12) inicjowanie i rozwijanie różnych form popularyzacji zagadnień dotyczących ochrony pracy.

2. Służba BHP w zakładzie pracy jest obowiązana:

1) występować z wnioskami do kierowników komórek organizacyjnych o usunięcie stwierdzonych uchybień w zakresie należącym do kompetencji tych kierowników oraz informować kierownika zakładu pracy o realizacji tych wniosków,

2) w razie stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń dla

życia lub zdrowia pracowników występować do kierowników komórek organizacyjnych i kierownika zakładu pracy z wnioskami o wstrzymanie pracy na stanowisku pracy, grupie stanowisk lub w zagrożonym obiekcie,

3) występować do kierownika zakładu pracy o zastosowanie sankcji w stosunku do osób odpowiedzialnych za zaniedbania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, dopuszczenie pracowników do pracy na zagrożonych stanowiskach oraz za niezgłoszenie wypadku przy pracy,

4) występować do kierownika zakładu pracy z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków pracy załóg.

§ 7. Do zadań służby BHP w jednostkach nadrzędnych oraz w ministerstwach należy w szczególności:

1) współdziałanie z właściwymi komórkami organizacyjnymi w zakresie uwzględniania problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w działalności tych komórek,

2) opracowywanie wspólnie z zainteresowanymi komórkami specjalistycznymi branżowych i resortowych programów i planów likwidacji zagrożeń życia pracowników oraz poprawy warunków pracy,

3) dokonywanie okresowych kontroli i oceny działalności podległych zakładów pracy w zakresie realizacji przez nie obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i przygotowywanie dla kierowników jednostek nadrzędnych (ministerstw) wniosków w tych sprawach,

4) inicjowanie i koordynowanie przedsięwzięć zmierzających do poprawy warunków pracy w jednostkach podległych i nadzorowanych oraz organizowanie wymiany doświadczeń między zakładami pracy i udzielanie fachowej pomocy służbie BHP w zakładach pracy,

5) współdziałanie w opracowywaniu projektów branżowych i resortowych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 8. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych koordynuje sprawy doskonalenia działalności służb BHP i podnosi ich kwalifikacji oraz inicjuje wymianę doświadczeń dotyczących poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 9. Przepisy uchwały dotyczące ministrów i ministerstw stosuje się odpowiednio do kierowników urzędów centralnych i urzędów centralnych.

§ 10. Traci moc uchwała nr 333 Rady Ministrów z dnia 22 listopada 1968 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Monitor Polski Nr 51, poz. 356).

§ 11. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 marca 1974 r.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

28.

UCHWAŁA Nr 35 RADY MINISTRÓW

z dnia 1 lutego 1974 r.

w sprawie podnoszenia w formach pozaszkolnych kwalifikacji zawodowych robotników zatrudnionych w jednostkach gospodarki uspołecznionej*(Monitor Polski z dnia 27 lutego 1974 r. Nr 7, poz. 50)*

Na podstawie art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 15 lipca 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania (Dz. U. z 1961 r. Nr 32, poz. 160, z 1971 r. Nr 12, poz. 115 i z 1972 r. Nr 16, poz. 114) Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. Przepisy uchwały stosuje się do robotników pełnoletnich, zatrudnionych w jednostkach gospodarki uspołecznionej, zwanych dalej „zakładami pracy”.

§ 2. 1. Celem podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników jest:

1) stwarzanie warunków do powierzania robotnikom prac bardziej złożonych i odpowiedzialnych, co wiąże się z możliwością otrzymania wyższej grupy zaszerogowania osobistego,

2) umożliwienie przenoszenia lub przekwalifikowania robotników, zgodnie z potrzebami zakładów pracy, przy uwzględnieniu warunków oraz zainteresowań robotników,

3) stałe podnoszenie standardu jakościowego produkcji,

4) utrzymanie stanowisk pracy w stałej gotowości do wdrażania postępu technicznego i szybkiej realizacji zadań związanych z tym postępowaniem,

5) uzupełnianie i pogłębianie wiadomości z zakresu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych robotników polega na:

1) uzupełnianiu wiadomości i umiejętności w zakresie wykonywanego zawodu, w szczególności w związku ze zmianami procesów technologicznych i organizacji pracy,

2) doskonaleniu umiejętności zawodowych w celu osiągnięcia tytułu mistrza w zawodzie,

3) zdobywaniu kolejnego (pokrewnego lub nowego) zawodu lub specjalności zgodnie z potrzebami zakładu pracy.

§ 3. 1. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych robotników odbywa się w następujących formach pozaszkolnych:

1) szkolenia wewnątrzzakładowego (przywarsztatowego, kursów zawodowych),

2) kursów zawodowych, organizowanych poza zakładami pracy,

3) praktyk zawodowych.

2. Szkolenie przywarsztatowe odbywa się na stanowisku pracy w systemie indywidualnym lub brygadowym i kończy się złożeniem przez robotnika egzaminu przed zakładową komisją kwalifikacyjną.

3. Kursy zawodowe prowadzone są na podstawie ustalonych programów nauczania i kończą się egza-

minem lub inną formą sprawdzenia wiadomości. Kursy zawodowe mogą być w uzasadnionych wypadkach łączone ze szkoleniem przywarsztatowym.

4. Praktyka zawodowa polega na oddelegowaniu robotnika przez macierzysty zakład pracy do zakładu pracy produkującego w wytwarzaniu danego rodzaju wyrobów lub w danym rodzaju produkcji, w celu zapoznania go z nową technologią lub organizacją produkcji. Praktyka zawodowa powinna trwać co najmniej 14 dni.

5. Zakłady pracy mogą wprowadzić również inne niż wymienione w ust. 1 formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników.

6. Zasady organizowania i finansowania szkolenia przywarsztatowego oraz kursów i praktyk zawodowych, o których mowa w ust. 1, a także zasady i formy podnoszenia kwalifikacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy regulują odrębne przepisy.

§ 4. Podnoszeniem kwalifikacji zawodowych powinni być objęci robotnicy bez względu na poziom posiadanego wykształcenia, którzy:

1) zajmują stanowiska pracy objęte obowiązkiem okresowego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zgodnie z wykazem stanowisk ustalonym przez zakład pracy, o którym mowa w § 11 ust. 1 i 2,

2) zajmują stanowiska pracy, na których wprowadza się nową technologię lub organizację, albo przewidziani są do zatrudnienia w nowo uruchamianych zakładach produkcyjnych o zbliżonej technologii,

3) przewidziani są do objęcia nowych, bardziej odpowiedzialnych stanowisk pracy,

4) zamierzają przystąpić do egzaminu na tytuł robotnika wykwalifikowanego lub mistrza w zawodzie albo do egzaminu eksternistycznego w odpowiedniej szkole zawodowej lub szkole ogólnokształcącej,

5) przewidziani są, ze względu na stan zdrowia lub z innych przyczyn, do przesunięcia okresowo lub na stałe na inne stanowiska,

6) ze względu na wykonywaną pracę i potrzeby zakładu pracy powinni zdobyć kolejny (pokrewny lub nowy) zawód,

7) zajmują stanowiska pracy, na których w związku z wprowadzeniem nowej technologii lub organizacji pracy zmieniły się warunki bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 5. 1. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych sprawuje koordynację prac w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników, w tym także w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Wychowania ustala w szczególności:

1) wytyczne dotyczące programowania i planowania w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników,

2) wytyczne dotyczące wymagań w zakresie ukończenia przez robotnika odpowiednich kursów zawodowych, niezależnie od wymagań ustalonych w taryfikatorach kwalifikacyjnych.

3) uprawnienia robotników podnoszących kwalifikacje zawodowe.

§ 6. Minister Oświaty i Wychowania:

1) sprawuje kontrolę nad realizacją resortowych programów i planów podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników,

2) opracowuje wytyczne w sprawie kwalifikacji i doboru wykładowców kursów dla robotników,

3) opracowuje program szkolenia pedagogicznego wykładowców kursów i instruktorów praktycznej nauki zawodu,

4) koordynuje prace badawcze w zakresie podnoszenia kwalifikacji robotników.

§ 7. Minister Oświaty i Wychowania określa zasady i warunki, na jakich może nastąpić uznawanie ukończenia kursów zawodowych za równoważne z ukończeniem nauki lub części nauki w zakresie programu szkoły zawodowej.

§ 8. Właściwi ministrowie zapewnią:

1) opracowanie zbiorczych programów i planów podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników w skali zjednoczeń i jednostek równorzędnych,

2) pełne wykorzystanie istniejącej bazy przyzakładowych szkół zawodowych dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników oraz jej unowocześnienie i rozbudowę w ramach posiadanych środków,

3) zgodność kierunków szkolenia z kierunkami rozwoju techniki, a zwłaszcza z planami modernizacji i unowocześniania procesów wytwórczych w zakładzie pracy oraz z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny pracy,

4) ustalenie potrzeb ilościowych w zakresie szkolenia pedagogicznego wykładowców kursów i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz organizowanie ich kształcenia i doskonalenia,

5) zgodnie z wytycznymi, o których mowa w § 5 ust. 2 pkt 2, ustalenie wymagań w zakresie ukończenia przez robotników odpowiednich kursów,

6) wykorzystanie międzyresortowych, resortowych i branżowych ośrodków szkolenia i doskonalenia kadr dla prowadzenia kursowego szkolenia robotników.

§ 9. Ministrowie sprawujący koordynację międzyresortową w określonych gałęziach (dziedzinach) gospodarki narodowej w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Wychowania oraz zainteresowanymi ministrami zapewnią:

1) opracowanie ramowych, jednolitych programów nauczania dla kursowego szkolenia robotników w typowych zawodach, uwzględniając w szczególności:

a) treść (przedmiot) szkolenia zawodowego,

b) czas trwania kursu,

2) opracowanie i wydanie jednolitych dla typowych zawodów i określonych poziomów szkolenia kursowego podręczników i skryptów oraz innych pomocy nauczania.

§ 10. 1. Zjednoczenia lub inne jednostki nadrzędne nad zakładami pracy udzielą niezbędnej pomocy zakładom pracy zwłaszcza w zakresie:

1) doskonalenia zakładowych systemów szkolenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników,

2) organizowania szkolenia robotników o wąskich specjalnościach, dla których zakład pracy nie ma możliwości prowadzenia szkolenia we własnym zakresie.

2. Zjednoczenia i jednostki nadrzędne:

1) zatwierdzają zakładowe programy i plany podnoszenia kwalifikacji robotników oraz nadzorują i kontrolują ich realizację,

2) dokonują oceny form, metod i programów nauczania pod względem dostosowania ich do nowych procesów technologicznych,

3) współdziałają ze Związkiem Zakładów Doskonalenia Zawodowego i innymi organizacjami uprawnionymi do prowadzenia szkolenia w zakresie organizowania kształcenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych robotników zatrudnionych w tych zakładach pracy, które nie prowadzą szkolenia we własnym zakresie.

§ 11. 1. Kierownicy zakładów pracy mogą wprowadzić obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników, zajmujących stanowiska pracy, na których szybki rozwój techniki wymaga uzupełnienia i aktualizacji określonych wiadomości i umiejętności.

2. Zakłady pracy, wprowadzające obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników, opracowują wykaz stanowisk pracy, o których mowa w ust. 1, oraz ustalają w porozumieniu z jednostką nadrzędną częstotliwość szkolenia i kolejność jego wprowadzania.

§ 12. 1. Zakłady pracy, zgodnie z wytycznymi Ministra Pracy, Plac i Spraw Socjalnych, o których mowa w § 5 ust. 2 pkt 1, opracują i przedłożą do zatwierdzenia zjednoczeniom lub innym jednostkom nadrzędnym:

1) plan podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników na 1975 r.,

2) program podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników na lata 1976—1980, uwzględniający perspektywiczny rozwój zakładów.

2. Zakłady pracy dokonują w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku weryfikacji programów podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników w celu dostosowania ich do bieżących potrzeb.

3. Opracowanie planów i programów, o których mowa w ust. 1, powinno być poprzedzone szczegółową analizą aktualnego poziomu kwalifikacji kadr, ich rozmieszczenia i wykorzystania, ustaleniem źródeł dopływu nowych kadr kwalifikowanych oraz określeniem potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji robotników.

§ 13. 1. Zaleca się Związkowi Zakładów Doskonalenia Zawodowego oraz innym organizacjom uprawnionym do prowadzenia szkolenia w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych robotników opracowywanie rocznych i wieloletnich programów udziału tych organizacji w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych robotników w formach pozaszkolnych.

2. Program, o którym mowa w ust. 1, powinien być uzgodniony z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i Ministrem Oświaty i Wychowania.

§ 14. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym i społecznym stosowanie przepisów uchwały w podległych zakładach pracy.

§ 15. Ilekroć w uchwale mówi się o ministrach, należy przez to rozumieć również kierowników urzędów centralnych.

§ 16. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

29.

UCHWAŁA Nr 39 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 lutego 1974 r.

w sprawie zmiany niektórych przepisów, dotyczących funduszków nagród, socjalnego i mieszkaniowego

(Monitor Polski z dnia 13 lutego 1974 r. Nr 6, poz. 42)

Na podstawie art. 9 i 25 dekretu z dnia 26 października 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1960 r. Nr 18, poz. 111) Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwała, co następuje:

§ 1. W uchwale nr 30 Rady Ministrów z dnia 10 lutego 1967 r. w sprawie gospodarki finansowej państwowych biur projektów (Monitor Polski z 1972 r. Nr 28, poz. 157) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 1 ust. 2 wyrazy „prezydium rad narodowych” zastępuje się wyrazami „rady narodowe”;

2) w § 8 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Z pozostałości funduszu gwarancyjnego na koniec roku — po zatwierdzeniu bilansu — połowa przechodzi na następny rok i służy na cele wymienione w ust. 1, a drugą połowę przeznaczają się na nie objęte funduszem płac nagrody specjalne za osiągnięcia planowanych lub lepszych niż planowane efektów inwestycyjnych;”

3) skreśla się § 9;

4) w § 10 ust. 1 skreśla się w nawiasie wyrazy „pkt 2”;

5) w § 12 ust. 3, § 15 ust. 1 pkt 2 i 3 wyrazy „prezydium wojewódzkiej rady narodowej” zastępuje się wyrazami „wojewoda, prezydent miasta wyłączonego z województwa” w odpowiednim przypadku;

6) w § 18 ust. 4 pkt 2 i ust. 5 pkt 2 wyrazy „wydział finansowy prezydium rady narodowej” zastępuje się wyrazami „terenowy organ administracji państwowej”;

7) w § 20 wyrazy „z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac” zastępuje się wyrazami „z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych”.

§ 2. W uchwale nr 54 Rady Ministrów z dnia 9 marca 1973 r. w sprawie gospodarki finansowej zarządów budynków mieszkalnych (Monitor Polski Nr 14, poz. 86) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 2 ust. 2 pkt 1 wyrazy „w zarządzie prezydiów rad narodowych” zastępuje się wyrazami „w zarządzie terenowych organów administracji państwowej”;

2) w § 4:

a) ust. 1 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) odpisy na zakładowe fundusze socjalny i mieszkaniowy”;

b) w ust. 3 wyrazy „przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa)” zastępuje się wyrazami „wojewoda, prezydent miasta wyłączonego z województwa”;

3) w § 6 ust. 2 wyrazy „w porozumieniu z wydziałem finansowym prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa)” zastępuje się wyrazami „w porozumieniu z urzędem wojewódzkim (urzędem miejskim w mieście wyłączonym z województwa)”;

4) w § 10 ust. 1 skreśla się pkt 4;

5) w § 11 ust. 4 wyrazy „w porozumieniu z prezydiami wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw)” zastępuje się wyrazami „w porozumieniu z wojewodami, prezydentami miast wyłączonych z województw”;

6) § 13 otrzymuje brzmienie:

„§ 13. Zasady tworzenia i wykorzystywania zakładowych funduszków socjalnego i mieszkaniowego regulują odrębne przepisy.”

§ 3. W uchwale nr 316 Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1971 r. w sprawie podziału zysku z uzupełniającej produkcji artykułów rynkowych oraz korekty funduszu płac związanego z tą produkcją (Monitor Polski z 1972 r. Nr 6, poz. 37) § 3 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Zysk osiągnięty ze sprzedaży wyrobów produkcji uzupełniającej przeznaczają się w 50% na fundusz inwestycyjno-rentowy (inwestycyjny) przedsiębiorstwa, pozostałą część zysku przekazuje się do budżetu Państwa.”

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1974 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

30.

UCHWAŁA Nr 41 RADY MINISTRÓW

z dnia 6 lutego 1974 r.

w sprawie zasad i terminów wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy w latach 1974 i 1975

(Monitor Polski z dnia 13 lutego 1974 r. Nr 6, poz. 43)

Na podstawie art. 1 i 5 dekretu z dnia 14 lipca 1973 r. o dodatkowych dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 29, poz. 160) Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Pracownicy uspołecznionych zakładów pracy mogą otrzymać w 1974 r. sześć dodatkowych dni wolnych od pracy, a w 1975 r. dwanaście dodatkowych dni wolnych od pracy przypadających w zasadzie w soboty, w terminach określonych w załączniku do uchwały.

2. Zasady i tryb udzielania dodatkowych dni wolnych od pracy dla pracowników górnictwa określają odrębne przepisy.

3. Upoważnia się ministrów oraz wojewodów i prezydentów miast wyłączonych z województw do ustalania w porozumieniu z właściwymi instancjami związków zawodowych dla niektórych podległych im zakładów pracy lub grup pracowników w tych zakładach pracy innych terminów udzielania dodatkowych dni wolnych od pracy niż podane w załączniku do uchwały. W szczególności zmianę tych terminów uzasadniają: praca w ruchu ciągłym, potrzeba utrzymania normalnego rytmu działalności gospodarczej i zaspokajania codziennych potrzeb społeczeństwa lub warunki organizacyjne (np. w przemyśle i usługach, w zakładach o sezonowym nasileniu działalności, w budownictwie, w rolnictwie, w komunikacji) oraz zadania służb remontowych, konserwacyjnych, utrzymania ruchu, brygad załadunkowych i wyładunkowych.

§ 2. 1. Pracownicy, którzy na podstawie odrębnych przepisów już korzystają z dodatkowych dni wolnych od pracy, lecz w mniejszej liczbie w roku od określonej w § 1 ust. 1, mogą korzystać na warunkach określonych w uchwale z takiej łącznej liczby dodatkowych dni wolnych od pracy, jaką uchwała określa na dany rok.

2. Dodatkowe dni wolne od pracy, o których mowa w uchwale, nie przysługują pracownikom sezonowym.

§ 3. 1. W zakładach pracy wykonujących w pełni zadania dodatkowe dni wolne od pracy mogą być udzielane dla pracowników zatrudnionych w wymiarze 46 godzin tygodniowo bez obowiązku odpracowania równoważnej liczby godzin.

2. Pracownicy zatrudnieni w wymiarze czasu pracy krótszym od powszechnie obowiązującej normy 46 godzin tygodniowo mogą otrzymać dodatkowe dni wolne od pracy w drodze odpowiednich zmian rozkładu czasu pracy bez skracania obowiązującego ich wymiaru czasu pracy.

§ 4. 1. Warunkiem wprowadzenia dodatkowych dni wolnych od pracy, o których mowa w § 3 ust. 1, jest:

1) wykonanie z wyprzedzeniem w okresie poprzedzającym dzień wolny zadań planowych i zobowiązań dodatkowych w pełni pokrywających ubytek czasu pracy,

2) osiągnięcie założonych relacji ekonomicznych i wyników finansowych,

3) wzrost godzinowej wydajności pracy bądź wzrost wydajności pracy mierzony za pomocą wskaźników obowiązujących w danej branży, zapewniający pełną realizację zadań planowych bez wzrostu zatrudnienia z tytułu skrócenia czasu pracy.

2. Udzielanie dodatkowych dni wolnych od pracy powinno następować w ramach planowanego (dysponowanego) osobowego funduszu płac i nie może spowodować wzrostu kwoty dopłat za godziny nadliczbowe w przeliczeniu na jednego zatrudnionego.

3. Zakład pracy, który w rachunku narastającym od początku roku nie spełnia warunków, o których mowa w ust. 1 i 2, nie ma prawa do wprowadzenia kolejnego dodatkowego dnia wolnego od pracy.

4. Pracownicy zarządu przedsiębiorstw mogą otrzymać dodatkowy dzień wolny od pracy, jeżeli zostały spełnione warunki, o których mowa w ust. 1 i 2, w stopniu uzasadniającym wprowadzenie dodatkowego dnia wolnego od pracy dla robotników.

5. Pracownicy zarządu przedsiębiorstw wielozakładowych, kombinatów i zjednoczeń (jednostek równorzędnych) mogą otrzymać dodatkowy dzień wolny od pracy, jeżeli warunki, o których mowa w ust. 1 i 2, zostały spełnione przez wszystkie zakłady zgrupowane w danej jednostce organizacyjnej.

6. W razie niespełnienia warunków uprawniających do wprowadzenia dodatkowych dni wolnych od pracy w niektórych zakładach zgrupowanych w przedsiębiorstwie wielozakładowym, kombinacie lub zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) decyzje o wprowadzeniu dodatkowego dnia wolnego od pracy dla pracowników, o których mowa w ust. 5, może podjąć właściwy minister, jeżeli warunki te zostały spełnione w skali całej jednostki organizacyjnej.

§ 5. Ministrowie i kierownicy urzędów centralnych oraz wojewodowie i prezydenci miast wyłączonych z województw spowodują wprowadzenie odpowiednich zmian w planach operatywnych przedsiębiorstw w ramach ich planów techniczno-ekonomicznych stosownie do potrzeb wynikających ze skracania czasu pracy.

§ 6. 1. Ministrowie, kierownicy urzędów centralnych oraz wojewodowie i prezydenci miast wyłączo-

nych z województw po porozumieniu z właściwymi instancjami związków zawodowych:

1) podejmą właściwe środki zapewniające sprawną realizację zadań planowych i obsługę społeczeństwa przez podległe im jednostki w warunkach zmian w rozkładzie czasu pracy,

2) zapewnią należyte przygotowanie organizacyjne nadzorowanych zakładów pracy do zwiększenia wykonania norm pracy i osiągnięcia dodatkowego wzrostu godzinowej wydajności pracy bądź wzrostu wydajności pracy mierzonego za pomocą wskaźników obowiązujących w danej branży.

2. Wojewodowie i prezydenci miast wyłączonych z województw po porozumieniu z wojewódzkimi radami związków zawodowych zapewnią koordynację realizacji udzielania dodatkowych dni wolnych od pracy na terenie województw, ze szczególnym uwzględnieniem zapewnienia sprawnej działalności żłobków, przedszkoli, handlu, gastronomii i komunikacji oraz rozszerzenia zakresu usług kulturalnych i rekreacyjnych w dniach wolnych od pracy.

§ 7. 1. Za dodatkowe dni wolne od pracy pracownicy nie otrzymują odrębnego wynagrodzenia.

2. Osobowy fundusz płac pozostający w wyniku zmniejszenia liczby przepracowanych godzin z tytułu wprowadzenia dodatkowych dni wolnych od pracy powinien być wykorzystany — odpowiednio do wzrostu wydajności pracy, warunkującego wykonanie zadań produkcyjnych:

1) na opłacanie zwiększonego wykonania norm pracy,

2) na premie dla pracowników godzinowo płatnych, tak aby ci pracownicy, którzy wykonali wszy-

stkę zadania, otrzymali wynagrodzenie nie niższe od przypadającego za dany miesiąc w poprzednio obowiązującym wymiarze czasu pracy.

§ 8. 1. Za pracę wykonywaną w dni wyznaczone jako dodatkowe dni wolne od pracy pracownikom przysługuje wynagrodzenie jak za normalny dzień pracy.

2. Pracownicy uprawnieni do korzystania z dodatkowego dnia wolnego, którzy go nie wykorzystali w dniu wyznaczonym jako dodatkowy dzień wolny od pracy (ust. 1), powinni w zamian otrzymać dzień wolny w innym terminie.

§ 9. Dodatkowe dni wolne od pracy udzielane w trybie § 3 ust. 1, przypadające w okresie urlopu wypoczynkowego, są wliczane do urlopu wypoczynkowego.

§ 10. 1. Decyzje o wprowadzeniu dodatkowego dnia wolnego podejmuje kierownik jednostki nadrzędnej na wniosek kierownika zakładu pracy zgłoszony po porozumieniu z radą zakładową, po stwierdzeniu, że przygotowania organizacyjne zapewniają realizację zadań zakładu pracy i spełnienie warunków, o których mowa w § 4.

2. Prezes Rady Ministrów określi zmiany rozkładu czasu pracy w jednostkach centralnej i terenowej administracji państwowej.

§ 11. Decyzje, o których mowa w § 10 ust. 1, w odniesieniu do spółdzielni podejmą centralne oraz wojewódzkie i powiatowe związki spółdzielni.

§ 12. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

31.

UCHWAŁA Nr 44 RADY MINISTRÓW

z dnia 8 lutego 1974 r.

w sprawie funduszu aktywizacji zawodowej

(*Monitor Polski z dnia 11 marca 1974 r. Nr 8, poz. 55*)

Na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 25 listopada 1970 r. — Prawo budżetowe (Dz. U. Nr 29, poz. 244) Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. Tworzy się fundusz aktywizacji zawodowej, zwany dalej „funduszem”.

§ 2. Dochodami funduszu są dotacje z budżetu centralnego, określane corocznie w budżecie Państwa.

§ 3. Środki funduszu przeznacza się na:

1) organizowanie robót interwencyjnych umożliwiających zatrudnienie jedynych żywicieli rodzin i osób o ograniczonej zdolności do pracy bądź osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej,

2) finansowanie kosztów przysposabiania zawodowego osób poszukujących pracy nie posiadających kwalifikacji, w szczególności kobiet,

3) zasiłki dla jedynych żywicieli rodzin, osób samotnych i innych osób pilnie poszukujących pracy,

pozostających czasowo bez pracy z powodu niemożności jej uzyskania,

4) zasiłki bezzwrotne dla młodocianych zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej,

5) finansowanie kosztów związanych z kierowaniem osób do pracy poza miejscem ich zamieszkania.

§ 4. 1. Środkami funduszu dysponuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może wyznaczyć do gospodarowania funduszem dysponentów niższego stopnia.

3. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych opracowuje roczne plany funduszu oraz dokonuje podziału środków na poszczególne województwa (miasta wyłączone z województw) i zadania — w zależności od

potrzeb wynikających z sytuacji w zatrudnieniu i na rynku pracy.

4. Wojewodowie i prezydenci miast wyłączonych z województw zgłaszają Ministrowi Pracy, Płac i Spraw Socjalnych zapotrzebowania na środki funduszu w terminach obowiązujących dla opracowania rocznych projektów planów gospodarczych.

5. Środki funduszu, o których mowa w ust. 3, nie wykorzystane po całkowitym wykonaniu zadania lub przeznaczone na zadania, które nie były realizowane, podlegają zwrotowi na rachunek bankowy, na którym Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych gromadzi fundusz.

§ 5. 1. Roboty interwencyjne, o których mowa w § 3 pkt 1, mogą być organizowane przez przedsiębiorstwa gospodarki społecznej, o ile w przedsiębiorstwie brak jest środków finansowych na rozszerzenie robót planowych. Warunkiem prowadzenia robót jest zapewnienie prawidłowej ich organizacji, gwarantującej osiągnięcie określonych efektów gospodarczych bądź poprawy w stanie urządzeń komunalnych.

2. Środki funduszu, przeznaczone na organizowanie robót interwencyjnych, mogą być wydatkowane wyłącznie na płace i świadczenia dla pracowników zatrudnionych przy tych robotach.

3. Roboty interwencyjne należy prowadzić w rozmiarach zależnych od okresowych zmian sytuacji na rynku pracy.

4. Robót interwencyjnych nie należy organizować, jeżeli w miejscowych zakładach gospodarki społecznej występuje niedobór siły roboczej lub gdy istnieją możliwości dogodnego dojazdu do zakładów pracy położonych w innych miejscowościach, w których brak jest siły roboczej.

§ 6. 1. Przesposabianie zawodowe osób poszukujących pracy, o którym mowa w § 3 pkt 2, organizują terenowe organy administracji państwowej stopnia powiatowego.

2. Przesposabianie zawodowe może być prowadzone przez:

1) uspołecznione zakłady pracy, nie posiadające własnych środków na szkolenie,

2) uspołecznione ośrodki szkolenia zawodowego lub organizacje społeczne, upoważnione do prowadzenia przesposabiania zawodowego.

3. Środki funduszu przeznaczone na finansowanie przesposabiania zawodowego mogą być wydatkowane na:

1) koszty szkolenia,

2) zasiłki szkoleniowe dla osób przesposabianych do zawodu, znajdujących się w szczególnie trudnych warunkach materialnych,

3) koszty ubezpieczenia osób przesposabianych do zawodu,

4) koszty zakwaterowania osób zamieszkałych poza miejscowością, w której odbywa się szkolenie,

5) koszty przejazdów najtańszym środkiem lokomocji z miejsca zamieszkania i z powrotem.

§ 7. 1. Zasiłki, o których mowa w § 3 pkt 3, mogą być wypłacane jedynym żywicielom rodzin, osobom samotnym i innym osobom, znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej, jeżeli pozostają czasowo bez pracy z powodu niemożności jej uzyskania i nie mają innych źródeł dochodu stanowiących podstawę ich utrzymania.

2. Zasiłki przyznają i wypłacają terenowe organy administracji państwowej stopnia powiatowego i miast wyłączonych z województw.

3. Naczelnicy powiatów mogą przekazać zadania określone w ust. 2 tym naczelnikom gmin, którym powierzono wykonywanie pośrednictwa pracy.

§ 8. 1. Zasiłki, o których mowa w § 3 pkt 4, mogą być wypłacane młodocianym znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej, zwłaszcza sierotom i półsierotom, w okresie dwóch pierwszych lat nauki.

2. Decyzje w sprawie przyznania zasiłków podejmują terenowe organy administracji państwowej stopnia powiatowego i miast wyłączonych z województw na wniosek zakładów pracy zatrudniających młodocianych. Wypłaty zasiłków dokonują zakłady pracy zatrudniające młodocianych.

§ 9. 1. Środki funduszu przeznaczone na finansowanie kosztów, o których mowa w § 3 pkt 5, mogą być wydatkowane na:

1) koszty przejazdu:

a) robotników zwerbowanych do pracy przy budowie priorytetowych obiektów przemysłowych lub innych zakładów pracy uprawnionych do werbunku siły roboczej,

b) absolwentów szkół skierowanych do pracy poza ich miejsce zamieszkania,

c) uczestników ochotniczych hufców pracy,

d) uczestników robotniczych praktyk studenckich i praktyk uczniowskich,

e) uczestników akcji rolnych,

2) koszty propagandy związanej z zatrudnianiem kandydatów do pracy poza ich miejscem zamieszkania.

2. Koszty przejazdu obejmują przejazd najtańszym środkiem lokomocji.

§ 10. Środki funduszu przeznaczone na organizowanie robót interwencyjnych i przesposabianie zawodowe osób poszukujących pracy nie obciążają limitu funduszu plac jednostek prowadzących roboty lub przesposabianie zawodowe.

§ 11. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Finansów określi:

1) szczegółowe zasady rozdziału, wykorzystania i rozliczania środków funduszu,

2) zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy robotach interwencyjnych,

3) łączny średni koszt przesposabienia zawodowego jednej osoby poszukującej pracy,

4) wysokość zasiłków dla osób pozostających czasowo bez pracy oraz dla młodocianych zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy.

§ 12. Tracą moc:

1) uchwała nr 541 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 29 grudnia 1961 r. w sprawie zasad gospodarowania środkami na akcję interwencyjną,

2) § 8 uchwały nr 191 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1960 r. w sprawie rozwoju szkolenia zawodowego w zakładach pracy (Monitor Polski z 1960 r. Nr 52, poz. 247 i z 1962 r. Nr 47, poz. 222).

§ 13. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

32.

UCHWAŁA Nr 47 RADY MINISTRÓW

z dnia 14 lutego 1974 r.

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

(Monitor Polski z dnia 27 lutego 1974 r. Nr 7, poz. 52)

Rada Ministrów 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 Nr 56, poz. 297) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 5 ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:
 - „3) centralach zjednoczeń — z narzutów obciążających koszty przedsiębiorstw”;

2) w § 8 dodaje się ust. 5 w brzmieniu:

„5. Kwoty nie wypłaconych premii z tytułu zastosowania sankcji za przekroczenie rocznego osobowego funduszu płac, w rozumieniu przepisów o zasadach i trybie kontroli funduszu płac przez banki, podlegają przekazaniu do budżetu Państwa.”

§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

33.

UCHWAŁA Nr 49 RADY MINISTRÓW

z dnia 14 lutego 1974 r.

w sprawie socjalistycznego współzawodnictwa pracy

(Monitor Polski z dnia 27 lutego 1974 r. Nr 7, poz. 53)

W celu podniesienia roli i znaczenia ruchu socjalistycznego współzawodnictwa pracy w realizacji zadań społeczno-gospodarczych i wychowawczych wytyczanych przez Polską Zjednoczoną Partię Robotniczą — Rada Ministrów uchwała, co następuje:

§ 1. Ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie, prezydenci miast wyłączonych z województw, dyrektorzy zjednoczeń i przedsiębiorstw (jednostek równorzędnych) kierują się w organizowaniu socjalistycznego współzawodnictwa pracy wytycznymi Centralnej Rady Związków Zawodowych i Rady Głównej Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej, stanowiącymi załącznik nr 1 do uchwały.

§ 2. Socjalistyczne współzawodnictwo pracy należy koncentrować na zadaniach określonych w wytycznych, o których mowa w § 1. W tym celu zobowiązuje się ministrów, kierowników urzędów centralnych, wojewodów i prezydentów miast wyłączonych z województw do:

- a) okresowego ustalania kierunków zobowiązań na podstawie resortowych i terenowych planów gospodarczych,
- b) upowszechniania przodujących metod pracy i organizacji procesów produkcyjnych w ramach branż i przedsiębiorstw,
- c) uwzględniania wyników osiąganych we współzawodnictwie pracy przy wyróżnianiu i awansowaniu pracowników,

d) przygotowywania ocen wyników ekonomicznych osiąganych we współzawodnictwie.

§ 3. 1. Podstawową formą socjalistycznego współzawodnictwa pracy jest współzawodnictwo wewnątrzzakładowe — indywidualne i zespołowe.

2. W ramach współzawodnictwa, o którym mowa w ust. 1, pracownicy mogą ubiegać się o:

- 1) tytuł i odznakę „Przodownika Pracy Socjalistycznej” i „Zasłużonego Przodownika Pracy Socjalistycznej”;
- 2) tytuł i odznakę „Brygady Pracy Socjalistycznej” i o tytuł „Oddziału (Wydziału, Zakładu) Pracy Socjalistycznej”.

3. Nazwiska osób, którym nadano tytuł Zasłużonego Przodownika Pracy Socjalistycznej, ogłasza się w dzienniku urzędowym właściwego ministerstwa (urzędu wojewódzkiego, miasta wyłączonego z województwa).

4. Przodującym pracownikom osiągającym najlepsze wyniki w wewnątrzzakładowym współzawodnictwie pracy mogą być przeznaczane wyróżnienia w ramach środków przewidzianych w § 7.

5. Tryb nadawania tytułów i odznak, o których mowa w ust. 2, określają wytyczne wymienione w § 1.

§ 4. 1. W ramach współzawodnictwa międzyzakładowego załogi mogą ubiegać się o:

- 1) proporce przechodnie wojewodów (prezydentów miast wyłączonych z województw) i wojewódzkich rad związków zawodowych,

2) sztandary (proporce) przechodnie ministrów i zarządów głównych związków zawodowych,

3) sztandary przechodnie Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych.

2. Proporce przechodnie wojewodów (prezydentów miast wyłączonych z województw) i wojewódzkich rad związków zawodowych przyznaje się najlepszym załogom zakładów pracy podległych radom narodowym.

3. Sztandary (proporce) przechodnie ministrów i zarządów głównych związków zawodowych przyznaje się najlepszym załogom zakładów pracy w poszczególnych branżach.

4. Przedsiębiorstwa, których załogi mogą ubiegać się o sztandar przechodni Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych — określa załącznik nr 2 do uchwały.

5. Z uмотywowanym wnioskiem o przyznanie sztandaru przechodniego występuje do Prezesa Rady Ministrów i Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych właściwy minister oraz zarząd główny związku zawodowego po porozumieniu z odpowiednim zarządem głównym organizacji młodzieżowej.

§ 5. 1. Załoga zakładu pracy, która zdobyła kolejno trzykrotnie sztandar (proporce) przechodni, zatrzymuje go na własność oraz otrzymuje specjalną nagrodę pieniężną.

2. Dla każdego sztandaru (proporca) przechodniego księgę pamiątkową prowadzi komórka wyznaczona przez ministra lub wojewodę (prezydenta miasta wyłączonego z województwa). Księga ta zawiera rejestr najlepszych zakładów pracy — kolejnych zdobywców sztandaru (proporca).

3. Załoga zakładu pracy, która zdobyła sztandar (proporce) przechodni, otrzymuje również dyplom uznania.

§ 6. 1. Dla załóg wyróżnionych sztandarami (proporcami) przechodnimi przyznawane są z budżetu państwa nagrody pieniężne.

2. Wysokość nagród ustalają:

1) dla załóg wyróżnionych proporcami przechodnimi wojewodów (prezydentów miast wyłączonych z

województw) i wojewódzkich rad związków zawodowych — wojewodowie (prezydenci miast wyłączonych) — po porozumieniu z wojewódzkimi radami związków zawodowych, w ramach środków określonych przez Ministra Finansów,

2) dla załóg wyróżnionych sztandarami (proporcami) przechodnimi ministrów i zarządów głównych związków zawodowych — ministrowie po porozumieniu z zarządami głównymi związków zawodowych, w ramach środków określonych przez Ministra Finansów.

3) dla załóg wyróżnionych sztandarami przechodnimi Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych — Prezes Rady Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

§ 7. 1. Na finansowanie wydatków na cele techniczno-organizacyjne oraz związane z wymianą doświadczeń, propagandą, popularyzacją współzawodnictwa wewnątrzzakładowego i wyróżnieniem jego uczestników, przeznaczają się kwoty w wysokości nie przekraczającej 0,05% planowanego lub dyspozycyjnego funduszu płac zakładów pracy, zaliczane w ciężar działalności podstawowej. W wyjątkowo uzasadnionych wypadkach jednostka nadrzędna może na wniosek zakładu pracy wyrazić zgodę na podwyższenie tej kwoty do 0,1% planowanego lub dyspozycyjnego funduszu płac. Wysokość środków na ten cel określa corocznie dyrektor (kierownik) przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową i zarządem właściwej organizacji młodzieżowej.

2. Środki, o których mowa w ust. 1, nie mogą być przeznaczone na nagrody pieniężne.

§ 8. Na cele wymienione w § 6 i 7 nie mogą być ponoszone wydatki z innych środków poza określonymi w uchwale.

§ 9. Zaleca się centralnym związkom spółdzielni dostosowanie zasad współzawodnictwa pracy w spółdzielczych zakładach pracy do przepisów niniejszej uchwały.

§ 10. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

Załącznik nr 1 do uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 1974 r. (poz. 53).

WYTYCZNE CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I RADY GŁÓWNEJ FEDERACJI SOCJALISTYCZNYCH ZWIĄZKÓW MŁODZIEŻY POLSKIEJ

z dnia 14 lutego 1974 r.

w sprawie organizacji socjalistycznego współzawodnictwa pracy

Socjalistyczne współzawodnictwo pracy służy rozwijaniu i pobudzaniu aktywności społeczno-produkcyjnej pracowników, wyrażającej się w świadomym i dobrowolnym realizowaniu dodatkowych zadań przyspieszających dynamiczny rozwój gospodarki narodowej i zaspokajanie społecznych potrzeb ludzi pracy. Ruch współzawodnictwa pracy stanowi istotny czynnik kształtowania postaw i osobowości człowieka oraz właściwych stosunków międzyludzkich w za-

kładach pracy. Socjalistyczne współzawodnictwo pracy jest skuteczną formą umacniania zasad gospodarności na każdym stanowisku roboczym, sprzyjającą podnoszeniu poziomu kwalifikacji, wyzwaniu ambicji zawodowych oraz szlachetnej rywalizacji o najlepsze wyniki w pracy. W tym celu Centralna Rada Związków Zawodowych i Rada Główna Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej ustalają niniejsze wytyczne.

I.

1. Ruch socjalistycznego współzawodnictwa pracy należy koncentrować na zadaniach, których realizacja przyczynia się do:

- 1) wydatnego wzrostu wydajności pracy,
- 2) oszczędności materiałów, surowców, paliw i energii,
- 3) poprawy jakości i nowoczesności wyrobów,
- 4) wzrostu jakości usług i podnoszenia poziomu kultury obsługi klienta,
- 5) skracania cykli inwestycyjnych i przedterminowego osiągania projektowanych zdolności produkcyjnych nowo uruchamianych obiektów,
- 6) poprawy warunków socjalnych i warunków pracy w zakładach,
- 7) podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych, kultury pracy i współzycia w zespole oraz estetyki zakładu,
- 8) rozwiązywania potrzeb socjalno-bytowych i kulturalnych ludzi pracy w miejscu zamieszkania.

2. Udział załóg we współzawodnictwie wewnątrzzakładowym i międzyzakładowym wyraża się przede wszystkim w podejmowaniu i realizowaniu indywidualnych, zespołowych i zakładowych zobowiązań sprzyjających wykonywaniu zadań wymienionych w ust. 1 oraz uznanych w danym roku za priorytetowe dla gospodarki narodowej.

3. Podejmowane zobowiązania w ramach współzawodnictwa pracy należy określać w sposób konkretny i dążyć do osiągania wymiernych efektów w ich realizacji.

4. Kierunki i formy współzawodnictwa pracy powinny być dostosowywane do warunków poszczególnych zakładów pracy i branż oraz bieżących potrzeb.

II.

1. Do współzawodnictwa międzyzakładowego mogą przystąpić załogi tych zakładów pracy, w których zorganizowane są formy indywidualnego i zespołowego współzawodnictwa wewnątrzzakładowego.

2. Uchwałę o przystąpieniu do określonej formy współzawodnictwa podejmuje załoga na naradach wytwórczych lub zebraniach.

3. Sztandary (proporce) określone w uchwale przynajmniej załogom zakładów, które osiągnęły najlepsze wyniki w wykonaniu zadań wymienionych w części I ust. 1 niniejszych wytycznych.

III.

1. Współzawodnictwo wewnątrzzakładowe ukierunkowane na realizację najważniejszych zadań ekonomiczno-produkcyjnych i społeczno-wychowawczych powinno stanowić równocześnie istotny element systemu oceny pracowników sprzyjającej wyłanianiu i popularyzacji ludzi dobrej roboty i powiązanej z polityką awansów i wyróżnień. Przodownikom pracy, pracownikom szczególnie zasłużonym dla zakładu, mogą być nadawane honorowe odznaki zakładowe.

2. Pracownikom — uczestnikom współzawodnictwa, którzy osiągają przodujące wyniki w pracy zawodowej i społecznej, systematycznie podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe, cieszą się powszechnym uznaniem

załogi oraz legitymują się co najmniej 3-letnim stażem nienagannej pracy w danym zakładzie, dyrektor (kierownik) zakładu pracy, prezydium rady zakładowej i zarządu zakładowej organizacji młodzieżowej mogą nadać tytuł i odznakę Przodownika Pracy Socjalistycznej wraz z dyplomem.

3. Z wnioskiem o nadanie tytułu i odznaki Przodownika Pracy Socjalistycznej występuje do dyrektora (kierownika) zakładu pracy, rady zakładowej i zarządu zakładowej organizacji młodzieżowej kierownik oddziału (wydziału), rada oddziałowa (wydziałowa) lub grupa związkowa i zarząd oddziałowej (wydziałowej) organizacji młodzieżowej po uprzednim zasięgnięciu opinii załogi na naradach wytwórczych lub zebraniach.

4. Pracownikom osiągającym najlepsze wyniki w pracy zawodowej i społecznej w socjalistycznym współzawodnictwie pracy po 5-ciu latach od chwili uzyskania tytułu Przodownika Pracy Socjalistycznej minister (wojewoda lub prezydent miasta wyłączonego z województwa), prezydium zarządu głównego związku zawodowego i zarządu głównego właściwej organizacji młodzieżowej mogą nadać tytuł i odznakę Zasłużonego Przodownika Pracy Socjalistycznej wraz z dyplomem.

5. Z wnioskiem o nadanie tytułu i odznaki Zasłużonego Przodownika Pracy Socjalistycznej występuje do ministra (wojewody lub prezydenta miasta wyłączonego z województwa), prezydium zarządu głównego związku zawodowego i zarządu głównego właściwej organizacji młodzieżowej dyrektor (kierownik) zakładu pracy, prezydium rady zakładowej i zarząd zakładowej organizacji młodzieżowej, po uprzednim zasięgnięciu opinii załogi na naradach wytwórczych lub zebraniach.

IV.

1. Do współzawodnictwa o tytuł i odznakę Brygady Pracy Socjalistycznej może przystąpić zespół pracowników, liczący najmniej 5 osób, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach — 2 osoby.

2. Podstawą do ubiegania się o tytuł Brygady Pracy Socjalistycznej jest podjęcie i zrealizowanie w okresie jednego roku konkretnych zobowiązań, stanowiących dodatkowe — w stosunku do planowanych — zadania zespołu oraz spełnienie warunków określonych w zasadach nadawania tytułu Brygady Pracy Socjalistycznej.

3. Tytuł i odznakę Brygady Pracy Socjalistycznej nadaje się na czas określony, tj. na rok kalendarzowy, w którym został zespołowi przyznany, oraz na rok następny. W celu utrzymania tytułu na każdy rok następny zespół zobowiązany jest podjąć i zrealizować nowe zadania wynikające z zasad przyznawania tytułu Brygady Pracy Socjalistycznej wyższego stopnia.

4. Za zdobycie po raz pierwszy tytułu brygada otrzymuje odznakę brązową, za ponowne zdobycie tytułu — odznakę srebrną, a za trzykrotne — odznakę złotą. Warunkiem otrzymania odznaki srebrnej i złotej jest zachowanie ciągłości posiadania tytułu Brygady Pracy Socjalistycznej.

5. Tytuł i odznakę Brygady Pracy Socjalistycznej nadaje dyrektor (kierownik) zakładu pracy, prezy-

dium rady zakładowej i zarządu zakładowej organizacji młodzieżowej.

6. Z wnioskiem o nadanie tytułu i odznaki Brygady Pracy Socjalistycznej występuje do dyrektora (kierownika) zakładu pracy, rady zakładowej i zarządu zakładowej organizacji młodzieżowej kierownik oddziału (wydziału), związkowa rada oddziałowa (wydziałowa) lub grupa związkowa i zarząd oddziałowej (wydziałowej) organizacji młodzieżowej, po uprzednim zasięgnięciu opinii załogi na naradach wytwórczych lub zebraniach.

7. Zmiany w składzie osobowym zespołu w całym okresie współzawodnictwa o brązową, srebrną i złotą odznakę Brygady Pracy Socjalistycznej nie mogą przekraczać 60% stanu początkowego. Pracownicy, którzy w wyniku wyżej wymienionych zmian zostali włączeni do składu zespołu ubiegającego się o tytuł Brygady Pracy Socjalistycznej, mają prawo do otrzymania odznaki takiego stopnia, jaki przysługuje brygadzie.

8. Do współzawodnictwa o tytuł Oddziału (Wydziału, Zakładu) Pracy Socjalistycznej mogą przystąpić załogi oddziałów (wydziałów, zakładów) osiągających najlepsze wyniki w realizacji zadań ekonomiczno-produkcyjnych oraz w zakresie poprawy warunków pracy i warunków socjalno-bytowych, a ponadto posiadających najwyższy stopień zorganizowania współzawodnictwa indywidualnego i międzybrygadowego.

9. Uchwałę o przystąpieniu do współzawodnictwa o tytuł Oddziału (Wydziału, Zakładu) Pracy Socjalistycznej podejmuje załoga na naradach wytwórczych lub zebraniach. Uchwałę o przystąpieniu do współzawodnictwa o tytuł Zakładu Pracy Socjalistycznej podejmuje się w pierwszym roku planu 5-letniego.

10. Okres ubiegania się o tytuł:

— Oddziału (Wydziału) Pracy Socjalistycznej — wynosi 3 lata,

— Zakładu Pracy Socjalistycznej — wynosi 5 lat.

11. Podstawę oceny wyników i przyznania tytułu Oddziału (Wydziału, Zakładu) Pracy Socjalistycznej stanowi podjęcie i zrealizowanie dodatkowych zadań ekonomiczno-produkcyjnych i społeczno-wychowawczych oraz spełnienie warunków określonych w zasadach przyznawania tytułu.

12. Tytuł Oddziału (Wydziału, Zakładu) Pracy Socjalistycznej nadaje minister (wojewoda lub prezydent miasta wyłączonego z województwa), prezydium zarządu głównego związku zawodowego i zarządu głównego właściwej organizacji młodzieżowej.

13. Z wnioskiem o nadanie tytułu Oddziału (Wydziału, Zakładu) Pracy Socjalistycznej występuje do ministra (wojewody lub prezydenta miasta wyłączonego z województwa), zarządu głównego związku zawodowego i zarządu głównego właściwej organizacji młodzieżowej dyrektor (kierownik) zakładu pracy, rada zakładowa i zarząd zakładowej organizacji młodzieżowej.

V.

1. Ogólne kierunki rozwoju, zasady organizacyjne i kryteria oceny wyników współzawodnictwa pracy, określonego w uchwale, ustalają ministrowie lub wojewodowie (prezydenci miast wyłączonych z województw) wspólnie z właściwymi instancjami związków zawodowych i organizacji młodzieżowych.

2. Szczegółowe kierunki rozwoju, zasady organizacyjne i kryteria oceny wyników wewnątrzzakładowego współzawodnictwa pracy ustala dyrektor (kierownik) zakładu pracy, rada zakładowa i zarząd zakładowej organizacji młodzieżowej, a w zakładach objętych ustawą o samorządzie robotniczym na ich wniosek — konferencja samorządu robotniczego.

3. W zależności od warunków i potrzeb poszczególnych zakładów pracy i branż mogą być rozwijane inne formy współzawodnictwa pracy poza wymienionymi w uchwale (np. o tytuł Młodego Fachowca, Mistrza w Zawodzie, Brygady Wysokiej Jakości, Brygady Produkcji Eksportowej, Zakładu Najlepszego Eksporterera itp.).

VI.

1. Zarządy główne i wojewódzkie rady związków zawodowych wspólnie z właściwymi ogniwami administracji i organizacjami młodzieżowymi:

— dokonują okresowej oceny wyników ekonomicznych i społeczno-wychowawczych współzawodnictwa pracy,

— organizują szkolenie aktywu związkowego, samorządu robotniczego i młodzieżowego w zakresie problematyki współzawodnictwa pracy,

— rozwijają działalność na rzecz popularyzacji przodowników pracy i upowszechniania form współzawodnictwa pracy.

2. Rady zakładowe wspólnie z administracją i organizacjami młodzieżowymi:

1) prowadzą działalność wychowawczą i propagandową na rzecz udziału pracowników we współzawodnictwie,

2) dokonują okresowej oceny rozwoju współzawodnictwa pracy oraz wyników ekonomiczno-produkcyjnych i społeczno-wychowawczych osiąganych przez jego uczestników,

3) zapewniają właściwe funkcjonowanie systemu wyróżnień i popularyzacji przodowników,

4) opracowują plany wydatkowania środków finansowych na cele propagandowe współzawodnictwa, popularyzację jego osiągnięć i wyróżniania przodujących uczestników,

5) koordynują działalność społecznych zespołów i komisji do spraw współzawodnictwa pracy.

VII.

W celu stworzenia odpowiednich warunków dla dalszego rozwoju współzawodnictwa instancje związków zawodowych i organizacji młodzieżowych wszystkich szczebli zobowiązane są do udzielania wszechstronnej pomocy swoim ogniwom w zakładach pracy.

W atmosferze społecznego zaangażowania i kolektywnej odpowiedzialności za realizację zadań produkcyjnych i społeczno-wychowawczych, wytyczonych przez Polską Zjednoczoną Partię Robotniczą, będzie się umacniać ład, porządek i dyscyplina, doskonaląc organizacja pracy oraz integracja zespołów pracowników i całej załogi wokół celów przedsiębiorstw, branż i całej gospodarki narodowej.

RADA GŁÓWNA FEDERACJI
SOCJALISTYCZNYCH ZWIĄZKÓW MŁODZIEŻY
POLSKIEJ

CENTRALNA RADA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Załącznik nr 2 do uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 1974 r. (poz. 53).

**WYKAZ PRZEDSIĘBIORSTW, KTÓRYCH ZAŁOGI MOGĄ UBIEGAĆ SIĘ
O SZTANDAR PRZECHODNI RADY MINISTRÓW I CENTRALNEJ
RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

Lp.	Ministerstwo	Przedsiębiorstwo
1	2	3
1.	Górnictwa i Energetyki	1. dla najlepszej załogi kopalń 2. dla najlepszej załogi elektrowni, zakładów energetycznych
2.	Przemysłu Ciężkiego	1. dla najlepszej załogi hut żelaza i stali 2. dla najlepszej załogi hut metali nieżelaznych 3. dla najlepszej załogi kopalnictwa rud żelaza, rud metali nieżelaznych, budowy kopalń rud i przemysłu materiałów ogniotrwałych 4. dla najlepszej załogi w przemyśle budowy maszyn i odlewnictwa
3.	Przemysłu Maszynowego	1. dla najlepszej załogi w przemyśle elektro-precyzyjnym 2. dla najlepszej załogi w przemyśle budowy maszyn i środków transportu
4.	Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych	1. dla najlepszej załogi przedsiębiorstw budownictwa mieszkaniowego i ogólnego 2. dla najlepszej załogi przedsiębiorstw budownictwa specjalistycznego 3. dla najlepszej załogi w przemyśle cementowym, wapiennym i gipsowym 4. dla najlepszej załogi w przemyśle materiałów budowlanych 5. dla najlepszej załogi przedsiębiorstwa budownictwa przemysłowego 6. dla najlepszej załogi w przemyśle szklarskim i ceramicznym
5.	Przemysłu Chemicznego	1. dla najlepszej załogi w przemyśle chemii organicznej 2. dla najlepszej załogi w przemyśle chemii nieorganicznej
6.	Przemysłu Lekkiego	1. dla najlepszej załogi w przemyśle skórzanym 2. dla najlepszej załogi w przemyśle włókienniczym 3. dla najlepszej załogi w przemyśle konfekcyjnym
7.	Komunikacji	1. dla najlepszej załogi okręgu kolei państwowych 2. dla najlepszej załogi zakładów naprawczych taboru kolejowego 3. dla najlepszej załogi w przedsiębiorstwach transportu drogowego i lotniczego 4. dla najlepszej załogi zarządów dróg publicznych i przedsiębiorstwa robót drogowych i mostowych
8.	Żeglugi	1. dla najlepszej załogi przedsiębiorstw w resorcie żeglugi
9.	Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego	1. dla najlepszej załogi w przemyśle drzewnym 2. dla najlepszej załogi przedsiębiorstwa okręgowego zarządów lasów państwowych 3. dla najlepszej załogi w przemyśle celulozowo-papierniczym i przetworów papierowych

Lp.	Ministerstwo	Przedsiębiorstwo
1	2	3
10.	Przemysłu Spożywczego i Skupu	1. dla najlepszej załogi w przemyśle cukrowniczym 2. dla najlepszej załogi w przemyśle mięsnym
11.	Rolnictwa	1. dla najlepszej załogi państwowych gospodarstw rolnych 2. dla najlepszej załogi państwowych ośrodków maszynowych, budownictwa rolniczego i melioracji
12.	Handlu Wewnętrznego i Usług	1. dla najlepszej załogi przedsiębiorstw w resorcie handlu wewnętrznego 2. dla najlepszej załogi spółdzielni pracy
13.	Łączności	1. dla najlepszej załogi okręgu poczt i telekomunikacji
14.	Kultury i Sztuki	1. dla najlepszej załogi w przemyśle poligraficznym
15.	Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska	1. dla najlepszej załogi przedsiębiorstw komunikacyjnych

34.

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

z dnia 18 stycznia 1974 r.

**w sprawie nagród wypłacanych pracownikom sezonowym
z zakładowego funduszu nagród**

(Dziennik Ustaw z dnia 30 stycznia 1974 r. Nr 4, poz. 26)

Na podstawie art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. Nr 27, poz. 150) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracownikom sezonowym, wynagradzanym z osobowego funduszu płac, zatrudnionym w państwowych jednostkach organizacyjnych uprawnionych do tworzenia zakładowego funduszu nagród w myśl ustawy z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. Nr 27, poz. 150), przysługuje prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród, jeżeli przepracowali w jednym zakładzie pracy cały sezon, na jaki była zawarta umowa o pracę.

2. Nagroda, o której mowa w ust. 1, przysługuje, jeżeli sezon trwał nie krócej niż trzy miesiące.

§ 2. Wypłata nagrody pracownikom sezonowym następuje nie później niż w ciągu trzech miesięcy po zakończeniu sezonu, na który była zawarta umowa o pracę.

§ 3. Jeżeli okres sezonu przypada w jednym roku kalendarzowym (obrachunkowym), indywidualną nagrodę pracowników sezonowych oblicza się przy zastosowaniu wskaźnika naliczania zakładowego funduszu nagród za ten rok.

§ 4. Jeżeli okres sezonu, na który została zawarta umowa o pracę, rozpoczyna się w jednym, a kończy w drugim roku kalendarzowym (obrachunkowym), stosuje się następujące zasady:

1) nagrodę indywidualną oblicza się odrębnie za miesiące przypadające w każdym roku przy zastosowaniu:

a) za miesiące roku, w którym rozpoczyna się sezon — wskaźnika obowiązującego przy ustalaniu nagród indywidualnych dla wszystkich pracowników jednostki organizacyjnej,

b) za miesiące roku, w którym zakończył się sezon — wskaźnika o którym mowa pod lit. a), podwyższonego zgodnie z przepisami w sprawie corocznego podwyższania zakładowego funduszu nagród,

2) nagrodę przypadającą za miesiące każdego roku (pkt 1) wypłaca się ze środków zakładowego funduszu nagród jednostki organizacyjnej, naliczanego za każdy rok dla wszystkich pracowników.

§ 5. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i ma zastosowanie przy obliczaniu nagród począwszy od nagród wypłacanych za rok 1973.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:
w z. Z. Dudziński

35.

**ZARZĄDZENIE Nr 67
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 19 grudnia 1973 r.

**w sprawie wypłacania podwyższonych zasiłków rodzinnych
w roku 1974**

*(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 30 stycznia 1974 r. Nr 1, poz. 1)*

W celu ustalenia na rok 1974 prawa do zasiłków rodzinnych w wysokości określonej uchwałą Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzania dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent (Monitor Polski Nr 44, poz. 352) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Przy ustalaniu prawa do podwyższonych zasiłków rodzinnych w roku 1974 stosować należy odpowiednio zasady ustalone zarządzeniem nr 49 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 16 grudnia 1972 r. w sprawie wypłacania podwyższonych zasiłków rodzinnych w roku 1973 (Dz. Urz. MPPiSS Nr 4, poz. 5).

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1974 r.
Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *W. Kawalec*

36.

**WYTYCZNE Nr 74
MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH**

z dnia 31 grudnia 1973 r.

**w sprawie kierunków i zasad prowadzenia zakładowej działalności
socjalnej**

*(Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 30 stycznia 1974 r. Nr 1, poz. 2)*

W związku z ustawą z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. Nr 27, poz. 150) i rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu socjalnego i zakładowej działalności socjalnej (Dz. U. Nr 43, poz. 260) oraz na podstawie § 4 pkt 1 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 Ministrem Finansów i Centralną Radą Związków Zawodowych, ustala się, co następuje:

1. Zakład pracy obowiązany jest do organizowania działalności na rzecz zaspokojenia potrzeb socjalnych pracowników i ich rodzin oraz innych osób, określonych w § 15 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu socjalnego i zakładowej działalności socjalnej (Dz. U. Nr 43, poz. 260), a w szczególności:

- 1) wczasów pracowniczych,
- 2) wypoczynku dla dzieci i młodzieży,
- 3) wypoczynku niedzielnego i świątecznego oraz inne dni wolne od pracy,

- 4) turystyki,
- 5) działalności kulturalno-oświatowej i wychowawczej,
- 6) pracowniczych ogrodów działkowych,
- 7) kultury fizycznej,
- 8) innej działalności o charakterze socjalnym.

2. Do działalności i usług socjalnych objętych zakresem zakładowej działalności socjalnej zalicza się w szczególności organizowanie:

- 1) wypoczynkowych wczasów pracowniczych rodzinnych i indywidualnych w domach i ośrodkach wczasowych i w różnych formach turystycznych,
- 2) wypoczynku dzieci i młodzieży w czasie wolnym od nauki w formie:
 - a) kolonii letnich, zimowych, zdrowotnych,
 - b) obozów, w tym: wędrownych, leśnych itp.,
 - c) biwaków,
 - d) półkolonii, małych form wczasów,
 - e) innych form wypoczynku dla dzieci i młodzieży,
- 3) wypoczynku niedzielnego i świątecznego oraz inne dni wolne od pracy,

4) turystyki w formie:

- a) wycieczek krajowych i zagranicznych.
- b) innych imprez turystycznych, w tym: zlotów, spływów oraz rajdów,
- c) obozowisk turystycznych,
- d) prowadzenia wypożyczalni sprzętu turystycznego,
- 5) działalności kulturalno-oświatowej i wychowawczej w formie:

- a) prowadzenia placówek kulturalno-oświatowych takich jak: zakładowe lub międzyzakładowe domy kultury, kina, kluby, świetlice, biblioteki, punkty biblioteczne i czytelnie (z wyłączeniem bibliotek fachowych i naukowych),
- b) prowadzenia i wyposażania amatorskich zespołów artystycznych oraz kół zainteresowań,
- c) imprez artystycznych, kulturalnych i oświatowych (odczytów, spotkań z pisarzami, naukowcami, politykami, działaczami społecznymi itp.), w tym między innymi z okazji świąt państwowych i Międzynarodowego Dnia Kobiet,
- d) czytelnictwa przez udostępnianie prasy i książek,
- e) zaspokajania innych potrzeb kulturalnych,
- 6) pracowniczych ogrodów działkowych,
- 7) rozwoju kultury fizycznej zwłaszcza przez:
 - a) prowadzenie i udostępnienie urządzeń sportowo-rekreacyjnych w celu uprawiania sportu oraz uczestniczenia pracowników i członków ich rodzin w różnych formach rekreacji ruchowej,
 - b) prowadzenie wypożyczalni sprzętu sportowego,

8) innej działalności i usług socjalnych zakwalifikowanych do finansowania z zakładowego funduszu socjalnego przez konferencję samorządu robotniczego lub radę zakładową działającą w porozumieniu z kierownikiem zakładu pracy, na przykład: zakup biletów do muzeów, teatrów i na inne imprezy kulturalne.

3. Działalność socjalna obejmuje również prowadzenie zakładowych lub międzyzakładowych żłobków, przedszkoli, domów wczasów dziecięcych i świetlic dziecięcych.

Zasady finansowania tych urządzeń określają odrębne przepisy.

4. Działalność i usługi socjalne, o których mowa w ust. 2, mogą być świadczone przez zakład pracy w ramach prowadzenia własnej działalności i urządzeń socjalnych lub przez udział w prowadzeniu tej działalności i urządzeń wspólnie z innymi zakładami pracy i terenowymi organami administracji państwowej, jak również przez kupno usług socjalnych w innych zakładach pracy i w jednostkach wyspecjalizowanych.

5. Niezależnie od finansowania działalności i usług socjalnych, o których mowa w ust. 2, część środków zakładowego funduszu socjalnego może być przeznaczona również na:

1) pomoc rzeczową — w uzasadnionych przypadkach — dla znajdujących się w ciężkich warunkach materialnych pracowników i byłych pracowników — rencistów i emerytów, mających na utrzymaniu rodziny wielodzietne oraz dotkniętych wypadkami losowymi. Pomoc rzeczowa może być udzielana w for-

mie zakupu np. pomocy szkolnych dla dzieci, obuwia, osobistego wyposażenia dziecka korzystającego z wypoczynku w czasie wolnym od nauki, podstawowego sprzętu gospodarstwa domowego, odzieży, lekarstw, opału oraz innych artykułów i usług pierwszej potrzeby,

2) dopłaty do żłobków, przedszkoli, świetlic dziecięcych, dziecińców wiejskich, ogrodów jordanowskich, placów gier i zabaw prowadzonych przez zakłady pracy oraz terenowe organy administracji państwowej,

3) dopłaty do sanatoriów uzdrowiskowych i domów wczasów profilaktycznych,

4) udzielenie pomocy, niektórym pracownikom oraz byłym pracownikom — rencistom i emerytom, na pokrycie kosztów przejazdów kolejowych z miejsca urlopu do miejsca zamieszkania,

5) po pokryciu bieżących kosztów zakładowej działalności socjalnej, to jest:

a) uzupełnienie środków przeznaczonych na remonty urządzeń socjalnych.

b) zakupy dóbr inwestycyjnych, służących właściwemu funkcjonowaniu urządzeń socjalnych.

6) dobrowolne wpłaty przekazywane na następujące fundusze celowe:

a) powiatowy fundusz rozwoju kultury — zgodnie z przepisami § 2 pkt 2 uchwały Nr 148 Rady Ministrów z dnia 24 lipca 1971 r. w sprawie powiatowego funduszu rozwoju kultury (Monitor Polski Nr 41, poz. 259),

b) rozwój kultury fizycznej i fundusz rozwoju kultury fizycznej — zgodnie z przepisami § 10 ust. 2 uchwały Nr 85 Rady Ministrów z dnia 6 kwietnia 1973 r. w sprawie dalszego rozwoju kultury fizycznej (Monitor Polski Nr 21, poz. 123) i przepisami § 2 ust. 1 pkt 3 uchwały Nr 172 Rady Ministrów z dnia 13 lipca 1973 r. w sprawie zasad tworzenia funduszy rozwoju kultury fizycznej (Monitor Polski Nr 34, poz. 205),

c) fundusz przeciwalkoholowy — zgodnie z przepisami § 3 ust. 4 uchwały Nr 149 Rady Ministrów z dnia 29 czerwca 1973 r. w sprawie utworzenia funduszu przeciwalkoholowego (Monitor Polski Nr 30, poz. 186),

d) inne fundusze celowe, przewidujące dobrowolne wpłaty zakładów pracy z zakładowego funduszu socjalnego, powołane po dniu 1 stycznia 1974 r.,

7) organizowanie imprez okolicznościowych z okazji Nowego Roku (choinka noworoczna) dla dzieci w wieku przedszkolnym i szkoły podstawowej,

8) równowartość wynagrodzeń pracowników zakładów pracy, objętych dyspozycyjnym funduszem płac, za czas zwolnień od pracy zawodowej w celu pełnienia funkcji instruktorskich, kierowniczych i wychowawczych na kursach i obozach harcerskich oraz w placówkach wypoczynku wakacyjnego dzieci i młodzieży, jak również za czas zwolnień od pracy w celach sportowych lub turystycznych pod warunkiem, że obsługują oni akcje i cele, z których korzystają pracownicy lub dzieci pracowników zakładu pracy (§ 10 ust. 2 i § 14 ust. 2 uchwały Rady Ministrów Nr 78 z dnia 4 kwietnia 1973 r. w sprawie zwolnień od pracy w uspołecznionych zakładach pracy — Monitor Polski Nr 17, poz. 103).

6. Na dodatkowe finansowanie żłobków, przedszkoli i innych zakładów opiekuńczych oraz obozów, kolonii i zimowisk, może być przeznaczana połowa środków zakładowego funduszu nagród wynikających z różnicy pomiędzy naliczonym funduszem nagród, a sumą wypłaconych indywidualnych nagród, o których mowa w art. 10 ustawy z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. Nr 27, poz. 150).

7. Korzystanie z usług socjalnych na zasadach ulgowej odpłatności, powinno być zapewniane w pierwszej kolejności pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy zawodowej oraz pracownikom, którzy należycie wykonują swoje obowiązki, a nadto:

- 1) samotnie wychowują dzieci lub
- 2) posiadają rodziny wielodzietne lub
- 3) osiągają niskie dochody w przeliczeniu na 1 członka rodziny lub
- 4) wykonują prace uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia.

Korzystanie z usług socjalnych na zasadach ulgowej odpłatności powinno być zapewniane również w pierwszej kolejności zasłużonym dla zakładu pracy byłym pracownikom — rencistom i emerytom i członkom ich rodzin.

8. Usługi socjalne dla członków rodzin osób uprawnionych do korzystania z zakładowego funduszu socjalnego finansowane są przez zakład pracy świadczący te usługi.

W przypadku braku dostatecznych środków zakładowego funduszu socjalnego na sfinansowanie usług socjalnych na zasadach ulgowej odpłatności dla członków rodziny pracownika, zakład pracy może zwrócić się do zakładu pracy zatrudniającego współmałżonka o sfinansowanie tych usług ze środków zakładowego funduszu socjalnego tego zakładu pracy. Sfinansowanie to następuje na podstawie wzajemnego porozumienia zainteresowanych zakładów pracy.

9. Podstawą do prowadzenia zakładowej działalności socjalnej jest roczny plan tej działalności stanowiący wyodrębnioną część planu zakładu pracy, sporządzany zgodnie z instrukcją Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w sprawie planowania zakładowej działalności socjalnej.

Plan zatwierdza Konferencja Samorządu Robotniczego, a w zakładach pracy, w których nie działają te konferencje — rada zakładowa działająca w porozumieniu z kierownikiem zakładu pracy.

10. W celu dokonywania właściwego rozdziału ulgowych usług i świadczeń socjalnych objętych planem zakładowej działalności socjalnej, zakład pracy obowiązany jest posiadać podstawowe informacje o sytuacji socjalnej pracowników, takie jak:

- 1) liczba dzieci w rodzinie pracownika,
- 2) wysokość dochodów rodziny pracownika w przeliczeniu na 1 członka rodziny,
- 3) inne informacje charakteryzujące sytuację socjalną pracownika i jego rodziny.

11. W ramach planu zakładowej działalności socjalnej rada zakładowa kwalifikuje pracowników i inne osoby uprawnione do korzystania z ulgowych usług i świadczeń socjalnych, z uwzględnieniem kry-

teriów określonych w ust. 7, w oparciu o informacje, o których mowa w ust. 10. Zakwalifikowanie pracownika do korzystania z wczasów pracowniczych wymaga uzgodnienia z kierownikiem zakładu pracy.

Decyzje rady zakładowej powinny być podawane do wiadomości załogi w sposób przyjęty w zakładzie pracy.

12. Kierownik zakładu pracy administruje zakładowym funduszem socjalnym i odpowiada za efektywne prowadzenie zakładowej działalności socjalnej, zapewnienie racjonalnej i intensywnej eksploatacji zakładowych urządzeń socjalnych oraz za wykonywanie, w ramach posiadanych etatów wszelkich operacji i czynności związanych z organizowaniem i udostępnianiem pracownikom i członkom ich rodzin oraz byłym pracownikom i członkom ich rodzin usług i świadczeń socjalnych objętych planem zakładowej działalności socjalnej.

13. W celu zapewnienia efektywności zakładowej działalności socjalnej i zwiększenia środków zakładowego funduszu socjalnego zakład pracy, prowadzący własne obiekty socjalne i urządzenia towarzyszące, obowiązany jest do odpłatnego udostępnienia tych obiektów i urządzeń towarzyszących innym jednostkom organizacyjnym i osobom.

14. W przypadkach uzasadnionych rozmiarem i zakresem zakładowej działalności socjalnej — zakład pracy kierując się koniecznością efektywnego wykorzystania posiadanych urządzeń socjalnych oraz środków zakładowego funduszu socjalnego, może:

1) prowadzić działalność socjalną wspólnie z innymi zakładami pracy w drodze centralizowania części lub całości zakładowego funduszu socjalnego w jednostkach nadrzędnych,

2) organizować wspólną z innymi zakładami pracy i terenowymi organami administracji państwowej działalność socjalną w drodze powoływania jednostek zarządzających tą działalnością socjalną, wskazanych w piśmie Ministerstwa Finansów Nr EK i BP 1-4002-41/73 z dnia 20 grudnia 1973 r. w sprawie form gospodarki finansowej w zakresie zakładowej działalności socjalnej.

15. Szczegółowe zasady:

- 1) eksploatacji zakładowych urządzeń socjalnych,
- 2) określania norm wydatków w odniesieniu do poszczególnych rodzajów zakładowej działalności socjalnej,
- 3) korzystania przez zakłady pracy z usług socjalnych świadczonych przez jednostki wyspecjalizowane lub inne,
- 4) odpłatności za usługi socjalne świadczone przez zakłady pracy na rzecz jednostek organizacyjnych i osób jak również zasady korzystania z usług zakładowej działalności socjalnej,

5) częściowego finansowania z zakładowego funduszu socjalnego, żłobków, przedszkoli, świetlic dziecięcych, dziecińców wiejskich, ogrodów jordanowskich, placów gier i zabaw oraz sanatoriów uzdrowiskowych i domów wczasów profilaktycznych,

6) przekazywania zakładowych urządzeń socjalnych w zarząd i eksploatację jednostek specjalistycznych,

7) działalności programowej urzędzeń socjalnych, opracowują lub ustalają ministrowie koordynujący poszczególne rodzaje zakładowej działalności socjalnej, zgodnie z § 22 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu socjalnego i zakładowej działalności socjalnej.

16. Do czasu opracowania lub ustalenia zasad, o których mowa w ust. 15, należy stosować dotychczasowe przepisy określające zasady prowadzenia i fi-

nansowania poszczególnych rodzajów zakładowej działalności socjalnej.

17. Szczegółowe zasady ewidencji zakładowego funduszu socjalnego reguluje instrukcja Nr 30 i 31 KS Ministerstwa Finansów z 30 listopada 1973 r. (Dz. Urz. Ministerstwa Finansów Nr 16, poz. 45 i 46).

18. Wytyczne obowiązują od dnia 1 stycznia 1974 r.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *W. Kawalec*



INSTYTUT WYDAWNICZY CRZZ

poleca

Bolesław Miszułowicz

METODY I TECHNIKA WYZWALANIA REZERW W PRZEMYSŁE

72, str. 189, cena zł 15.—

Wykorzystując liczne przykłady intensyfikacji rozwoju przemysłu w kraju i za granicą, autor prezentuje podstawowe narzędzia analizy rozwoju przedsiębiorstwa, służące do określania kryteriów i metod badania zdolności produkcyjnej. Znajdujemy w tej publikacji praktyczne wskazówki dotyczące metod obliczania zdolności i rezerw produkcyjnych, programu wyzwiania rezerw oraz analizy produkcyjnego parku maszynowego.

Wojciech Muszański

SKRACANIE CZASU PRACY

73, str. 179, cena zł 20.—

Skracanie czasu pracy jest jednym z istotnych problemów społecznych naszych dni. Autor informuje o przemianach, jakie dokonały się i nadal dokonują w tym zakresie, zarówno w krajach kapitalistycznych, jak i socjalistycznych. Omawia proces skracania czasu pracy, który można realizować poprzez przedłużanie urlopów wypoczynkowych bądź zmniejszanie tygodniowego czasu pracy. Obie te metody są współcześnie stosowane. Na tle obecnego wymiaru czasu pracy w krajach kapitalistycznych i reform czasu pracy w krajach socjalistycznych, autor przedstawia osiągnięcia naszego kraju w skracaniu czasu pracy oraz zagadnienia warunkujące dalsze jego skracanie.

Piotr Ostaszewicz

**ANALIZA EKONOMICZNA DZIAŁALNOŚCI
PRZEDSIĘBIORSTWA**

71, str. 169, cena zł 17.—

Autor w sposób przystępny i zrozumiały dla nieekonomisty prezentuje podstawowe kryteria oceny działalności przedsiębiorstwa: analizę produkcji (struktury asortymentowej, jakości, nowoczesności, rytmiczności, specjalizacji i in.) przez analizę produktywności środków produkcji (wydajności, struktury zatrudnienia, wykorzystania czasu pracy, płac). Omawia również analizę produktywności środków trwałych i obrotowych, analizę kosztów i wyników finansowych oraz analizę postępu technicznego i ekonomicznego.

Leszek Pasieczny

ZARYS EKONOMIKI PRZEDSIĘBIORSTWA

72, str. 347, cena zł 25.—

Autor omawia podstawowe elementy ekonomiki przedsiębiorstwa: zasady sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, metody i wzorce oceny jego działalności, podstawy podejmowania decyzji gospodarczych. Rozszerza tę problematykę, wiążąc ją z zagadnieniami społecznymi oraz problemami organizacji i zarządzania.

Ryszard Stachuński

ORGANIZACJA I FORMY WSPÓŁZAWODNICTWA PRACY

wyd. 2 popr. i rozszerz., 73, str. 149, cena zł 12.—

Autor przedstawia rozwój różnych form współzawodnictwa pracy, jego efektów dla gospodarki narodowej i załóg pracowniczych, przedstawia metody prawidłowego funkcjonowania współzawodnictwa pracy w zakładach wszystkich branż.

Publikacje Instytutu Wydawniczego CRZZ nabyć można w księgarniach „Domu Książki” lub w Księgarni Składowej IW CRZZ w Warszawie, ul. Mariensztat 8.

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

WARUNKI PRENUMERATY

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

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

Prenumeratorzy indywidualni mogą opłacać prenumeratę w urzędach pocztowych i u listonoszy, lub dokonywać wpłat na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” Warszawa, ul. Towarowa 28 w terminie do 10 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty.

Prenumeratę ze zleceniem wysyłki za granicę, która jest o 40% droższa od prenumeraty krajowej, przyjmuje Biuro Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch” Warszawa, ul. Wronia 23, konto PKO Nr 1-6-100024.

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