



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1973

Warszawa, dnia 6 sierpnia 1973 r.

Nr 9



SPIS TREŚCI

Dział A

- poz. 49 — wytyczne Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 18 kwietnia 1973 r. w sprawie doskonalenia działalności Rad Nadzorczych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Rad Ubezpieczeń Społecznych w zakładach pracy 150
- „ 50 — uchwała Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 28 czerwca 1973 r. w sprawie zwiększenia operatywności i skuteczności związkowej kontroli społecznej 151
- „ 51 — wytyczne Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 28 czerwca 1973 r. w sprawie organizacji, zakresu i zasad działania związkowej kontroli społecznej 152

Dział B

- poz. 52 — ustawa z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego 155
- „ 53 — uchwała nr 180 Rady Ministrów z dnia 25 lipca 1973 r. w sprawie skróconego czasu pracy w niektórych zakładach pracy podległych Ministrowi Przemysłu Ciężkiego 158

DZIAŁA

49.

**WYTYCZNE
PREZYDIUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

z dnia 18 kwietnia 1973 r.

**w sprawie doskonalenia działalności Rad Nadzorczych Zakładu
Ubezpieczeń Społecznych i Rad Ubezpieczeń Społecznych
w zakładach pracy.**

Podniesienie przez Partię rangi spraw rozwoju społecznego kraju znalazło wyraz również w doskonaleniu ubezpieczeń społecznych i systematycznym wzroście świadczeń ubezpieczeniowych na rzecz pracujących i ich rodzin.

W ostatnich dwóch latach poważnie wzrosły wydatki na ubezpieczenia społeczne. W okresie tym podniesione zostały zasiłki i dodatki rodzinne dla osób o najniższych dochodach. Zwiększono również najniższe renty i emerytury.

Zgodnie z uchwałą VI Zjazdu Partii podjęto decyzje o podniesieniu wysokości zasiłków chorobowych pracowników fizycznych do poziomu uzyskiwanego zarobku, wprowadzony został dłuższy wymiar urlopu macierzyńskiego oraz zwiększone zostały uprawnienia do korzystania ze zwolnień od pracy w przypadku choroby dziecka.

Rozwój ubezpieczeń społecznych następował przy aktywnym udziale związków zawodowych, które wiążą z nim poprawę materialnego zabezpieczenia pracujących i ich rodzin w tym zwłaszcza na wypadek choroby, inwalidztwa, starości i innych trudnych sytuacji życiowych.

Związki zawodowe czynnie angażując się w współzarządzanie ubezpieczeniami i w rozszerzanie społecznego nadzoru oraz kontroli nad działalnością ubezpieczeniową — przyczyniły się do nadania instytucji ubezpieczeń społecznych charakteru cenionego organu społecznego prawidłowo realizującego politykę socjalną Partii i Rządu.

Prezydium CRZZ w trosce o pełną realizację wytyczonych zadań ubezpieczeń społecznych, racjonalne wykorzystanie stale rosnących na te cele środków i sprawną obsługę ubezpieczeniową — uznaje za nieodzowne umocnienie społecznego wpływu związków zawodowych na działalność organów ubezpieczeniowych przejawianego za pośrednictwem rad nadzorczych — zakładu ubezpieczeń społecznych i rad ubezpieczeń społecznych w zakładach pracy.

**I. RADY NADZORCZE ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH**

1. W działalności swej rady nadzorcze ZUS i jego oddziałów powinny koncentrować się w głównej mierze na następujących zagadnieniach:

— aktywnym uczestnictwie w pracach nad przygotowaniem programów usprawnień polityki ubezpieczeniowej i projektów preliminarzy budżetowych ZUS jak też kontroli ich realizacji,

— inspirowaniu zasad wnikliwego rozpatrywania

wniosków o świadczenia ubezpieczeniowe i gwarantujących podejmowanie prawidłowych decyzji,

— przejawianiu stałej troski o kulturę obsługi ubezpieczonych, kwalifikacje kadr oraz terminowość i prawidłowość załatwiania skarg i zażaleń,

— dążeniu do uproszczenia i doskonalenia stosowanego obecnie systemu odwoławczego,

— nadzorze społecznym nad pracą komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia,

— wpływowaniu na racjonalne gospodarowanie środkami ubezpieczeniowymi, zwłaszcza przeznaczonymi na zasiłki chorobowe. Rady Nadzorcze ZUS-u powinny w większym niż dotychczas stopniu wpływać na obniżenie strat społecznych powodowanych absencją chorobową i inwalidztwem przez inspirowanie doskonalenia profilaktyki zdrowotnej i działanie w kierunku podniesienia dyscypliny wypłat świadczeń ubezpieczeniowych.

2. Działalność rad nadzorczych ZUS-u powinna być przedmiotem stałych, okresowych ocen właściwych instancji związkowych i wytyczanych w oparciu o nie programów działania związków zawodowych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

3. Instancje związkowe powinny kierować do pracy w radach nadzorczych, zwłaszcza na stanowiska przewodniczących rad najbardziej doświadczonych, aktywnych, reprezentujących odpowiednią wiedzę i wysoki autorytet przedstawicieli związkowych.

4. Przedstawiciele związków zawodowych biorący udział w pracach rad nadzorczych powinny uzyskiwać od instancji związkowych odpowiednią pomoc. Związki winny w tym celu pomagać w organizowaniu szkolenia i wymiany doświadczeń oraz wyposażać swoich przedstawicieli w radach nadzorczych w literaturę fachową z dziedziny polityki socjalnej i ustawodawstwa ubezpieczeniowego.

5. Działalność rad nadzorczych ZUS-u należy w większym niż dotychczas stopniu wiązać z pracą aktywnym związkowego zajmującego się problematyką ubezpieczeń społecznych w zakładach pracy i instancjach związkowych.

II. RADY UBEZPIECZEŃ W ZAKŁADACH PRACY

1. Z uwagi na systematycznie rosnącą rolę zakładów pracy w bezpośrednim realizowaniu świadczeń ubezpieczeniowych instancje związkowe powinny być inicjatorem powoływania rad ubezpieczeń społecznych we wszystkich zakładach zatrudniających powyżej 500 osób. W zakładach mniejszych zadania rad ubezpieczeń społecznych spełniać powinny bez-

pośrednio rady zakładowe, komisje socjalne lub komisje socjalno-ubezpieczeniowe.

2. Rady ubezpieczeń społecznych zobowiązane są do doskonalenia działalności na rzecz prawidłowego realizowania świadczeń ubezpieczeniowych pracowników, a przede wszystkim przez:

— sprawowanie nadzoru nad prawidłową organizacją i właściwą obsadą kadrową ogniw administracji zajmujących się w zakładach pracy problematyką ubezpieczeń społecznych,

— udzielanie pomocy w zakresie informowania załóg o posiadanych uprawnieniach i obowiązkach z dziedziny ubezpieczeń społecznych oraz w kompletowaniu wymaganych dokumentów dla uzyskania rent i emerytur, tak aby nie dopuścić do przypadku zwolnienia z pracy przed uzyskaniem decyzji o przyznaniu należnych świadczeń,

— sprawowanie społecznego nadzoru nad działalnością administracji zakładów pracy w zakresie prawidłowego prowadzenia ewidencji zarobkowej niezbędnej przy ustalaniu wysokości świadczeń ubezpieczeniowych,

— organizowanie kontroli prawidłowości ustalania uprawnień dokonywania obliczeń, a także terminowości wypłat świadczeń ubezpieczeniowych,

— branie udziału w dokonywanych przez zakłady pracy ocenach wydatkowania środków na ubezpieczenia społeczne,

— współdziałanie z administracją, przemysłową służbą zdrowia, społeczną inspekcją pracy oraz właściwymi komisjami rad zakładowych w zakresie przeprowadzania analiz przyczyn zachorowalności i wypadkowości. Szczególną uwagę powinny one zwracać na przestrzeganie przez zakłady pracy norm higieniczno-sanitarnych i bhp, na usprawnienia rehabilitacji przemysłowej oraz na podnoszenie kultury pracy. Analizy te powinny być wykorzystywane dla podejmowania działań na rzecz poprawy stanu zdrowia załóg.

3. Zakładowe rady ubezpieczeń społecznych szczególnie dużo uwagi poświęcać powinny prawidłowej gospodarce funduszami ubezpieczeń społecznych będącymi w gestii zakładów pracy. W tym celu powinny one szerzej współdziałać z administracją zakładów w dziedzinie przeciwdziałania pobieraniu świadczeń

ubezpieczeniowych w sposób niezgodny z przepisami.

4. Zakładowe rady ubezpieczeń społecznych powinny podejmować interwencje na rzecz członków załogi w instytucjach i urzędach w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych i pomocy społecznej.

5. Zakładowe rady ubezpieczeń społecznych winny koncentrować również swoją działalność na:

— współdziałaniu z komisją socjalną i kołem rencistów przy radzie zakładowej w zabezpieczeniu potrzeb kulturalno-bytowych rencistów i emerytów, utrzymywaniu stałego kontaktu zakładu pracy z byłymi pracownikami,

— organizowaniu odwiedzin chorych pracowników i zapewnianiu im i ich rodzinom w razie potrzeby odpowiedniej pomocy,

— inspirowaniu zatrudnienia w zakładach pracy jedynych żywicieli w tym zwłaszcza kobiet oraz przeciwdziałaniu w uchyłaniu się od alimentacji osób zobowiązanych do tego,

— pomocy inwalidom pracy i inwalidom wojennym w uzyskiwaniu lepszej pracy, zgodnie ze wskazaniami lekarza oraz w uzyskiwaniu środków łagodzących kalectwo i ułatwiających warunki bytowania tej grupy ludności.

6. Działalność rad ubezpieczeń społecznych powinna być przedmiotem okresowych ocen rad zakładowych i instancji związkowych.

Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych wyraża przekonanie, że wzrost aktywności działaczy związkowych biorących udział w pracach rad nadzorczych ZUS-u i rad ubezpieczeń społecznych w zakładach pracy — stanowiących 3/5 ogólnego ich składu — powinien przyczynić się do dalszej poprawy działalności rad na rzecz doskonalenia systemu i praktyki ubezpieczeń społecznych w naszym kraju.

Dotychczasowa działalność rad nadzorczych i rad ubezpieczeń społecznych, inspirowana i organizowana przez związki zawodowe, powinna przy wykorzystaniu zdobytych doświadczeń przyczynić się do stałego doskonalenia ubezpieczeń społecznych, a tym samym dalszej poprawy warunków bytu pracujących i ich rodzin.

50.

UCHWAŁA PREZYDIUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 28 czerwca 1973 r.

w sprawie zwiększenia operatywności i skuteczności związkowej kontroli społecznej.

Kontrola społeczna organizowana przez związki zawodowe we współdziałaniu z organami państwa, organami samorządu mieszkańców, organizacjami społecznymi i spółdzielczymi stanowi ważną formę oddziaływania związkowego na przyspieszenie procesu usprawniania obrotu towarowego, zaopatrzenia ludności, podnoszenia rzetelności i kultury sprzedaży oraz świadczenia usług.

W wyniku społecznego zaangażowania tysięcy aktywistów związkowych — kontrolerów społecznych — spowodowano wyeliminowanie wielu niekorzystnych zjawisk w handlu, gastronomii i usługach, przyczyniając się do poprawy obsługi ludności, lepszego dostosowywania struktury asortymentowej towarów oraz podaży usług do zwiększającej się zdolności nabywczej szerokich rzesz społeczeństwa.

Kontrola społeczna skutecznie wspiera działalność organów państwa w ujawnianiu i zwalczaniu nie-
dbalstwa, marnotrawstwa i nadużyć na szkodę pań-
stwa i ludności.

Dla zwiększenia skuteczności udziału związków za-
wodowych w przyśpieszaniu realizacji programu so-
cjalnego Partii i Rządu mającego na celu podnosze-
nie poziomu życia ludności należy wzmoczyć operatyw-
ność i skuteczność tej kontroli oraz zacieśnić współ-
działanie z innymi organami w ochronie praw i in-
teresów socjalno-ekonomicznych ludzi pracy oraz
wzmoczenia gospodarności i ochrony dobra ogóln-
społecznego.

Konieczne jest również zacieśnienie współdziałania
terenowych instancji związkowych z radami nar-
odowymi, organami samorządu mieszkańców, orga-
nami kontroli i innymi organizacjami zainteresowa-
nymi problematyką rynku, cen i usług. Ustalenia
i wnioski kontroli powinny być wykorzystane dla:

- dostosowywania wzrastającej podaży towarów
i usług do szerokiego zapotrzebowania społecznego,
- eliminowania marnotrawstwa i nadużyć w ob-
rocie towarowym i usługach,
- prawidłowej lokalizacji i modernizacji sieci pla-
cówek sprzedaży, usług i innych urządzeń socjalnych
do potrzeb mieszkańców miast i wsi,
- stałego unowocześniania form obsługi ludności,
usprawniania organizacji zaopatrzenia, podnoszenia
stanu sanitarno-higienicznego oraz poprawy organi-
zacji i warunków pracy w jednostkach handlu, ży-
wienia zbiorowego i usług.

W celu stworzenia warunków do realizacji tych
zadań w oparciu o Uchwałę Rady Ministrów i CRZZ
z dnia 7.X.1964 r. oraz Uchwałę VII Kongresu —
Centralna Rada Związków Zawodowych uchwała —
Wytyczne w sprawie organizacji, zakresu i zasad
działania związkowej kontroli społecznej. Wytyczne
wchodzą w życie z dniem 1 lipca 1973 roku.

51.

WYTYCZNE CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 28 czerwca 1973 r.

w sprawie organizacji, zakresu i zasad działania związkowej kontroli społecznej.

W celu wzmocnienia ochrony interesów ludzi pracy
w sferze rynku, cen i usług, usprawniania zaopa-
trzenia i zwiększania dbałości o dobro ogóln-
społeczne poprzez zacieśnianie współdziałania z orga-
nami państwa w zwiększaniu skuteczności kontroli spo-
łecznej, kierując się postanowieniami uchwał VII
Kongresu — Centralna Rada Związków Zawodowych
na podstawie § 1 ust. 3, § 4 ust. 1 i 2 Uchwały Rady
Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych
z dnia 7.X.1964 r. w sprawie społecznej kontroli han-
dlu, gastronomii i niektórych usług (Monitor Polski
nr 70, poz. 324) ustala:

I. ZADANIA I ZAKRES ZWIĄZKOWEJ KONTROLI SPOŁECZNEJ

1. Zadaniem związkowej kontroli społecznej w wy-
konywaniu postanowień wymienionej wyżej Uchwały
jest:

— inicjowanie różnych form związkowego oddzia-
ływania na lepsze zaspokajanie współczesnych po-
trzeb oraz ochrona interesów ludzi pracy w sferze
rynku, cen i usług;

— współdziałanie z państwowymi organami kon-
troli, organizacjami spółdzielczymi i społecznymi w
ujawnianiu i usuwaniu źródeł i przyczyn nadużyć
oraz innych braków i niedociągnięć w działalności
handlu, gastronomii i usług.

2. W realizacji tych zadań — wojewódzkie
(WRZZ), powiatowe (PRZZ), miejskie (MRZZ) rady
związków zawodowych, zwane dalej terenowymi in-
stancjami związkowymi, inicjują, organizują i prze-

prowadzają kontrole we wszystkich miejscach, gdzie
wykonywane są czynności sprzedaży i usług, współ-
działając — w zależności od zakresu i zasięgu kon-
troli — z państwowymi organami kontroli, organa-
mi rad narodowych i samorządu mieszkańców, orga-
nizacjami spółdzielczymi, komitetami frontu jedno-
ści narodu, zarządami Ligi Kobiet, Społecznego Ko-
mitetu P/Alkoholowego oraz naczelnikami gmin.

3. W przypadkach uzasadnionych wynikami kon-
troli w jednostkach detalicznych, terenowe instancje
związkowe mogą zarządzić kontrolę w jednostkach
hurtu oraz w zakładach produkujących na potrzeby
rynku wewnętrznego.

4. Zakres przedmiotowy kontroli obejmuje zagad-
nienia dotyczące ochrony interesów nabywcy, kon-
sumenta, usługobiorcy oraz interesu państwa, wyra-
żonego w prawidłowym funkcjonowaniu placówek
obrotu towarowego, żywienia zbiorowego, usług i w
stosowaniu obowiązujących cen i opłat, a także wa-
runków pracy zatrudnionych w jednostkach kontro-
lowanych.

II. ORGANIZACJA KONTROLI

1. Kontrolę wykonują kontrolerzy społeczni powo-
łani na okres kadencji przez rady zakładowe lub te-
renowe instancje związkowe spośród pracowników
i emerytów cieszących się zaufaniem środowiska,
uczciwych, aktywnych społecznie, wyrażających zgo-
dę na pełnienie takiej funkcji. Kontrola wykonywa-
na jest w ekipach co najmniej dwuosobowych, w
czasie wolnym od pracy zawodowej kontrolera spo-
łecznego.

2. W zakładach pracy, w których liczba kontrolerów przekracza 5 osób tworzą oni grupę. Rada zakładowa wyznacza kierownika grupy i nadzoruje jej działalność.

3. Jednostki powołujące kontrolerów społecznych dokonują okresowych ocen ich działalności, wykończają uwagi wskazujące na niedociągnięcia w pracy placówek kontrolowanych dla podjęcia interwencji i skutecznych środków zaradczych, popularyzują zasłużonych kontrolerów i stosują różne formy wyróżnień.

4. Kontroler społeczny może być powołany na następną kadencję, może być również odwołany, jeżeli nie wywiązuje się z powierzonych obowiązków. Zmiany powinny być dokonywane w porozumieniu z właściwą terenowo instancją związkową.

5. Kontrolę zarządzają terenowe instancje związków zawodowych po porozumieniu z prezydium właściwej rady narodowej lub organem Państwowej Inspekcji Handlowej.

6. Przeprowadzenie przez państwowe organy lub prezydium rad narodowych akcji kontrolnych z udziałem kontrolerów społecznych wymaga uzgodnienia z właściwą terenowo instancją związkową.

7. Terenowe instancje związkowe mogą we własnym zakresie organizować kontrolę placówek działających w osiedlach zakładowych oraz obsługujących załogi, mogą również powierzyć radom zakładowym dużych zakładów pracy organizację takich kontroli. W tym przypadku należy określić zasięg i zasady organizacji kontroli oraz tryb postępowania pokontrolnego.

III. ZESPOŁY KOORDYNACJI KONTROLI SPOŁECZNEJ

Dla koordynacji i synchronizacji zadań oraz wykorzystywania wyników kontroli, terenowe instancje związkowe powołują zespoły koordynacji kontroli społecznej (zwane dalej zespołami kontroli społecznej) na okres trwania kadencji.

1. W skład zespołów kontroli społecznej wchodzi delegowani przedstawiciele organów władzy, administracji państwowej i gospodarczej, organów kontroli i inspekcji, instytucji i organizacji społecznych, branżowych i terenowych instancji związkowych oraz rad zakładowych z dużych zakładów pracy.

2. Przewodniczącego zespołu powołuje terenowa instancja związkowa w zasadzie spośród swego prezydium.

3. Zespoły koordynacji kontroli społecznej:

a) ustalają, w oparciu o wytyczne organów centralnych, plany i harmonogramy realizacji terenowych programów dotyczących kontroli,

b) dokonują analiz i ocen wyników kontroli oraz wysłuchują sprawozdań z realizacji wniosków pokontrolnych i informują właściwe władze o niekorzystnych zjawiskach stwierdzonych w handlu, gastronomii i usługach.

c) organizują szkolenie i instruktaż przedkontrolny oraz wymianę doświadczeń w zakresie metod, organizacji i wykorzystywania wyników kontroli,

d) współuczestniczą poprzez swoich przedstawicieli w dokonywanych ocenach wyników kontroli oraz udzielaniu wyróżnień za aktywność i społeczną postawę kontrolerów społecznych.

4. Imienny skład oraz szczegółowy zakres działalności zespołów kontroli społecznej określają regulaminy zatwierdzone przez terenowe instancje związkowe, w porozumieniu z Głównym Inspektorem Kontroli Społecznej CRZZ.

IV. INSPEKTORATY KONTROLI SPOŁECZNEJ

1. W Centralnej Radzie Związków Zawodowych działa Główny Inspektorat Kontroli Społecznej CRZZ. W Wojewódzkich Radach Związków Zawodowych działają Wojewódzkie Inspektoraty Kontroli Społecznej zwane dalej Inspektoratami KS. Działalnością Inspektoratów kierują: w CRZZ Główny Inspektor Kontroli Społecznej, w WRZZ — Wojewódzki Inspektor Kontroli Społecznej.

2. Do zadań inspektoratów kontroli społecznej należy:

a) operatywne kierowanie i organizowanie samodzielnych akcji kontrolnych,

b) współdziałanie z organami wymienionymi w części I pkt. 2. Wytycznych w realizacji wspólnych celów i zadań w usprawnianiu rynku, usług oraz stosowaniu cen,

c) dokonywanie i wymiana zbiorczych opracowań materiałów pokontrolnych wraz z wnioskami oraz czuwanie nad prawidłową i terminową ich realizacją,

d) informowanie instancji związkowych i władz terenowych o realizacji zadań, wynikach kontroli i aktualnych problemach rynku, cen i usług.

3. Szczegółowy zakres czynności, uprawnień i obowiązków Inspektoratu KS określa WRZZ w porozumieniu z Głównym Inspektoratem Kontroli Społecznej.

V. ZASADY DZIAŁANIA KONTROLI SPOŁECZNEJ

1. Kontrole przeprowadzane są na podstawie upoważnień imiennych wystawianych przez wydziały prezydium rad narodowych (właściwe dla spraw handlu, przemysłu i usług, gospodarki komunalnej, mieszkaniowej i ochrony środowiska, komunikacji, zdrowia, oświaty itp.) przez Państwową Inspekcję Handlową lub inne organa kontroli oraz WKCCen, San. Epid. itd.

Dla kontroli organizowanych we własnym zakresie upoważnienie wystawia właściwa terenowa instancja związkowa.

2. Upoważnienie jest ważne na dzień lub inny czas ściśle określony w upoważnieniu łącznie z dokumentem pozwalającym ustalić tożsamość kontrolera.

Upoważnienie po wykorzystaniu podlega zwrotowi jako druk ściślego zachowania.

3. Wystawiający upoważnienia przeprowadzają instruktaż przedkontrolny oraz zaopatrują kontrolerów społecznych w formularze protokołów i inne materiały niezbędne do wykonania kontroli.

4. Kontrolerzy społeczni wykonują powierzone im funkcje w sposób umożliwiający normalne funkcjonowanie kontrolowanej jednostki.

5. Terenowa instancja związkowa może zarządzić, w trybie określonym w części II pkt. 5 Wytycznych, kontrolę w godzinach pracy kontrolera społecznego w wypadkach szczególnie uzasadnionych, lub dla udziału w kontrolach organizowanych przez organa państwowe.

6. Kontrola powinna odbywać się w obecności kierownika kontrolowanej jednostki lub osoby upoważnionej do zastępowania. W jednostkach, w których istnieją formy samorządu (np. spółdzielczy, lokatorski i inne) przedstawiciele samorządu powinni współuczestniczyć w kontroli. Ich nieobecność nie może być powodem odstąpienia od kontroli.

7. Kontrolerzy społeczni dokonując kontroli są upoważnieni:

a) do przeglądania dokumentów dotyczących przedmiotu kontroli i żądania wyjaśnień,

b) do wstępu do wszystkich pomieszczeń i przeglądu wszelkich urządzeń kontrolowanej jednostki przestrzegając obowiązujące przepisy sanitarne,

c) do żądania usunięcia rażących uchybień (np. uporządkowania pomieszczeń, wyregulowania urządzeń mierniczych, wycofania artykułów spożywczych o przeterminowanym okresie przydatności itp.).

8. Kontrolerzy społeczni są obowiązani reagować na wszystkie przejawy naruszeń interesów konsumentów oraz państwa, niewłaściwego stanu sanitarnego, warunków pracy personelu kontrolowanych jednostek, a także do żądania od organizatorów kontroli informacji o nadaniu biegu i realizacji wniosków pokontrolnych.

9. Kierownicy kontrolowanych placówek i jednostek bezpośrednio nadrzędnych są obowiązani:

a) zapewnić warunki umożliwiające sprawne wykonywanie czynności kontrolnych, a w szczególności udostępnić dokumenty związane z przedmiotem kontroli, jak: rachunki, faktury, dowody zamówień, dostaw, książki skarg i wniosków, rejestr kontroli i inne, umożliwić wstęp do wszelkich pomieszczeń oraz udzielać żądanych wyjaśnień,

b) podejmować doraźne, będące w ich kompetencji środki dla realizacji zaleceń kontrolnych.

10. Z przebiegu kontroli sporządza się protokół, który podpisują kontrolerzy i kierownik kontrolowanej placówki, lub osoba zastępująca oraz osoby, których dotyczą ustalenia kontroli. Mogą one wnioscie do protokołu uwagi i wyjaśnienia. O odmowie podpisania protokołu należy uczynić wzmiankę w protokole.

11. Jeden egzemplarz protokołu pozostawia się za pokwitowaniem kierownikowi kontrolowanej jednostki, kopie otrzymuje organ wystawiający upoważnienie.

12. Na podstawie protokołu organ wystawiający upoważnienie opracowuje i kieruje wystąpienie do jednostki bezpośrednio nadrzędnej nad kontrolowaną, lub innych organów właściwych do rozpatrywa-

nia ujawnionych uchybień oraz powiadamia zainteresowany zespół kontroli społecznej. Sporządza on również zbiorczą, okresową ocenę wyników kontroli, którą przedstawia terenowej instancji związkowej.

13. Terenowa instancja związkowa przesyła protokół z kontroli organizowanej we własnym zakresie do jednostki bezpośrednio nadrzędnej nad kontrolowaną z zaleceniem podjęcia środków zaradczych oraz opracowuje i przekazuje właściwym jednostkom zbiorcze wystąpienia pokontrolne.

14. Terenowe instancje związkowe oraz rady zakładowe mogą stosować inne formy procedury pokontrolnej, np. narady z dyrekcjami przedsiębiorstw nadzorujących jednostki kontrolowane, lub z aktywnym społeczno-politycznym.

15. Zarząd przedsiębiorstwa (spółdzielni) lub instytucji powinien w terminie określonym we wnioskach pokontrolnych:

a) spowodować usunięcie stwierdzonych uchybień i zaniedbań,

b) wyciągnąć sankcje w stosunku do winnych,

c) zastosować odpowiednie środki wychowawcze, np. skierowanie sprawy do sądu społecznego,

d) podjąć odpowiednie kroki w celu przeciwdziałania występowaniu podobnych uchybień w innych podległych placówkach,

e) powiadomić organ występujący z wnioskami oraz właściwy zespół kontroli społecznej o sposobie ich załatwienia.

Zastrzeżenia lub umotywowane wyjaśnienia o niemożności wykonania wniosków powinny być zgłaszane właściwemu organowi w terminie 7 dni od dnia ich doręczenia z jednoczesnym powiadomieniem zainteresowanego zespołu kontroli społecznej.

VI. ZASADY WSPÓŁDZIAŁANIA Z ORGANAMI KONTROLI

Formy i zakres współdziałania kontroli społecznej z innymi organami działającymi w sferze obrotu towarowego, żywienia zbiorowego i usług, cen i opłat w realizacji wspólnych zamierzeń kontrolnych oraz wykorzystania materiałów określają zarządzenia właściwych resortów lub porozumienia tych organów z Głównym Inspektoratem Kontroli Społecznej CRZZ. Dla organów nie mających odpowiedników centralnych — porozumienia takie zawierane są z wojewódzkimi inspektoratami kontroli społecznej.

VII. PRZEPISY KOŃCOWE

Wytyczne wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1973 r. Równocześnie tracą moc instrukcje CRZZ z dnia 20 października 1964 r. (w sprawie trybu powoływania i szkolenia grup kontrolerów społecznych w zakładach pracy oraz w sprawie organizacji zakresu i zasad działania kontroli społecznej).

DZIAŁ B

52.

USTAWA

z dnia 23 czerwca 1973

**o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród
oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego.***(Dziennik Ustaw z dnia 30 czerwca 1973 r. Nr 27, poz. 150)*

Rozdział I

Przepisy ogólne.

Art. 1. 1. W państwowych jednostkach organizacyjnych, które dotychczas tworzyły fundusz zakładowy, fundusz za osiągnięcia ekonomiczne załóg lub fundusz za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne, tworzy się zakładowy fundusz nagród.

2. Rada Ministrów może określić inne państwowe jednostki organizacyjne, a także uspołecznione zakłady pracy nie będące państwowymi jednostkami organizacyjnymi, w których tworzy się zakładowy fundusz nagród.

3. We wszystkich państwowych jednostkach organizacyjnych tworzy się zakładowy fundusz socjalny i zakładowy fundusz mieszkaniowy.

4. Rada Ministrów może określić inne uspołecznione zakłady pracy nie będące państwowymi jednostkami organizacyjnymi, w których tworzy się zakładowy fundusz socjalny i zakładowy fundusz mieszkaniowy.

Rozdział II

Zasady tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród.

Art. 2. 1. Zakładowy fundusz nagród za rok 1973 oblicza się przy zastosowaniu wskaźnika odpowiadającego stosunkowi procentowemu kwoty nagród, przysługujących za wyniki roku 1972 z funduszy: zakładowego, za osiągnięcia ekonomiczne załóg lub za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne, do planowanego osobowego funduszu płac, skorygowanego z tytułu bankowej korekty funduszu płac, zwanego dalej „funduszem płac”. Zakładowy fundusz nagród za rok 1973 nie może być niższy od 3% funduszu płac niezależnie od wzrostu, o którym mowa w ust. 3.

2. Jeżeli wskaźnik, o którym mowa w ust. 1, za wyniki roku 1972 jest niższy od wskaźnika za wyniki roku 1971, wówczas dla celów obliczenia zakładowego funduszu nagród za rok 1973 stosuje się średni wskaźnik z lat 1970—1972.

3. Zakładowy fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, ulega corocznemu podwyższaniu, tak aby najpóźniej za rok 1981 wynosił 8,5% funduszu płac. Coroczny wzrost zakładowego funduszu nagród nie może wynosić mniej niż 0,2% funduszu płac. Wzrost ten następuje począwszy od roku 1973 w stosunku do funduszu utworzonego w myśl ust. 1 lub ust. 2.

4. Roczna nagroda indywidualna z zakładowego funduszu nagród ulega podwyższeniu wraz ze wzrostem tego funduszu i za rok 1981 nie może wynosić

mniej niż średnie jednomiesięczne wynagrodzenie za ten rok wypłacone pracownikowi z osobowego funduszu płac z uwzględnieniem przepisów zawartych w art. 3—9.

5. W latach, za które zakładowy fundusz nagród wynosi mniej niż 8,5% funduszu płac, roczna nagroda indywidualna pracownika powinna być proporcjonalna do wysokości zakładowego funduszu nagród, przyjmując stosunek tego funduszu do funduszu płac zakładu pracy.

Art. 3. 1. Wysokość indywidualnej nagrody ustala się na podstawie wynagrodzenia za czas efektywnie przepracowany oraz wynagrodzenia za urlop, wypłacanego z osobowego funduszu płac, po wyłączeniu:

1) 50- i 100-procentowych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,

2) nagród wypłacanych ze środków objętych planowanym funduszem płac,

3) premii i nagród wypłacanych ze środków nie objętych planowanym funduszem płac.

2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia, jakie wynagrodzenie za czas efektywnie nie przepracowany poza przysługującym za urlop może wchodzić do podstawy ustalania wysokości indywidualnej nagrody.

Art. 4. 1. Pracownik ma prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród, jeżeli przepracował nie-nagannie w jednym zakładzie pracy cały rok kalendarzowy, a w tych jednostkach, w których rozliczenie następuje w innych okresach — odpowiednio — rok obrachunkowy.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ustali w drodze rozporządzenia, za jakie okresy pracy przysługuje pracownikom sezonowym prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród.

Art. 5. 1. Pracownik ma prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród, mimo że nie przepracował w danym zakładzie całego roku kalendarzowego (obrachunkowego), jeżeli został zatrudniony w wyniku:

1) przeniesienia służbowego,

2) przejścia z innego zakładu pracy za zgodą obu zakładów pracy, o ile związana z przejściem przerwa w pracy nie trwała dłużej jak 10 dni,

3) powrotu do zakładu pracy po odbyciu czynnej służby wojskowej,

4) powrotu z bezpłatnego urlopu udzielanego matkom pracującym, opiekującym się małymi dziećmi.

2. Przepis ust. 1 stosuje się także do pracownika, który nie przepracował całego roku kalendarzowego (obrachunkowego) i odszedł z zakładu pracy w zwią-

ku z okolicznościami, o których mowa w ust. 1, jak również w związku:

- 1) z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką,
- 2) z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem przez zakład pracy lub w drodze porozumienia stron,
- 3) z rozwiązaniem przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika.

3. Warunkiem przyznania nagrody w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 oraz w ust. 2 pkt 2, jest przepracowanie w zakładzie pracy wypłacającym nagrodę co najmniej 6 miesięcy.

4. Wysokość nagrody wypłaconej za okres, o którym mowa w ust. 1—3, powinna być proporcjonalna do okresu pracy przepracowanego w zakładzie pracy.

5. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może określić inne przypadki i warunki niż wymienione w ust. 1—3, w których pracownik może otrzymać nagrodę mimo nieprzepracowania całego roku.

Art. 6. 1. Nagrodę indywidualną z zakładowego funduszu nagród przyznaje się pracownikowi na podstawie oceny wyników jego pracy, ze szczególnym uwzględnieniem jakości produkcji oraz liczby wyrobów wadliwie wykonanych z winy pracownika.

2. Obniżenie jakości produkcji lub wadliwe wykonywanie wyrobów z winy pracownika powoduje odpowiednie zmniejszenie nagrody aż do całkowitej utraty prawa do nagrody. Zmniejszenie nagrody lub utrata prawa do nagrody następuje, jeżeli na obniżenie jakości produkcji lub wadliwe wykonanie wyrobu zwrócono uprzednio pracownikowi uwagę na piśmie.

3. Indywidualna nagroda powinna ulec zmniejszeniu za zawinione przez pracownika naruszenie regulaminu pracy; w przypadku poważnego naruszenia regulaminu pracy pracownik może być całkowicie pozbawiony prawa do nagrody.

4. Nagroda ulega zmniejszeniu za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, w wysokości określonej w zakładowym regulaminie rozdziału nagród, nie mniej jednak niż o 20% za 1 dzień i o 50% za 2 dni nieusprawiedliwionej nieobecności. Za więcej niż 2 dni nieusprawiedliwionej nieobecności następuje całkowita utrata prawa do nagrody.

Art. 7. Pracownik traci prawo do nagrody, jeżeli z winy swej wyrządził szkodę zakładowi pracy, jeżeli zagarnął mienie zakładu pracy, a także w razie samowolnego przerwania pracy albo przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w zakładzie pracy.

Art. 8. Pracownik na stanowisku kierowniczym lub inny pracownik odpowiedzialny za organizację pracy w zakładzie otrzymuje nagrodę, jeżeli spełnił warunki określone ustawą, a ponadto zostały wykonane zadania wyznaczone przez jednostkę nadrzędną; zasada ta obowiązuje także przy nagrażaniu pracowników zwolnionych od pracy zawodowej do pełnienia stałych funkcji w organach samorządu robotniczego i radach zakładowych.

Art. 9. 1. Pracownicy zatrudnieni po dniu 31 grudnia 1972 roku otrzymują nagrody w następującej wysokości:

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

2. Przepisy art. 4—8 stosuje się odpowiednio.

3. Absolwentom zasadniczych szkół zawodowych, szkół średnich oraz wyższych, którzy po raz pierwszy podejmują pracę w zakładzie pracy, okres nauki w tych szkołach wlicza się do okresów zatrudnienia wymienionych w ust. 1.

Art. 10. Część zakładowego funduszu nagród, stanowiąca różnicę pomiędzy naliczonym funduszem nagród a sumą wypłaconych indywidualnych nagród, zostaje przekazana na odrębny rachunek z przeznaczeniem na:

1) dodatkowe finansowanie działalności umożliwiającej korzystanie w szerszym zakresie przez dzieci pracowników z:

- a) żłobków,
- b) przedszkoli,
- c) innych zakładów opiekuńczych,
- d) obozów, kolonii i zimowisk,

2) finansowanie urządzeń komunalnych i środowiskowych z zakresu opieki nad dzieckiem, z których korzystają dzieci pracowników,

3) inne cele określone przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 11. 1. Wypłata nagród indywidualnych następuje nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku następującego po roku, za który przysługuje nagroda.

2. Termin określony w ust. 1 nie obowiązuje przy wypłacie nagród pracownikom wymienionym w art. 8, dla których wypłata nagród następuje po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego.

Rozdział III

Zasady tworzenia i podziału zakładowego funduszu socjalnego.

Art. 12. Zakładowy fundusz socjalny przeznaczony jest na:

1) finansowanie działalności socjalnej na rzecz pracowników i ich rodzin, a w szczególności:

- a) wczasów pracowniczych,
- b) wypoczynku dla dzieci i młodzieży,
- c) wypoczynku niedzielnego i świątecznego oraz turystyki,
- d) placówek kulturalno-oświatowych,
- e) pracowniczych ogródków działkowych,
- f) sportu,
- g) innej działalności o charakterze socjalnym i kulturalnym,

2) inne cele określone przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 13. Zakładowy fundusz socjalny tworzy się:

- 1) z odpisu ustalonego w stosunku do funduszu płac,
- 2) z opłat osób i jednostek organizacyjnych korzystających z usług zakładowej działalności socjalnej,
- 3) ze środków finansowych przekazywanych przez

organizacje społeczne oraz z dobrowolnych świadczeń pieniężnych pracowników,

4) z innych źródeł określonych przepisami szczególnymi.

Art. 14. 1. Wskaźnik procentowy odpisu na zakładowy fundusz socjalny ustala się przyjmując za podstawę środki:

1) przekazane w 1973 r. z budżetu Państwa na działalność socjalną określoną w art. 12,

2) przeznaczone na cele socjalne z przysługujących za wyniki roku 1972 funduszów: zakładowego, za osiągnięcia ekonomiczne załóg lub za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne — przy zastosowaniu wskaźnika wzrostu funduszu płac roku 1973 w stosunku do funduszu płac roku 1972,

3) środki z innych źródeł określonych przez Radę Ministrów.

2. Odpis, o którym mowa w ust. 1, ulega corocznemu podwyższaniu aż do osiągnięcia 2% funduszu płac na rok 1978. Wzrost ten następuje począwszy od ustalenia zakładowego funduszu socjalnego na rok 1974. Coroczny wzrost zakładowego funduszu socjalnego nie może wynosić mniej niż 0,2% funduszu płac.

3. Odpis na zakładowy fundusz socjalny na rok 1974 w państwowych jednostkach organizacyjnych, które dotychczas nie korzystały ze środków wymienionych w ust. 1, wynosi — 0,4% funduszu płac. Coroczny wzrost odpisu w tych jednostkach wynosi 0,4% funduszu płac, aż do osiągnięcia w roku 1978 — 2% funduszu płac.

4. W jednostkach organizacyjnych, w których środki wymienione w ust. 1 wynosiły w roku 1973 więcej niż 2% funduszu płac, odpisów na zakładowy fundusz socjalny w latach następnych dokonuje się w wysokości tych środków w roku 1973, jeżeli jednak w roku 1970 lub 1971 albo w 1972 środki te wyniosły więcej niż w roku 1973, wówczas odpisów na zakładowy fundusz socjalny dokonuje się w kwocie przypadającej w roku, w którym środki te były najwyższe. Zasada ta obowiązuje do roku, w którym wskaźnik odpowiadający stosunkowi procentowemu odpisu na zakładowy fundusz socjalny do funduszu płac wyniesie 2%.

5. Środki przeznaczone na zakładowy fundusz socjalny nie wykorzystane w roku bieżącym powiększają środki przeznaczone na ten cel w roku następnym.

Rozdział IV

Zasady tworzenia i podziału zakładowego funduszu mieszkaniowego.

Art. 15. Zakładowy fundusz mieszkaniowy przeznaczony jest na finansowanie budownictwa mieszkaniowego dla pracowników, na udzielanie pomocy finansowej w uzyskiwaniu mieszkań oraz inne cele z zakresu potrzeb mieszkaniowych pracowników.

Art. 16. 1. Zakładowy fundusz mieszkaniowy tworzy się:

1) z odpisu ustalonego w stosunku do funduszu płac,

2) z innych źródeł określonych przepisami szczególnymi.

2. Wskaźnik procentowy odpisu na zakładowy

fundusz mieszkaniowy ustala się przyjmując za podstawę środki:

1) przeznaczone na budownictwo mieszkaniowe z przysługujących za wyniki roku 1972 funduszów: zakładowego, za osiągnięcia ekonomiczne załóg lub za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne — przy zastosowaniu wskaźnika wzrostu funduszu płac roku 1973 w stosunku do funduszu płac roku 1972,

2) przyznane zakładom pracy na rok 1973 z innych źródeł określonych przez Radę Ministrów.

3. Odpis, o którym mowa w ust. 2, ulega corocznemu podwyższaniu aż do osiągnięcia 1% funduszu płac na rok 1978. Wzrost ten następuje począwszy od ustalenia zakładowego funduszu mieszkaniowego na rok 1974. Coroczny wzrost odpisu nie może wynosić mniej niż 0,1% funduszu płac.

4. Odpis na zakładowy fundusz mieszkaniowy w państwowych jednostkach organizacyjnych, które dotychczas nie korzystały ze środków wymienionych w ust. 2, wynosi na rok 1974 — 0,2% funduszu płac. Coroczny wzrost odpisu w tych jednostkach wynosi 0,2% funduszu płac, aż do osiągnięcia w roku 1978 — 1% funduszu płac.

5. W jednostkach organizacyjnych, w których środki wymienione w ust. 2 stanowiły w roku 1973 więcej niż 1% funduszu płac, odpisów na zakładowy fundusz mieszkaniowy w latach następnych dokonuje się w wysokości tych środków w roku 1973; jeżeli jednak w roku 1970 lub 1971 albo w 1972 środki te wyniosły więcej niż w roku 1973, wówczas odpisów na zakładowy fundusz mieszkaniowy dokonuje się w kwocie przypadającej w roku, w którym środki te były najwyższe. Zasada ta obowiązuje do roku, w którym wskaźnik odpowiadający stosunkowi procentowemu odpisu na zakładowy fundusz mieszkaniowy do funduszu płac wyniesie 1%.

6. Środki przeznaczone na zakładowy fundusz mieszkaniowy nie wykorzystane w roku bieżącym powiększają środki przeznaczone na ten cel w roku następnym.

Rozdział V

Przepisy wspólne i końcowe.

Art. 17. Zakładowy fundusz nagród oraz odpisy na zakładowe fundusze socjalny i mieszkaniowy zalicza się do kosztów zakładu pracy.

Art. 18. Nagrody za rok 1973 wypłaca się według zasad określonych ustawą — z zakładowego funduszu nagród.

Art. 19. 1. W nowo uruchamianych zakładach pracy fundusze określone niniejszą ustawą tworzy się w pierwszym roku działania w wysokości średniego odpisu procentowego przysługującego jednostkom podległym wspólnej jednostce nadrzędnej.

2. Odpis, w którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać:

1) 2% na zakładowy fundusz socjalny,

2) 1% na zakładowy fundusz mieszkaniowy.

Art. 20. 1. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady tworzenia i gospodarowania zakładowymi funduszami: nagród, socjalnym i mieszkaniowym oraz zasady prowadzenia zakładowej działalności socjalnej.

2. Rada Ministrów określi jednostki organizacyjne, w których mogą być zastosowane odmienne zasady tworzenia funduszków na cele określone niniejszą ustawą, pod warunkiem, że wysokość tych funduszków nie będzie niższa od określonej w ustawie.

Art. 21. Ustawa nie narusza art. 33 ustawy z dnia 15 lipca 1968 r. o pracownikach rad narodowych (Dz. U. Nr 25, poz. 164) oraz art. 42 ustawy z dnia 27 kwietnia 1972 r. — Karta praw i obowiązków nauczyciela (Dz. U. Nr 16, poz. 114), z tym że Rada Ministrów w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 20 ust. 1 niniejszej ustawy, może dostosować

przepisy wydane na podstawie tych artykułów do zasad określonych niniejszą ustawą.

Art. 22. Traci moc ustawa z dnia 28 marca 1958 r. o funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1960 r. Nr 13, poz. 78).

Art. 23. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1973 r., z wyjątkiem przepisów o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1974 r.

Przewodniczący Rady Państwa: *H. Jabłoński*
Sekretarz Rady Państwa: *L. Stasiak*

53.

UCHWAŁA NR 180 RADY MINISTRÓW

z dnia 25 lipca 1973 r.

w sprawie skróconego czasu pracy w niektórych zakładach pracy podległych Ministrowi Przemysłu Ciężkiego.

(*Monitor Polski z dnia 3 sierpnia 1973 r. Nr 33, poz. 200*)

Na podstawie art. 3 ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o skróconym czasie pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szkodliwych warunkach (Dz. U. Nr 20, poz. 174) Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. W Zakładach Cynkowych „Silesia”, w Zakładach Metalurgicznych „Trzebinia” i w Hucie Metali Nieżelaznych „Szopienice”, zwanych dalej „zakładami”, na stanowiskach pracy wymienionych w wykazie

stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały stosuje się do dnia 31 grudnia 1978 r. skrócony czas pracy.

§ 2. 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w zakładach i na stanowiskach określonych w wykazie, o którym mowa w § 1, wynosi 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo.

2. Pracownicy objęci skróconym czasem pracy nie mogą być zatrudniani w godzinach nadliczbowych.

Załącznik do uchwały nr 180 Rady Ministrów z dnia 25 lipca 1973 r. (poz. 200).

WYKAZ STANOWISK OBJĘTYCH SKRÓCONYM CZASEM PRACY**Zakłady Cynkowe „Silesia” (łącznie z Wydziałem „Radzionków”)****Piece fluidyzacyjne**

Piecowy pieca fluidyzacyjnego
Zasypowy blendy pieca fluidyzacyjnego
Maszynista pieca fluidyzacyjnego
Maszynista transporterów wsadu
Ładowacz blendy prażonej
Ładowacz blendy surowej
Suwnicowy

Fabryka kwasu siarkowego

Aparatowy odpylni elektrostatycznej
Aparaturowy chłodnic ociekowych i spiralnych
Wieżowy kwasu siarkowego
Czyszciciel kanałów i przewodów
Lutownik
Ładowacz kwasu siarkowego
Mistrz i kierownik zmiany
prażalni i fabryki kwasu siarkowego
Próbkarz

Utrzymanie ruchu

Elektromonter dyżurny
Ślusarz remontowy

Zakłady Metalurgiczne „Trzebinia”**Piece fluidyzacyjne**

Piecowy pieca fluidyzacyjnego
Zasypowy pieca fluidyzacyjnego
Ładowacz blendy surowej
Ładowacz blendy prażonej
Aparatowy granulacji wsadu
Sterowniczy elektrowciągu
Czyszciciel kanałów gazowych
Maszynista pieca fluidyzacyjnego

Piec spiekalny DL

Piecowy pieca DL
Młynowy spiekalni DL
Młynowy aglomeratu
Wsadowy pieca DL
Zasypowy pieca DL
Suwnicowy
Aparatowy odzysku szlamu kadmowego
Czyszciciel rusztów pieca DL
Mistrz zmianowy

Fabryka kwasu siarkowego

Aparaturowy na oddziale kontaktowym kwasu siarkowego

Aparatowy odpylni elektrostatycznej
Maszynista dmuchaw o napędzie elektrycznym na oddziale kontaktowym kwasu siarkowego
Aparatowy mieszalni kwasu siarkowego
Czyszciciel rymien i zbiorników
Aparatowy neutralizatora
Lutownik
Mistrz zmianowy

Utrzymanie ruchu

Ślusarz remontowy
Elektromonter dyżurny
Mistrz utrzymania ruchu

Huta Metali Nieżelaznych „Szopienice”**Piece zawieszinowe**

Piecowy pieców zawieszinowych
Maszynista pieców zawieszinowych
Czyszciciel kanałów SO_2
Czyszciciel dołów podnośnikowych
Aparatowy granulacji pyłów

Piece fluidyzacyjne

Piecowy pieca fluidyzacyjnego
Maszynista pieca fluidyzacyjnego
Zasypowy blendy pieca fluidyzacyjnego
Wyładowywacz blendy

Fabryka kwasu siarkowego

Wieżowy kwasu siarkowego
Aparaturowy urządzeń
Aparatowy odpylni elektrostatycznej
Ładowacz kwasu siarkowego
Czyszciciel system
Konserwator urządzeń
Lutownik

Oddział siarczanu cynku

Aparatowy urządzeń ługowni
Suszacz-pakowacz siarczanu cynku

Oddział płynnego SO_2

Aparaturowy płuczki
Aparaturowy dwutlenku siarki
Aparaturowy sulfidyny
Ładowacz płynnego dwutlenku siarki
Smarowacz urządzeń

Utrzymanie ruchu

Ślusarz i spawacz remontowy
Sprzątaczką i praczka masek i odzieży ochronnej
Łazienny

Dozór wydziału

Mistrz zmianowy
Mistrz utrzymania ruchu
Kierownik zmiany

Instytut Wydawniczy CRZZ — Warszawa, ul. Spasowskiego 1/3

WARUNKI PRENUMERATY

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

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

Prenumeratory indywidualni mogą opłacać prenumeratę w urzędach pocztowych i u listonoszy lub dokonywać wpłat na konto PKO Nr 1-6-10002 — 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.

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

Drukarnia Instytutu Wydawniczego CRZZ. Papier gazetowy kl. VIII, 50 g. Ark. wyd. 1,8; ark. druk. 1,5. Zam. 684/73. R-93.
26.900 egz.