



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1965

Warszawa, dnia 30 lipca 1965 r.

Nr 6

SPIS TRESCI

Dział A

- Poz. 65 — uchwała XIII Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych i II Plenum Zarządu Głównego Związku Młodzieży Socjalistycznej z dnia 5 maja 1965 r. o zadaniach związków zawodowych i Związku Młodzieży Socjalistycznej w działalności wśród młodzieży pracującej i uczącej się zawodu 138

Dział B

- Poz. 66 — ustawa z dnia 31 marca 1965 r. o zmianie ustawy o szkołach wyższych (wyciąg) 144
- „ 67 — instrukcja Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej oraz Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 marca 1965 r. w sprawie uznawania czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby przebytej przez pracownika w czasie przejściowego pobytu za granicą 150
- „ 63 — wyjaśnienie Nr 6 Komitetu Pracy i Płac z dnia 9 września 1964 r. w sprawie interpretacji niektórych postanowień uchwały Nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. 151
- „ 69 — wyjaśnienie Nr 7 Komitetu Pracy i Płac z dnia 7 listopada 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych oraz w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących te przedsiębiorstwa 151
- „ 70 — pismo okólne Nr 21 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 października 1964 r. w sprawie wykonywania przez pracowników nauki zatrudnionych w szkołach wyższych lub w Polskiej Akademii Nauk prac pozaplanowych w gospodarstwie pomocniczym lub prac pozaplanowych opłacanych ze środków specjalnych szkoły wyższej albo placówki naukowej Polskiej Akademii Nauk 154
- „ 71 — instrukcja Nr 22 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac oraz Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki z dnia 23 października 1964 r. w sprawie zasad organizacji robót w zakresie kultury fizycznej i turystyki prowadzonych ze środków na akcję interwencyjną i zatrudniania przy nich osób poszukujących pracy 155

DZIAŁ A

65

UCHWAŁA**XIII PLENUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I II PLENUM ZARZĄDU GŁÓWNEGO ZWIĄZKU MŁODZIEŻY SOCJALISTYCZNEJ**

z dnia 5 maja 1965 r.

o zadaniach związków zawodowych i Związku Młodzieży Socjalistycznej w działalności wśród młodzieży pracującej i uczącej się zawodu.

Wśród ogółu zatrudnionych w gospodarce narodowej Polski Ludowej 50% stanowią ludzie młodzi, którzy nie przekroczyli jeszcze 30 roku życia. Najbliższą 5-latkę charakteryzować będzie dalszy masowy napływ młodzieży do pracy zawodowej. Problemy związane z jej zatrudnieniem, kwalifikacjami zawodowymi i socjalistycznym wychowaniem stanowią istotną treść uchwał IV Zjazdu PZPR oraz programu wyborczego Frontu Jedności Narodu. Problemy te są również przedmiotem codziennej troski i praktycznej działalności wszystkich ogniw związków zawodowych i Związku Młodzieży Socjalistycznej.

Wieloletnie i konkretne współdziałanie związków zawodowych i ZMS w rozwiązywaniu problemów związanych z zabezpieczeniem młodzieży należytych warunków życia, pracy i nauki — zwłaszcza na terenie zakładów pracy — dało już niemałe rezultaty. Działalność w samorządzie robotniczym, rozwijanie socjalistycznego współzawodnictwa pracy, organizowanie wolnego czasu, upowszechnianie oświaty, kultury, sportu i turystyki oraz rozwiązywanie spraw socjalno-bytowych młodzieży — oto najważniejsze dziedziny współdziałania związków zawodowych i ZMS.

Osiągnięcia zanotowane w okresie 20-lecia PRL na wszystkich odcinkach naszego życia społecznego i gospodarczego wypracowane zostały wysiłkiem całego narodu, wszystkich ludzi pracy. Wszechstronne możliwości pracy i awansu młodzieży, jej udział we wszystkich wielkich poczynaniach naszego kraju — stworzyły organizacjom związkowym i młodzieży podstawę do rozwinięcia szerokiego frontu działalności wychowawczej wśród młodzieży, do pobudzania jej ambicji, kształtowania szacunku do pracy, do stawiania przed młodzieżą nowych, coraz ambitniejszych zadań. Jest to szczególnie ważne obecnie, gdy w całym kraju przygotowujemy się do realizacji nowego pięcioletniego planu wszechstronnego rozwoju gospodarczego i kulturalnego socjalistycznej ojczyzny, umocnienia jej sił i podniesienia jej znaczenia w świecie.

Biorąc powyższe pod uwagę oraz kierując się głęboką troską o sprawy młodzieży XIII Plenum CRZZ i II Plenum KC ZMS postanawiają przyjąć wspólne kierunki działania, zmierzające do stałego rozwijania i doskonalenia pracy z młodzieżą pracującą i uczącą się zawodu.

I. Zadania w dziedzinie zatrudnienia i kształcenia zawodowego młodzieży.

A. Sprawy zatrudnienia i przygotowania zawodowego młodzieży są węzłowym problemem planu 5-letniego na lata 1966—1970. Znaczny przyrost siły roboczej w tych latach stanowi jeden z istotnych czynników dynamizujących rozwój sił wytwórczych. Pełne, racjonalne zatrudnienie młodzieży — zgodne z potrzebami społeczno-gospodarczego rozwoju kraju, założonym wzrostem produkcji i wydajności pracy oraz poziomem kwalifikacji zawodowych — jest centralnym zadaniem nadchodzącego pięciolecia, w którego rozwiązywaniu ruch zawodowy i organizacje młodzieżowe powinny aktywnie uczestniczyć.

W całokształcie działalności związanej z rozszerzaniem frontu pracy, instancje związkowe i organizacje młodzieżowe powinny skoncentrować swoją uwagę na problemach związanych z wszechstronną aktywizacją gospodarczą terenu. Oprócz racjonalnego wykorzystania miejsc pracy, powstałych w wyniku wysiłku inwestycyjnego, szczególne znaczenie ma uzyskanie nowych miejsc pracy w drodze bezinwestycyjnej. W tym celu konieczne jest podjęcie następujących kroków:

— skupienie uwagi zakładowych instancji związkowych i młodzieżowych na wykorzystaniu istniejących możliwości zatrudnienia przez podniesienie współczynnika zmianowości w poszczególnych branżach i zakładach pracy, zwłaszcza w przemyśle maszynowym i elektrotechnicznym,

— współdziałanie wojewódzkich komisji związków zawodowych i zarządów wojewódzkich ZMS z radami narodowymi w opracowaniu programów aktywizacji gospodarczej poszczególnych regionów, wydatnego rozwoju usług, przemysłu terenowego, spółdzielczości i chałupnictwa,

— podejmowanie inicjatyw i konkretnych propozycji w sprawach zatrudnienia, zmierzających do ilościowego wzrostu miejsc pracy, poprawy struktury zatrudnienia, z uwzględnieniem grup zawodowych, płci, wieku oraz podziału na miasto i wieś,

— współdziałanie instancji związków zawodowych z administracją gospodarczą i radami narodowymi w zakresie racjonalnego wykorzysta-

nia środków przeznaczonych na inwestycje oraz lokalizacji nowych obiektów, zgodnie z wymogami wynikającymi z sytuacji demograficznej i ze stanu zasobów surowcowych.

W rozwiązywaniu problemów zatrudnienia należy jak najszerszej uwzględniać wnioski zawarte w zakładowych planach alternatywnych oraz wnioski wynikające z analizy terenowych bilansów siły roboczej.

Niezmiernie ważnym zadaniem instancji związkowych i młodzieżowych jest dążenie do zatrudnienia większej liczby dziewcząt w nowych, w pełni dla nich dostępnych zawodach. Wymaga to opracowania wykazów miejsc pracy i zawodów szeroko dostępnych dla kobiet, a także przezwyciężenia oporów wśród kierownictwa niektórych zakładów pracy.

Wojewódzkie komisje związków zawodowych, zarządy okręgowe związków zawodowych oraz zarządy wojewódzkie ZMS, współdziałając z radami narodowymi i zjednoczeniami, powinny podejmować wysiłki na rzecz racjonalnego rozmieszczenia i efektywnego wykorzystania zasobów siły roboczej, zwłaszcza kwalifikowanej kadry. W tym celu konieczne jest zwiększenie aktywności wydziałów zatrudnienia rad narodowych, zakładów pracy i zjednoczeń, w celu usprawnienia systemu informacji o kadrowych potrzebach przedsiębiorstw i regionów oraz szerszego popularyzowania wśród młodzieży zawodów, często niesłusznie uważanych za nieatrakcyjne, a także rozwijania pracy wychowawczej, wyrabiającej wśród młodzieży przekonanie, że każda dobrze wykonywana praca, przynosząca pożytek społeczeństwu, znajduje zawsze należyte uznanie.

Wejście w wiek zdolności produkcyjnej ponad trzymilionowej rzeszy młodych ludzi i podjęcie się przez nich pierwszej w życiu pracy będzie wymagało od administracji zakładów, rad zakładowych i zarządów ZMS stałego usprawniania i doskonalenia trybu przyjęć do pracy, a w szczególności skrócenia i uproszczenia związanych z nimi formalności.

Dla pracowników nowo zatrudnionych niezbędne jest również rozszerzenie informacji o charakterze proponowanej im pracy, o możliwościach kształcenia, doksztalcania i awansu zawodowego. Dotyczy to również informacji o perspektywach i sposobach uzyskania mieszkania, o skali i zasięgu innych form pomocy socjalno-bytowej oraz o pracy organizacji społecznych w zakładzie.

B. Stale rosnące zapotrzebowanie wielu gałęzi gospodarki na pracę wykwalifikowaną stwarza sytuację, w której sprawą pierwszoplanową staje się zapewnienie młodzieży odpowiedniego przygotowania zawodowego.

Od zasobu wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych oraz możliwości stałego ich doskonalenia zależeć będzie pozycja zawodowa i społeczna młodych pracowników. Te same czynniki będą również warunkowały perspektywy awansu oraz decydowały o trwałości i jakości więzi łączącej młodych pracowników z zakładem pracy. W tej sytuacji dalsze doskonalenie istniejącego systemu oświatowego, gwarantującego każdemu młodemu

człowiekowi szerokie możliwości wszechstronnego rozwoju, stanowi ważne zadanie związków zawodowych i organizacji młodzieżowych.

W związku z tym Plenum CRZZ i ZG ZMS uważa za konieczne uczestniczenie przedstawicieli zarządów głównych związków zawodowych i wojewódzkich komisji związków zawodowych oraz zarządów wojewódzkich ZMS we wszelkich pracach związanych z kształtowaniem i realizacją polityki oświatowej. Dotyczy to zwłaszcza:

- planowania rozwoju szkolnictwa dla pracujących i doskonalenia stosowanych tam metod nauczania,

- rozwoju sieci i ukształtowania struktury szkół, ośrodków kształcenia zawodowego, internatów,

- przygotowania kadr nauczających,

- czuwania nad właściwym wykorzystywaniem (przez administrację zakładów pracy i rady narodowe) środków na rozwój i poprawę bazy lokalowej szkolnictwa przyzakładowego oraz zaopatrzenia go w odpowiedni sprzęt i pomoce naukowe.

Ponadto należy wzmocnić wysiłki organizacji związkowych i młodzieżowych na rzecz możliwości uzupełnienia wykształcenia dla tej części młodzieży, która przychodzi do warsztatów produkcyjnych bez odpowiedniego przygotowania zawodowego. Szczególnie doniosłym zadaniem, którego realizacji muszą się podjąć zarówno placówki nauczania istniejące przy zakładach pracy, jak i środowiskowe, jest stworzenie warunków, które umożliwią tej młodzieży nie tylko uzyskanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych, lecz równocześnie zabezpieczą jej rozwiązanie problemów życiowych i otworzą szerokie możliwości awansu zawodowego i społecznego.

Instancje związkowe powinny również udzielać wszechstronnej pomocy i poparcia wszelkim inicjatywom i poczynaniom organizacji młodzieżowych oraz rad narodowych, zmierzającym do zapewnienia należytej opieki nad młodzieżą nie uczącą się i nie pracującą oraz do stworzenia odpowiednich warunków sprzyjających jej aktywności społeczno-zawodowej.

Konieczne jest także skuteczniejsze angażowanie zakładowych instancji związkowych i ZMS w opracowywanie kompleksowych, opartych o konkretne zapotrzebowanie, zakładowych planów kształcenia kadr i — zgodnie z wytycznymi Prezydium CRZZ i KW CRZZ z listopada 1964 r. — uwzględniających potrzeby wynikające z alternatywnych planów rozwoju na lata 1966—1970.

Kierowanie szkoleniem kadr wymaga usprawnienia poprzez tworzenie i prowadzenie ośrodków szkoleniowych koordynujących całokształt działalności w tej dziedzinie, zwłaszcza w dużych zakładach pracy. Wojewódzkie komisje związków zawodowych i zarządy wojewódzkie ZMS, wspólnie z radami narodowymi, powinny dążyć do wprowadzenia koordynacji terenowej w dziedzinie przygotowania kadr dla potrzeb gospodarki swego regionu.

Należałoby, aby resort oświaty, administracje zakładów pracy, szkoły, nauczycielstwo oraz za-

kładowe organizacje związkowe i młodzieżowe podjęły wysiłki zmierzające do podniesienia społecznej i ekonomicznej efektywności nauczania w szkolnictwie przyzakładowym. Wysiłki te powinny zmierzać:

- do doskonalenia programów i metod nauczania w systemie szkolnictwa przyzakładowego,

- oraz do stworzenia właściwej atmosfery wokół uczącej się młodzieży, zachęty i pomocy w nauce, poprzez lepsze wykorzystywanie w tym celu bodźców moralnych i materialnych tkwiących w systemie plac, poprzez żywsze i regularniejsze interesowanie się jej postępami w nauce.

Związki zawodowe i ZMS powinny udzielać pomocy i wsparcia Związkowi Harcerstwa Polskiego w jego pracach wśród młodzieży szkolnej, a w szczególności wśród młodzieży szkół przyzakładowych i międzyzakładowych, co w efekcie powinno przyczynić się do podniesienia rangi społecznego działania instruktorów ZHP — pracowników zakładów pracy.

Plenum CRZZ i ZG ZMS zwraca się do Ministerstwa Oświaty i Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego, aby uwzględniły — w opracowywanej obecnie reformie szkolnictwa zawodowego — konieczność ściślejszego powiązania programów nauczania z potrzebami gospodarki narodowej, z wymogami postępu technicznego i życia społecznego.

Plenum zwraca się też z apelem do resortów i zjednoczeń o zabezpieczenie niezbędnych warunków, które umożliwią zakładom pracy realizację rosnących zadań szkoleniowych.

II. Zakład pracy miejscem aktywizacji społeczno-zawodowych i działalności wychowawczej.

A. Socjalistyczny zakład pracy odgrywa coraz większą rolę w rozwijaniu działalności społeczno-politycznej, kulturalno-oświatowej i sportowo-turystycznej, zarówno bezpośrednio na swoim terenie, jak i w środowisku życia swoich pracowników. Ta działalność wychowawcza — w odniesieniu do młodzieży — odbywa się przede wszystkim poprzez szerszą i pełniejszą jej aktywizację przy wykonywaniu podstawowych zadań przedsiębiorstwa, poprzez włączanie jej do współzarządzania zakładem — w ramach samorządu robotniczego. Służy temu również rozwijanie różnych form socjalistycznego współzawodnictwa pracy i ruchu racjonalizatorskiego.

Wspólne Plenum CRZZ i ZG ZMS, doceniając znaczenie wymienionych form działalności wśród młodzieży pracującej, zaleca wszystkim instancjom i ogniom zakładowym stałe ich doskonalenie.

Konieczne jest rozszerzenie społeczno-wychowawczych funkcji samorządu robotniczego; nieodzownym warunkiem ku temu jest przedstawianie na forum samorządu i rady robotniczej (przez przedstawicieli rad zakładowych i zarządów zakładowych ZMS) zagadnień i wniosków w sprawie ich prawidłowego rozwiązania, co może mieć istotny wpływ na kształtowanie się postaw młodzieży i jej stosunku do pracy, na wzrost jej aktywności produkcyjnej itp. W szczególności chodzi tu o następujące sprawy:

- inicjatywy produkcyjne i współzawodnictwo pracy,

- problemy kształcenia i doksztalcania oraz racjonalną gospodarkę kadrami,

- kształtowanie socjalistycznych stosunków międzyludzkich,

- społeczną kontrolę działalności przedsiębiorstwa,

- warunki pracy i wypoczynku załogi.

Należy również zwiększyć udział młodzieży w pracach samorządu robotniczego. Dalsze rozszerzenie tego udziału wymaga:

- wnikliwego wsłuchiwanie się samorządów robotniczych w opinie wygłaszane przez młodzież i życzliwego ustosunkowywania się do jej wniosków,

- wzrostu liczby przedstawicieli młodzieży w organach samorządu robotniczego,

- większego udziału młodzieży w szkoleniu ekonomicznym organizowanym dla działaczy samorządu robotniczego,

- angażowania młodzieży, szczególnie fachowców, do komisji powoływanych przez KSR i radę robotniczą,

- zapewnienia warunków wszechstronnego rozwoju wszelkim inicjatywom młodych inżynierów i techników poprzez dalsze zacieśnianie współpracy ogniw związkowych, ZMS i NOT.

Organizacje związkowe i koła ZMS powinny dbać o rozwój wszystkich form współzawodnictwa pracy. Chodzi zwłaszcza o współzawodnictwo o tytuł BPS, OPS i PSP. Istotne jest tu również podejmowanie wysiłków gwarantujących włączanie się do ruchu współzawodnictwa coraz to większej liczby pracujących.

Należyte wywiązywanie się z tych zadań wymaga:

- podejmowania przez brygady nowych jakościowo zobowiązań, dotyczących głównie poprawy jakości produkcji, oszczędności materiałów, stosowania materiałów zastępczych, nowych technologii, rozwijania produkcji eksportowej i antyimportowej,

- konsekwentnego włączenia się współzawodniczących do realizacji zadań w dziedzinie kształcenia i doksztalcania oraz kształtowania socjalistycznych stosunków międzyludzkich,

- stwarzania przez administrację zakładów pracy techniczno-organizacyjnych warunków umożliwiających bądź ułatwiających realizację podjętych przez brygady zobowiązań oraz otaczania ich wszechstronną i troskliwą opieką.

Ważne jest również rozszerzanie innych form współzawodnictwa pracy, a zwłaszcza współzawodnictwa międzyzakładowego. Załogi zakładów pracy uczestniczące w różnorodnych formach współzawodnictwa powinny zwiększyć swą aktywność, szczególnie w działalności zmierzającej do podnoszenia jakości i nowoczesności wyrobów.

Poza tym organizacje związkowe i ZMS powinny troszczyć się o upowszechnianie pozytywnych doświadczeń wszystkich form współzawodnictwa. Wymaga to regularnego analizowania zjawisk zachodzących w ruchu współzawodnictwa pracy. Analizy takie powinny być przeprowadzane z pra-

ownikami biorącymi udział w różnych formach współzawodnictwa podczas spotkań, które pozwolą lepiej wykrywać i skuteczniej usuwać występujące jeszcze nieprawidłowości oraz wypracować metody godne szerszej popularyzacji.

Plenum CRZZ i ZG ZMS aprobuje uchwałę Prezydium CRZZ i Prezydium ZG ZMS z dnia 1.IV.1965 r. w sprawie dalszego rozwoju współzawodnictwa o tytuł BPS. Równocześnie jednak Plenum stwierdza, że realizacja postanowień uchwały, a w szczególności tych, które dotyczą stopniowego przekazywania KSR uprawnień do nadawania tytułów, wymagać będzie:

- ze strony instancji związkowych i organizacji młodzieżowych: zwiększonej pomocy dla organizatorów i uczestników współzawodnictwa pracy w zakładach,

- ze strony zakładowych komisji współzawodnictwa: poprawy stylu pracy; chodzi zwłaszcza o właściwe przygotowywanie materiałów na posiedzenia KSR i wnikliwą analizę pracy brygad przez KSR,

- ze strony administracji i organów samorządu: szerszego stosowania różnorodnych bodźców moralnych, popularyzowania przodujących ludzi i kolektywów oraz ich doświadczeń i metod pracy.

B. Plenum CRZZ i ZG ZMS zwraca uwagę na potrzebę tworzenia w zakładach pracy odpowiednich warunków sprzyjających wszechstronnej pracy wychowawczej i zaangażowanej postawy w pracy zawodowej i działalności społecznej.

Osiągnięcie tego celu wymaga ciągłego doskonalenia dotychczasowych metod pracy i poszukiwania nowych — lepiej odpowiadających współczesnym wymogom techniczno-produkcyjnym i społeczno-wychowawczym.

Należy udoskonalać formy współdziałania związków zawodowych, organizacji młodzieżowych, stowarzyszeń zrzeszonych w NOT, samorządu robotniczego oraz administracji zakładu wszystkich szczebli, w celu zapewnienia młodzieży pomocy w rozwoju jej twórczych inicjatyw i realizacji podejmowanych przez nią przedsięwzięć.

Konieczna jest aktywniejsza działalność samej młodzieży i jej zespołów w przyspieszaniu procesów adaptacyjnych i kształtowaniu gospodarskiej postawy.

Trzeba umacniać i podnosić rolę mistrzów i średniego dozoru w wychowawczym oddziaływaniu na młodzież, zwłaszcza nowo zatrudnioną; istnieje potrzeba szerszego rozwijania działalności zmierzającej do pogłębienia wiedzy mistrzów i średniego dozoru, zwłaszcza odnośnie ich umiejętności pracy z zespołami ludzkimi, celem zwiększenia ich odpowiedzialności za efekty w pracy i w nauce powierzonych im pracowników.

Organizacje związkowe i ZMS powinny ustalić formy i metody współpracy grup związkowych i kół ZMS z mistrzami i brygadzystami, aby okazać im pomoc w pracy z młodymi pracownikami oraz we właściwym wypełnianiu przez nich obowiązków służbowych i społecznych.

Wszyscy starsi robotnicy, działacze społeczno-polityczni i aktywiści w zakładach pracy po-

winni dawać osobisty przykład swoją pracą i postawą, aktywnie uczestniczyć w kształtowaniu właściwych postaw młodzieży; chodzi tu przede wszystkim o przykładowe wykonywanie swych obowiązków zawodowych, o przekazywanie młodym swych doświadczeń i umiejętności zawodowych i wpajanie troski o powierzone im maszyny i narzędzia.

Należy również wykorzystywać tradycje zakładów pracy dla wychowawczego oddziaływania na młodzież oraz kształtowania dobrze pojętego patriotyzmu i dumy zawodowej.

Wspólne Plenum CRZZ i ZG ZMS pozytywnie ocenia pracę organizacji ZMS i związków zawodowych na wielkich budowlach socjalizmu. Na szczególne wyróżnienie zasługuje angażowanie się ZMS i związków zawodowych w pracy nad terminowym uruchamianiem obiektów, doskonaleniem kooperacji, aktywizowaniem produkcyjno-społecznym młodzieży, poprawianiem warunków jej pracy i życia. Działalność tę należy kontynuować i rozwijać na wszystkich wielkich inwestycjach. Plenum zwraca się do kierownictwa odpowiednich resortów o zabezpieczenie na rozpoczynanych wielkich inwestycjach zaplecza socjalno-bytowego oraz warunków do działalności w zakresie oświaty, kultury, sportu i wypoczynku.

Wspólne Plenum CRZZ i ZG ZMS wzywa również wszystkich doświadczonych robotników, aktyw społeczny w zakładach pracy, zakładowe organizacje związków zawodowych i ZMS do poparcia wysiłków ZHP, zmierzających do pogłębienia więzi dzieci i młodzieży uczącej się z zakładami. Ma to ogromne znaczenie dla ich przyszłej pracy zawodowej i społecznej.

III. Zadania w dziedzinie poprawy warunków socjalno-bytowych i ochrony pracy młodzieży.

A. Sprawy socjalno-bytowe idące w parze ze stałą troską o poprawę warunków pracy i życia młodzieży oraz o należytą organizację wolnego czasu — zajmują istotne miejsce w działalności związków zawodowych i organizacji młodzieżowych.

Szczególne znaczenie dla młodzieży w obecnej chwili i w nadchodzącej 5-latce nabierają problemy mieszkaniowe, które w kontekście problemów budownictwa mieszkaniowego w latach 1966—1970 zostały rozpatrzone na IV Zjeździe PZPR i znalazły odpowiednie odbicie w jego uchwałach. Zgodnie z brzmieniem tych uchwał podstawowa rola w tej dziedzinie — w latach 1966—1970 — przypadnie spółdzielczości mieszkaniowej. Nowa polityka mieszkaniowa stwarza młodzieży większe szanse uzyskania własnego mieszkania, jednakże pod warunkiem systematycznego oszczędzania własnych środków na ten cel.

Ważnym zadaniem związków zawodowych i organizacji młodzieżowych jest doprowadzenie tej prawdy do świadomości wszystkich ludzi pracy, a szczególnie każdego młodego pracownika.

W tym celu wspólne Plenum CRZZ i ZG ZMS uważa za konieczne:

- występowanie z inicjatywą zakładania nowych spółdzielni mieszkaniowych w miejscowościach nie objętych dotąd budownictwem spółdzielczym,

- organizowanie powszechnej akcji oszczędzania na mieszkania spółdzielcze, zwłaszcza wśród młodych pracowników,

- zapewnienie udziału przedstawicieli instancji związkowych i aktywistów organizacji młodzieżowych we wszystkich instancjach związku spółdzielni mieszkaniowych i samorządu spółdzielczego,

- dostosowanie zasad gospodarowania zakładowym funduszem mieszkaniowym do nowych wymogów polityki mieszkaniowej,

- podejmowanie przez samorządy hotelowe, organizacje związkowe i młodzieżowe inicjatyw społecznych na rzecz popularyzowania spółdzielczego budownictwa mieszkaniowego wśród młodych mieszkańców hoteli robotniczych.

Instancje związkowe, rady zakładowe i zarządy zakładowe ZMS powinny współdziałać we wszelkich akcjach zmierzających do zapewnienia niezbędnej pomocy materialnej pracownikom oszczędzającym na mieszkanie. Prawidłowa realizacja zasad polityki mieszkaniowej wymaga także zwiększenia udziału przedstawicieli młodzieży w zakładowych komisjach mieszkaniowych i uwzględniania opinii organizacji ZMS przy rozpatrywaniu wniosków młodzieży o przyjęcie do spółdzielni. Na upowszechnienie zasługuje również stosowana już dość często praktyka zawierania porozumień ze spółdzielniami mieszkaniowymi, przewidujących możliwości wnoszenia własnej pracy jako środka obniżenia wkładów i przyspieszenia terminów oddawania mieszkań.

B. Istotną rolę w wychowawczym oddziaływaniu na młodzież spełnia przestrzeganie ustawodawstwa pracy i zapewnienie jej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zadania ruchu zawodowego zostały tu ściśle sprecyzowane w uchwałach XII Plenum CRZZ. Powinny one stanowić przedmiot stałego zainteresowania i podstawę działania wszystkich instancji związkowych i organizacji młodzieżowych. Plenum CRZZ i ZG ZMS ze szczególnym naciskiem podkreśla raz jeszcze konieczność przestrzegania przepisów ustawy z dnia 2 lipca 1958 r., dotyczącej kształcenia i zatrudniania młodocianych.

W związku z tym organizacje związkowe i młodzieżowe powinny:

- inicjować i prowadzić wspólnie z inspekcją pracy systematyczną kontrolę pracy i nauki młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem młodocianych,

- popularyzować wśród młodzieży pracującej ustawodawstwo pracy i ochrony pracy,

- przeciwstawiać się przejawom łamania przez administrację praworządności w stosunkach pracy i nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy, urlopach oraz innych przepisów prawa pracy i postanowień układów zbiorowych pracy.

IV. Zadania w dziedzinie kulturalno-oświatowej, sportu i turystyki.

A. Zadania mające na celu rozszerzanie zasięgu i podnoszenie roli pracy kulturalno-oświatowej, sportowo-turystycznej i organizacji czasu wolnego w wychowaniu młodzieży zostały nakreślone w uchwałach IV Zjazdu PZPR, V Kongresu Związków Zawodowych i III Zjazdu Związku Młodzieży Socjalistycznej.

Realizacja tych zadań przebiegać powinna poprzez społeczny ruch upowszechniania kultury, sportu i turystyki. Instancje związkowe i młodzieżowe powinny koncentrować wysiłki, zmierzające do zapewnienia lepszego wykorzystania bazy kulturalnej i sportowo-turystycznej, m.in. dla skuteczniejszego oddziaływania wycnowawczego na młodzież.

Działalność ta powinna być rozwijana (w zakładach pracy i w miejscach zamieszkania młodzieży) przez organizacje społeczne, instytucje państwowe, placówki zawodowe, stowarzyszenia specjalistyczne, organizacje sportowe oraz inne ośrodki masowego oddziaływania na młodzież.

W organizowaniu czasu wolnego młodzieży związki zawodowe i Związek Młodzieży Socjalistycznej powinny zwrócić szczególną uwagę na konieczność lepszego doboru treści i form kształtujących społeczne potrzeby i zainteresowania życiowe młodzieży zwłaszcza nowo wstępującej do zakładów pracy.

Ponadto konieczne jest skuteczniejsze przeciwstawienie się wszelkim próbom zacierania ideowo-wychowawczego sensu działalności kulturalnej i sportowo-turystycznej oraz rozbudzanie zainteresowań młodzieży wartościowymi książkami, filmami i audycjami telewizyjnymi.

Należy również kontynuować poszukiwania form pracy sportowo-turystycznej lepiej odpowiadających młodzieży i łączącej w sobie elementy zdrowego wypoczynku z oddziaływaniem wychowawczym.

Trzeba także dalej porządkować — poprzez lepszą koordynację poczynąń w tej dziedzinie — działalność kulturalną, sportowo-turystyczną i organizację wypoczynku. Dotyczy to zwłaszcza programowania pracy nad rozbudową bazy i urządzeń kulturalnych i sportowych, a przede wszystkim lepszego wykorzystania obiektów służących tym celom.

Na terenie zakładów pracy odpowiedniej troski wymaga również zabezpieczenie harmonijnego współdziałania między organizacją młodzieżową a kierownictwem związkowych placówek kulturalno-oświatowych, klubów sportowych, ognisk kultury fizycznej itp.

Konieczny jest dalszy rozwój i doskonalenie akcji letniej oraz różnorodnych form wypoczynku po pracy, poprzez łączenie w tej dziedzinie wysiłków ZMS, ZMW, ZHP i związków zawodowych.

Obie organizacje powinny popierać — przez aktyw związkowy i aktyw ZMS — te inicjatywy młodzieży, u podstaw których leży próba rozszerzenia kręgu aktywnych odbiorców i rozwinię-

cia działalności w zakładowych placówkach kulturalnych.

Należy powierzać młodzieży współinicjowanie w programowaniu i organizowaniu pracy związkowych placówek kulturalno-oświatowych oraz sportowych, w pełni angażować młodych pracowników w działalność kolektywów młodzieżowych.

Konieczne jest również szersze wykorzystanie możliwości stworzonych w tych dziedzinach przez państwo, organizacje specjalistyczne, związki twórcze, zawodowe placówki kulturalne, ośrodki masowego przekazu, kluby i stowarzyszenia sportowo-turystyczne.

Spółeczny ruch kulturalny odczuwa nadal brak szerszego poparcia ze strony środowisk twórczych, instytucji artystycznych i wydawniczych. Dotyczy to zwłaszcza zaopatrzenia w cenny ideowo i artystycznie repertuar, który byłby w stanie zwiększyć skuteczność wychowawczą pracy kulturalnej.

Plenum CRZZ i ZG ZMS, zgodnie z zawartym porozumieniem między CRZZ i ZLP, zwraca się do twórców o podejmowanie dalszych wysiłków zmierzających do tworzenia wysoko wartościowych, ideowych i artystycznych pozycji repertuarowych. Działalności kulturalno-oświatowej powinna towarzyszyć jednocześnie dokładna informacja, lepiej pomagająca w wyborze wartościowszych utworów oraz szersza popularyzacja czytelnictwa książek i prasy.

Działalność związków zawodowych i organizacji młodzieżowych, zmierzająca do przygotowania kadry dla potrzeb ruchu kulturalnego i sportowego, powinna być wspomagana przez sprawnie funkcjonujący państwowy system szkolenia kadry. Instytucje i placówki państwowe zainteresowane należytym rozwojem tych dziedzin naszego życia społecznego oraz związki twórcze powinny udzielać znacznie wydajniejszej pomocy temu ruchowi.

Dla upowszechnienia kultury i sportu w naszym kraju należy w większym stopniu angażować młodą inteligencję techniczną, naukową i twórczą, kadre instruktorów i działaczy społecznych oraz zawodowe placówki kultury i oświaty.

Plenum CRZZ i ZG ZMS zwraca się do Ministerstwa Kultury i Sztuki oraz do podległych mu placówek z następującymi postulatami:

1) spowodowanie podjęcia — przez instytucje wydawnicze i państwowe placówki biblioteczne — długofalowej pracy w upowszechnianiu wśród młodzieży wartościowej i taniej książki oraz rozszerzenie jej kolportażu;

2) opracowanie — przy udziale CRZZ — planu poprawienia lokalizacji bibliotek, punktów bibliotecznych i rozwoju sieci w miejscach pracy i zamieszkania młodzieży robotniczej — głównie w hotelach robotniczych;

3) zapewnienie ze strony poradni artystycznych i zawodowych placówek kulturalnych stałej pomocy merytorycznej i metodycznej zespołom artystycznym, klubom prowadzonym przez związki zawodowe i organizacje młodzieżowe (w tym klubom PUKiP „Ruch”);

4) podjęcie kroków na rzecz trwałego współdziałania zawodowych placówek upowszechniania kultury (teatry, instytucje muzyczne, szkoły artystyczne, domy kultury) z klubami i zespołami amatorskimi związków zawodowych i organizacji młodzieżowych;

5) rozszerzenie działalności zawodowych placówek kultury wśród młodzieży, urządzenie przez nie dodatkowych imprez, wystaw, przedstawień, seansów w czasie najbardziej dogodnym dla młodzieży pracującej w godzinach przedpołudniowych w niedziele i święta;

6) przyspieszenie prac — prowadzonych przez Ministerstwo Kultury i Sztuki, wspólnie z CRZZ i ZG ZMS — nad opracowaniem systemu szkolenia i zatrudniania kadr kulturalno-oświatowych.

Plenum CRZZ i ZG ZMS zwraca się do Komitetu d/s Radia i Telewizji o podjęcie kroków zabezpieczających ściślejsze powiązanie programowe i organizacyjne radia i telewizji z poczynaniami wychowawczymi związków zawodowych i organizacji młodzieżowych wśród młodzieży pracującej, a w szczególności:

1) podejmowanie przez wszystkie rozgłośnie radia i telewizji konkretnych, planowych przedsięwzięć i akcji wychowawczych mających na celu rozbudzanie wśród młodzieży pracującej inicjatyw produkcyjnych i społecznych;

2) organizowanie w tym celu — w szerszym niż dotąd zakresie — konkursów racjonalizacji i wynalazczości, olimpiad technicznych, imprez popularyzujących doświadczenia w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych młodzieży itp.;

3) tworzenie cyklu programów telewizyjnych i radiowych służących lepszemu przygotowaniu młodzieży pracującej i uczącej się zaocznie, m.in. poprzez powołanie Uniwersytetu Telewizyjnego dla młodzieży pracującej.

Plenum CRZZ i ZG ZMS — mając na uwadze rozszerzenie podstaw rozwojowych sportu wychowawczego — zwraca się do Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki oraz do podległych mu komórek o:

1) wydatniejsze wspieranie podejmowanych przez związki zawodowe i organizacje młodzieżowe wysiłków zmierzających do zapewnienia dalszego rozwoju masowego ruchu sportowo-turystycznego;

2) rozszerzenie szkolenia aktywu sportowego i turystycznego dla potrzeb zakładów pracy;

3) spowodowanie zwiększenia produkcji popularnego sprzętu sportowo-turystycznego oraz lekkiego i taniego sprzętu dla rozwoju turystycznych baz noclegowych, zagwarantowanie warunków dla dalszego rozwoju sieci wypożyczalni sprzętu sportowo-turystycznego dla młodzieży.

Celem zapewnienia dalszego dynamicznego rozwoju sportu, wychowania fizycznego, turystyki oraz wypoczynku po pracy związki zawodowe i ZMS nadal będą działać w ścisłym powiązaniu z organizacjami i związkami sportowymi, a przede wszystkim z PTTK — organizacją coraz szerzej rozwijającą turystykę w zakładzie pracy oraz z TKKF — popularyzującym na szeroką skalę wychowanie fizyczne wśród licznych rzesz

pracujących i ich rodzin. Plenum CRZZ i ZG ZMS oczekuje dalszej, konkretnej działalności wszystkich organizacji i związków sportowych na rzecz zdrowia i sprawności fizycznej młodzieży pracującej.

*

Zadania wynikające z niniejszej uchwały powinny być realizowane w poszczególnych zakładach i środowiskach z uwzględnieniem specyfiki terenu i każdej gałęzi gospodarki, a zwłaszcza ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki rolnictwa. Zobowiązuje się Związek Zawodowy Pracowników Rolnych i pozostałe związki branżowe, działające w środowisku wiejskim, do ustalenia w porozumieniu z CRZZ i Zarządem Głównym ZMW — głównych kierunków i zasad współdziałania, obejmujących problemy zatrudniania, rozwoju kulturalno-oświatowego i socjalno-bytowego młodzieży w zakładach położonych na terenach wiejskich.

W celu zabezpieczenia pełnej realizacji uchwał XIII Plenum CRZZ i II Plenum ZG ZMS, wszystkie instancje związków zawodowych i ZMS powinny wzmocnić konkretne działanie na rzecz rozwiązywania życiowych problemów młodzieży pracującej. W szczególności Plenum zaleca:

1) radom zakładowym i zarządom ZMS — opracowanie i przyjęcie na wspólnych zebraniach konkretnych, wynikających z niniejszej uchwały, programów pracy wśród młodzieży; w programach tych należy określić konkretne zadania dla grup związkowych, kół ZMS oraz komisji d/s młodzieży pracującej;

2) wojewódzkim komisjom związków zawodowych, zarządom okręgowym związków branżowych oraz zarządom wojewódzkim ZMS — podjęcie konkretnych kroków celem opracowania programów pracy wśród młodzieży opartych o niniejszą uchwałę; programy te powinny uwzględniać specyfikę województwa; równie ważnym zadaniem będzie systematyczna kontrola i ocena realizacji tych zadań;

3) zarządom głównym związków branżowych, w porozumieniu z Zarządem Głównym ZMS,

opracowanie planów realizacji uchwał Plenum, z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych branż zawodowych;

4) Prezydium CRZZ i ZG ZMS — dokonywanie oceny i stałej kontroli realizacji niniejszej uchwały oraz udzielanie wszechstronnej pomocy instancjom w ich pracy z młodzieżą;

5) wszystkim instancjom związkowym — przeprowadzenie oceny dotychczasowej działalności komisji d/s młodzieży pracującej i podjęcie niezbędnych kroków dla zabezpieczenia dalszego wzrostu ich aktywności, w ścisłym powiązaniu z instancjami organizacji młodzieżowych.

Instancje związkowe, przygotowując się do przyszłej kampanii sprawozdawczo-wyborczej, zadbają o to, aby w skład władz związkowych wszystkich szczebli weszli aktywiści organizacji młodzieżowych i komisji d/s młodzieży pracującej.

Plenum wyraża przekonanie, że wszystkie instancje ruchu zawodowego, ZMS, a także ZMW, ZHP i ZSP włączają się do pełnej realizacji niniejszej uchwały oraz oczekuje konkretnego współdziałania i pomocy od wszystkich resortów, instytucji i organizacji, które prowadzą działalność wśród młodzieży.

Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych i Zarządu Głównego Związku Młodzieży Socjalistycznej wzywa całą młodzież pracującą, by — realizując zawarte w tej uchwale zadania — nie szczędziła swoich sił i umiejętności w codziennej pracy i nauce na rzecz pełnej realizacji uchwał IV Zjazdu PZPR.

Szeroka fala zobowiązań produkcyjnych i czynów społecznych, podejmowanych z okazji wyborów do Sejmu i rad narodowych, głos oddany w dniu 30 maja na listę kandydatów Frontu Jedności Narodu będzie wyrazem pełnego poparcia dla programu wyborczego Frontu Jedności Narodu, którego istotą stanowi wszechstronny rozwój społeczno-gospodarczy naszego kraju. Pełna realizacja tego programu ma szczególne znaczenie dla młodzieży i wymaga jej aktywnego i patriotycznego zaangażowania.

D Z I A Ł B

66

USTAWA

z dnia 31 marca 1965 r.

o zmianie ustawy o szkołach wyższych.

(Dziennik Ustaw z dnia 9 kwietnia 1965 r. Nr 14, poz. 98)

(Wyciąg)

Art. 1. W ustawie z dnia 5 listopada 1958 r. o szkołach wyższych (Dz. U. z 1958 r. Nr 68, poz. 336, z 1960 r. Nr 9, poz. 56, Nr 10, poz. 64 i z 1962 r. Nr 20, poz. 88) wprowadza się następującą zmianę:

1) w tytule ustawy wyrazy „o szkołach wyższych” zastępuje się wyrazami „o szkolnictwie wyższym”;

2) art. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„Art. 1. 1. Szkolnictwo wyższe obejmuje szkoły wyższe i wyższe szkoły zawodowe.

2. Szkoły wyższe i wyższe szkoły zawodowe aktywnie uczestniczą w budowie socjalizmu w Polsce Ludowej przez kształcenie i wychowywanie kadr inteligencji zawodowej, prowadzenie badań naukowych, rozwijanie i pielęgnowanie

kultury narodowej, współdziałanie w rozwoju postępu technicznego.

3. Szkoły wyższe kształcą i wychowują kadry wysoko kwalifikowanych specjalistów, przygotowanych do wykonywania zawodów wymagających naukowego opanowania określonej dziedziny wiedzy, do pracy naukowej i dydaktyczno-naukowej.

4. Wyższe szkoły zawodowe kształcą i wychowują kadry wysoko kwalifikowanych specjalistów dla potrzeb gospodarki i kultury narodowej według odrębnych programów nauczania.

5. Ilekroć dalsze przepisy ustawy mówią o szkole bez bliższego określenia, oznacza to zarówno szkołę wyższą, jak i wyższą szkołę zawodową.

.....

4) po art. 3 dodaje się art. 3a w brzmieniu:

„Art. 3a. Nauczanie w szkołach może być prowadzone systemem studiów dziennych, wieczorowych lub zaocznych.”;

.....

20) art. 28 otrzymuje brzmienie:

„Art. 28. 1. W skład senatu wchodzi: rektor, prorektorzy, dziekani, po jednym przedstawicielu każdej rady wydziału, dyrektor biblioteki głównej, dyrektor administracyjny oraz przedstawiciele następujących dwóch grup pracowników naukowo-dydaktycznych:

- 1) wykładowców,
- 2) adiunktów, starszych asystentów i asystentów.

2. Za zgodą Ministra senat może powołać do swojego składu także kierowników wszystkich lub niektórych międzywydziałowych i pozawydziałowych jednostek organizacyjnych.

3. Liczbę przedstawicieli wymienionych w ust. 1 grup pracowników naukowo-dydaktycznych w granicach od 2 do 8 łącznie określa rektor, biorąc przy tym w szczególności pod uwagę liczebność tych grup w danej szkole wyższej.

4. W szkołach wyższych jednowydziałowych do senatu zamiast jednego przedstawiciela rady wydziału wchodzi 3 przedstawicieli tej rady oraz jeden lub dwaj przedstawiciele poszczególnych grup pracowników naukowo-dydaktycznych, o których mowa w ust. 1. Liczbę przedstawicieli poszczególnych grup pracowników naukowo-dydaktycznych określa rektor, kierując się przesłankami określonymi w ust. 3.

5. Wyboru przedstawicieli rad wydziałów i wymienionych w ust. 1 grup pracowników naukowo-dydaktycznych dokonuje się co dwa lata przed końcem roku szkolnego; w miarę potrzeby dokonuje się wyborów uzupełniających do upływu okresu dwuletniego.

6. W posiedzeniach i pracach senatu uczestniczy przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej.

.....

25) w art. 36:

a) ust. 1—4 otrzymują brzmienie:

„1. W skład rady wydziału wchodzi: dziekan, prodziekani, profesorowie i docenci etatowi, kierownicy naukowych i dydaktycznych jednostek organizacyjnych wydziału oraz przedstawiciele następujących grup pracowników naukowo-dydaktycznych wydziału:

- 1) wykładowców,
- 2) adiunktów, starszych asystentów i asystentów.

.....

4. W posiedzeniach i pracach rady wydziału uczestniczy przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej.”;

.....

27) w art. 39:

a) w ust. 2 wyrazy „samodzielny pracownik nauki” zastępuje się wyrazami „profesor lub docent etatowy, a w przypadkach wyjątkowych uzasadnionych sytuacją kadrową szkoły wyższej kierownictwo katedry może być powierzone na czas określony starszemu wykładowcy”;

b) w ust. 3 wyrazy „w art. 128 ust. 2 i 3” skreśla się,

c) w ust. 4 po wyrazie „szkoły” dodaje się wyraz „wyższej”;

d) dodaje się ust. 5—7 w brzmieniu:

„5. W wyjątkowych przypadkach Minister z własnej inicjatywy może powołać kierownika katedry, dyrektora instytutu i dyrektora biblioteki głównej po zasięgnięciu opinii Rady Głównej.

6. W wyjątkowych przypadkach na stanowisko dyrektora biblioteki głównej można powołać osobę, która nie odpowiada warunkom określonym w ust. 3, lecz posiada dostateczne przygotowanie dla wykonywania funkcji dyrektora biblioteki głównej.

7. Przy powoływaniu na funkcje kierowników (dyrektorów) niektórych jednostek organizacyjnych Minister może zarządzić przeprowadzenie konkursu określając jego warunki i przebieg.”;

28) po art. 39 dodaje się art. 39a, 39b i 39c w brzmieniu:

„Art. 39a. 1. Wyższą szkołą zawodową kieruje rektor, którego powołuje i odwołuje Minister po zasięgnięciu opinii Rady Głównej.

2. Minister może na wniosek lub po zasięgnięciu opinii rektora powołać i odwołać w trybie określonym w ust. 1 jednego lub więcej prorektorów.

3. Przepisy art. 20 i 25 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do zakresu działania rektora i prorektora wyższej szkoły zawodowej.

Art. 39b. 1. W wielowydziałowej wyższej szkole zawodowej wydziałem kieruje dziekan, którego powołuje i odwołuje Minister na wniosek lub po zasięgnięciu opinii rektora.

2. Minister może na wniosek lub po zasięgnięciu opinii rektora powołać prodziekana.

3. Przepisy art. 31 i 33 ust. 1 stosuje się odpowiednio do zakresu działania dziekana i prodziekana w wyższej szkole zawodowej.

4. Kierowników innych jednostek organizacyjnych wyższej szkoły zawodowej powołuje i odwołuje rektor.

29) w art. 40:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Dyrektor administracyjny kieruje jednostkami administracyjnymi, gospodarczymi i usługowymi szkoły w zakresie i w sposób ustalony przez rektora w oparciu o rozporządzenie wydane na podstawie art. 44.”

b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Dyrektora administracyjnego powołuje i odwołuje Minister na wniosek lub po zasięgnięciu opinii rektora, a kwestora — rektor za zgodą Ministra.”

50) tytuł działu V otrzymuje brzmienie: „Pracownicy naukowo-dydaktyczni i inni pracownicy szkoły”;

51) rozdziałowi 1 działu V nadaje się następujące brzmienie:

„Rozdział 1.

Stanowiska pracowników naukowo-dydaktycznych.

Art. 88. 1. Osoby zatrudnione w szkole w zakresie nauczania i pracy naukowo-badawczej lub nauczania są pracownikami naukowo-dydaktycznymi.

2. Stanowiskami pracowników naukowo-dydaktycznych w szkole są stanowiska:

- 1) a) profesora zwyczajnego,
b) profesora nadzwyczajnego,
c) docenta etatowego;
- 2) a) starszego wykładowcy,
b) wykładowcy;
- 3) a) adiunkta,
b) starszego asystenta,
c) asystenta;
- 4) a) bibliotekarza dyplomowanego,
b) dyplomowanego pracownika dokumentacji naukowej;
- 5) a) lektora (nauczyciela języków),
b) nauczyciela przedmiotów, zawodów i umiejętności praktycznych,
c) nauczyciela wychowania fizycznego.

3. Minister może utworzyć także inne stanowiska pracowników naukowo-dydaktycznych w grupach stanowisk wymienionych w ust. 2 pkt 2—5.

4. Dla wykonywania przez szkołę lub jednostkę organizacyjną określoną w art. 10 i 11 zadań w zakresie pracy naukowo-badawczej — Minister może utworzyć także przewidziane w przepisach o Polskiej Akademii Nauk i o instytutach naukowo-badawczych stanowiska pracowników naukowo-badawczych i określić ich udział w organach kolegialnych szkoły. Do osób zatrudnionych na

tych stanowiskach stosuje się odpowiednio powołane przepisy, dotyczące kwalifikacji, warunków zatrudnienia oraz praw i obowiązków pracowników naukowo-badawczych.

5. Ilekroć w przepisach ustawy mowa jest o wykładowcy bez bliższego określenia, należy przez to rozumieć również starszego wykładowcę.

Art. 89. Na stanowisko pracownika naukowo-dydaktycznego można powołać osobę, która posiada:

1) określone w ustawie kwalifikacje naukowe, dydaktyczne lub zawodowe,

2) kwalifikacje ideowe i moralne niezbędne do wykonywania funkcji nauczyciela i wychowawcy młodzieży.

Art. 90. Na stanowisko profesora nadzwyczajnego lub profesora zwyczajnego powołuje się osobę, która posiada tytuł naukowy profesora nadzwyczajnego lub profesora zwyczajnego w zakresie danej lub pokrewnej dyscypliny naukowej.

Art. 91. 1. W wyjątkowych przypadkach pełnienie obowiązków związanych ze stanowiskiem profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego można powierzyć na określony czas jako profesorowi kontraktowemu osobie, która nie mając tytułu naukowego, o którym mowa w art. 90, posiada odpowiednio wysokie kwalifikacje naukowe i osiągnięcia w pracy naukowo-badawczej lub w pracy zawodowej.

2. W zakresie pracy naukowej i dydaktycznej, uczestniczenia w organach kolegialnych szkoły oraz zajmowania stanowisk kierowniczych w jednostkach organizacyjnych wymienionych w art. 9 profesor kontraktowy posiada uprawnienia i obowiązki profesora.

Art. 92. 1. Na stanowisko docenta etatowego można powołać osobę posiadającą:

1) stopień naukowy docenta w zakresie danej lub pokrewnej dziedziny nauki bądź

2) stopień naukowy doktora w zakresie danej lub pokrewnej dziedziny nauki oraz odpowiedni dorobek naukowy lub zawodowy, osiągnięty po uzyskaniu tego stopnia, świadczący o przygotowaniu do prowadzenia samodzielnej pracy naukowej i dydaktycznej.

2. W wyjątkowych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły można na stanowisko docenta etatowego powołać osobę, która, nie mając stopnia naukowego określonego w ust. 1 i stażu pracy na stanowisku pracownika naukowo-dydaktycznego lub naukowo-badawczego, posiada jednak osiągnięcia w pracy naukowej lub w twórczej pracy zawodowej niezbędne do pełnienia funkcji docenta etatowego.

Art. 93. 1. Na stanowisko wykładowcy można powołać osobę, która posiada co najmniej dyplom magistra, magistra-inżyniera lub lekarza albo dyplom równorzędny i osiągnęła poważne wyniki w pracy dydaktycznej lub zawodowej i posiada kwalifikacje do samodzielnego prowadzenia pracy dydaktycznej w szkole wyższej.

2. W wyjątkowych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły na stanowisko wykładowcy można powołać również osobę, która posiada dy-

plom ukończenia wyższej szkoły zawodowej lub równorzędny i kwalifikacje oraz osiągnięcia w pracy dydaktycznej lub zawodowej niezbędne do pełnienia funkcji wykładowcy.

3. Minister określa szczegółowe kwalifikacje, jakie powinni posiadać wykładowcy.

Art. 94. 1. Na stanowisko adiunkta, starszego asystenta lub asystenta można powołać osobę, która wykazała się zdolnościami do pracy naukowej.

2. Warunkiem powołania na stanowisko asystenta lub starszego asystenta jest posiadanie dyplomu magistra, magistra-inżyniera, lekarza lub dyplomu równorzędnego, a na stanowisko adiunkta — posiadanie stopnia naukowego doktora.

3. Minister może określić przypadki, w których dla powołania na stanowisko adiunkta nie jest wymagane posiadanie stopnia naukowego doktora.

Art. 95. 1. Powołanie na stanowisko asystenta następuje na okres jednego roku i może być odnowione na tym samym stanowisku najwyżej jeden raz na okres roczny.

2. Powołanie na stanowisko starszego asystenta lub adiunkta następuje na okres lat 3 i może być odnowione na tym samym stanowisku na ten sam okres tylko raz.

3. Adiunkt wyróżniający się w pracy dydaktycznej może być w szczególnych przypadkach powołany po upływie wspomnianego w ust. 2 okresu jednorazowo na dalszy okres 3 lat albo za zgodą Ministra na czas nieokreślony.

4. Na stanowisko adiunkta lub starszego asystenta można powołać osobę, która nie zajmowała stanowiska starszego asystenta lub asystenta albo zajmowała je przez czas krótszy od przewidzianego w ust. 1 i 2.

5. Adiunktowi, starszemu asystentowi lub asystentowi, z którym nie odnowiono stosunku służbowego na tym samym stanowisku bądź nie powołano go na stanowisko wyższe lub z którym rozwiązano stosunek służbowy przed upływem okresu określonego w ust. 1 i 2, służy odwołanie do Ministra.

6. Adiunkt lub starszy asystent, który uzyskał stopień naukowy docenta, a nie został zatrudniony na stanowisku docenta etatowego, może być powołany za zgodą Ministra na stanowisko adiunkta na czas nieokreślony.

7. Minister określa szczegółowe warunki, którym powinni odpowiadać kandydaci na adiunktów, starszych asystentów i asystentów, oraz warunki ich powoływania, zwalniania i awansowania.

Art. 96. 1. Bibliotekarzami dyplomowanymi są:

- starszy kustosz dyplomowany,
- kustosz dyplomowany,
- adiunkt biblioteczny,
- asystent biblioteczny.

2. Na stanowisko bibliotekarza dyplomowanego można powołać osobę, która posiada dyplom magistra, magistra-inżyniera albo dyplom równorzędny oraz staż pracy bibliotecznej i złożyła egzamin bibliotekarski.

3. Przepis art. 93 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. Rada Ministrów określa szczegółowe warunki, jakim powinni odpowiadać kandydaci na bibliotekarzy dyplomowanych, jak również zasady i tryb składania egzaminów bibliotekarskich.

Art. 97. 1. Dyplomowanymi pracownikami dokumentacji naukowej są:

- starszy dokumentalista dyplomowany,
- dokumentalista dyplomowany,
- adiunkt dokumentacji naukowej,
- asystent dokumentacji naukowej.

2. Na stanowisko dyplomowanego pracownika dokumentacji naukowej można powołać osobę, która posiada dyplom magistra, magistra-inżyniera albo dyplom równorzędny i odpowiednią praktykę.

3. Przepis art. 93 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. Rada Ministrów określi szczegółowe warunki, jakim powinni odpowiadać kandydaci na dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej.

Art. 98. 1. Lektorzy prowadzą naukę języków.

2. Na stanowisko lektora można powołać osobę posiadającą dyplom magistra, odpowiednią praktykę dydaktyczną i znajomość danego języka.

3. Przepis art. 93 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. Minister określa zakres niezbędnych kwalifikacji lektorów.

Art. 98a. 1. Nauczyciele wychowania fizycznego oraz nauczyciele przedmiotów, zawodów i umiejętności praktycznych prowadzą w szkole wyższej zajęcia dydaktyczne w zakresie tych przedmiotów.

2. Minister określi szczegółowe warunki, jakim powinni odpowiadać kandydaci na stanowiska określone w ust. 1.

Art. 98b. 1. Powołanie na stanowisko profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, docenta etatowego, adiunkta, starszego asystenta i asystenta następuje w drodze mianowania.

2. Powołanie profesora kontraktowego następuje na podstawie umowy o pracę.

3. Powołanie na stanowiska określone w art. 88 ust. 2 pkt 2, 4 i 5 oraz ust. 3 następuje bądź w drodze mianowania, bądź na podstawie umowy o pracę.

4. Pracownik zatrudniony na podstawie mianowania w innej szkole, Polskiej Akademii Nauk, instytucie naukowo-badawczym lub w innej placówce naukowej może być zatrudniony na stanowisku naukowo-dydaktycznym w szkole jedynie na podstawie umowy o pracę.

Art. 98c. 1. Na stanowiska profesora zwyczajnego, nadzwyczajnego, profesora kontraktowego i docenta etatowego powołuje Minister na wniosek rady wydziału zaopiniowany przez senat i przedstawiony przez rektora.

2. W wyjątkowych przypadkach Minister z własnej inicjatywy może powołać na stanowisko określone w ust. 1 po zasięgnięciu opinii Rady Głównej.

Art. 98d. Na stanowiska pracowników naukowo-dydaktycznych, wymienione w art. 88 ust. 2 pkt 2—5 oraz ust. 3 powołuje rektor na wniosek

dziekana (kierownika jednostki naukowej lub dydaktycznej szkoły) zaopiniowany przez radę wydziału; powołanie w drodze mianowania na stanowiska określone w art. 88 ust. 2 pkt 2, 4 i 5 oraz ust. 3 wymaga zgody Ministra.

Art. 98e. 1. Stosunek służbowy osoby powołanej w drodze mianowania zawiązuje się z chwilą doręczenia jej pisma nominacyjnego.

2. Warunki zawierania umów o pracę z pracownikami naukowo-dydaktycznymi określa Minister.

Art. 98f. Przy pierwszym powołaniu na stanowisko naukowo-dydaktyczne w szkole osoba powołana składa ślubowanie, którego brzmienie i tryb składania ustala Minister.

Art. 98g. 1. Prowadzenie wykładów, ćwiczeń i innych prac dydaktyczno-organizacyjnych i naukowych może być również powierzzone w drodze umowy zlecenia; umowę zawiera rektor na wniosek dziekana.

2. Warunki udzielania zleceń na prowadzenie zajęć określonych w ust. 1 określa Minister.”;

52) art. 99 otrzymuje brzmienie:

„Art. 99. 1. Do podstawowych obowiązków pracownika naukowo-dydaktycznego należy:

1) kształcenie i wychowywanie młodzieży studiującej na ideowych i światłych obywateli Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, oddanych sprawie socjalizmu,

2) współudział w pracach organizacyjnych, związanych z dydaktyką i badaniami naukowymi,

3) pełnienie funkcji na stanowiskach w administracji dydaktyczno-naukowej, w komisjach dyscyplinarnych i innych organach szkoły,

4) ścisłe przestrzeganie przepisów i zarządzeń dotyczących szkolnictwa wyższego,

5) realizowanie w zakresie zajęć dydaktycznych planów i programów nauczania.

2. Ponadto do podstawowych obowiązków profesorów zwyczajnych, profesorów nadzwyczajnych, docentów etatowych, adiunktów, starszych asystentów i asystentów należy:

1) systematyczne prowadzenie pracy naukowej dla rozwoju wiedzy, gospodarki i kultury narodowej,

2) praca nad upowszechnieniem nauki.

3. Do szczególnych zadań profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego i docenta etatowego należy kształcenie młodej kadry naukowej.”;

53) w art. 100 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) podnosić własne kwalifikacje naukowe i dydaktyczne.”;

54) w art. 102:

a) w ust. 1 pkt 2 wyrazy „pomocniczemu pracownikowi nauki” zastępuje się wyrazami „pozaetatowym pracownikom naukowo-dydaktycznym”,

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Obciążenie w czasie wynikające z dodatkowych zajęć zarobkowych nie może łącznie z zajęciami w szkole przekraczać:

1) dla adiunktów, starszych asystentów i asystentów powołanych na czas określony — półtora etatu,

2) dla profesorów zwyczajnych, profesorów nadzwyczajnych, docentów etatowych, wykładowców i innych pracowników naukowo-dydaktycznych — dwóch etatów.”;

55) art. 103 otrzymuje brzmienie:

„Art. 103. 1. Na prośbę lub za zgodą pracownika naukowo-dydaktycznego można go przenieść do innej szkoły.

2. O przeniesieniu decyduje organ właściwy do powołania na nowe stanowisko za zgodą organu, któremu pracownik dotychczas podlegał.

3. Przeniesienie profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego lub docenta etatowego może nastąpić po zasięgnięciu opinii senatów obydwóch szkół, pozostałych zaś pracowników naukowo-dydaktycznych — po zasięgnięciu opinii rad wydziałów.

4. W wyjątkowych przypadkach w razie konieczności zapewnienia należytej obsady stanowisk pracowników naukowo-dydaktycznych w szkole, zniesienia lub przekształcenia szkoły albo też przeprowadzenia w szkole innych istotnych zmian organizacyjnych Minister może zarządzić przeniesienie mianowanego pracownika naukowo-dydaktycznego, który nie wyraził na to zgody. Przeniesienie profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego lub docenta etatowego następuje po zasięgnięciu opinii Rady Głównej.

5. W trybie przewidzianym w ust. 4 można przenieść pracownika jedynie na stanowisko umożliwiające właściwe wykorzystanie jego kwalifikacji i nie niższe od stanowiska poprzednio zajmowanego.

6. Przepisy ust. 1—5 stosuje się odpowiednio przy przeniesieniu pracownika naukowo-dydaktycznego do wyższej szkoły zawodowej, jak również do instytutu naukowo-badawczego lub innej placówki naukowej — chociażby nie należały one do tego samego resortu.”;

56) art. 104 otrzymuje brzmienie:

„Art. 104. 1. Adiunkci, starsi asystenci i asystenci wykonują pracę naukową i dydaktyczną pod kierownictwem profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego lub docenta etatowego.

2. Co najmniej raz w roku komisja senatu do spraw rozwoju młodej kadry naukowej przeprowadza ocenę pracy adiunktów, starszych asystentów i asystentów, zwłaszcza w zakresie podnoszenia kwalifikacji naukowych i dydaktycznych.”;

57) w art. 106 skreśla się ust. 2;

58) w art. 108 po wyrazach „zaopiniowanych przez senat” dodaje się wyrazy „albo też po zasięgnięciu opinii rektora i senatu”;

59) w art. 111:

a) w ust. 1 w wierszu pierwszym wyrazy „Pracownika nauki” zastępuje się wyrazami „Pracownika naukowo-dydaktycznego, którego powołano w drodze mianowania”,

b) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Zwolnienia ze stanowiska dokonuje organ uprawniony do powoływania na to stanowisko.”,

c) w ust. 6 wyrazy po średniku otrzymują brzmienie: „zwolnienie profesora nadzwyczajnego lub profesora zwyczajnego wymaga zgody Prezesa Rady Ministrów.”,

d) w ust. 7 pkt 4 wyrazy „z pomocniczym pracownikiem nauki” zastępuje się wyrazami „z adiunktem, starszym asystentem i asystentem”;

e) dodaje się ust. 8, 9, 10 i 11 w brzmieniu:
„8. Minister w wyjątkowych przypadkach może zwolnić z zajmowanego stanowiska pracownika naukowo-dydaktycznego, który nie zastosował się do zarządzenia o przeniesieniu na inne stanowisko w trybie określonym w art. 103 ust. 4 i 6.

9. Stosunek służbowy z adiunktem i starszym asystentem może być rozwiązany również przed upływem okresu wymienionego w art. 95 ust. 2 na koniec roku szkolnego w przypadku ustalenia przez komisję, określoną w art. 104 ust. 2, że pracownik nie czyni dostatecznych postępów w swoim rozwoju naukowym. Decyzja rektora o rozwiązaniu stosunku służbowego z wymienionej wyżej przyczyny powinna być doręczona zainteresowanemu nie później niż na 3 miesiące przed rozpoczęciem nowego roku szkolnego; przepis art. 95 ust. 5 stosuje się odpowiednio.

10. Rozwiązanie stosunku służbowego z pracownikiem naukowo-dydaktycznym w przypadku określonym w ust. 1 pkt 3 lub ust. 8 następuje na koniec roku szkolnego za co najmniej trzymiesięcznym wypowiedzeniem, a w przypadku określonym w ust. 1 pkt 2 — po upływie trzech miesięcy od daty wydania prawomocnego orzeczenia, o którym, mowa w ust. 4.

11. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej z pracownikiem naukowo-dydaktycznym następuje na koniec roku szkolnego za co najmniej trzymiesięcznym wypowiedzeniem; przepisy ust. 6, ust. 7 pkt 2 i 3 stosuje się odpowiednio.”;

60) art. 114 otrzymuje brzmienie:

„Art. 114. Pracownicy naukowo-dydaktyczni powołani w drodze mianowania podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie swych obowiązków i uchybienie godności pracownika naukowo-dydaktycznego.”;

61) w art. 119 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Rzeczników dyscyplinarnych przy komisji dyscyplinarnej dla pracowników naukowo-dydaktycznych szkoły powołuje rektor, a rzecznika dyscyplinarnego przy Wyższej Komisji Dyscyplinarnej — Minister; rzecznikiem dyscyplinarnym może być tylko profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny lub docent etatowy, a w wyższej szkole zawodowej — także wykładowca.”;

62) w art. 124 wyrazy „asystentowi lub starszemu asystentowi” zastępuje się wyrazami „pracownikowi naukowo-dydaktycznemu”;

65) w art. 134:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Dla wykonywania zadań związanych z pracą dydaktyczną i naukową mogą być zatrudniani pracownicy służby bibliotecznej, pracownicy inżynieryjni, techniczni i równorzędni, organizacyjno-ekonomiczni, administracyjni, robotnicy i in.”;

b) ust. 2 skreśla się, a w ust. 3 skreśla się wyrazy „i 2”;

c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Przepis art. 113 stosuje się odpowiednio.”;

66) po art. 134 dodaje się art. 134a w brzmieniu:

„Art. 134a. Tabelę stanowisk dla pracowników określonych w art. 134 i kwalifikacje wymagane do zajmowania poszczególnych stanowisk oraz wysokość związanego ze stanowiskiem uposażenia określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.”;

70) użyte w art. 7 ust. 1, art. 32 ust. 1, art. 61 ust. 2, art. 102 ust. 1 pkt 1, art. 107, 108, 111 ust. 3 i 116 wyrazy „samodzielny pracownik nauki” w odpowiednim przypadku i liczbie zastępuje się wyrazami „profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny i docent etatowy” w tymże przypadku i liczbie;

71) użyte w art. 49 ust. 1, w tytule rozdziału 2 działy V, w art. 100—102, art. 105, 106, 109, 110—113, 116, 117, 123, art. 135 ust. 2 pkt 1 i art. 137 ust. 2 wyrazy „pracownik nauki” w odpowiednim przypadku i liczbie zastępuje się wyrazami „pracownik naukowo-dydaktyczny” w tymże przypadku i liczbie;

Art. 2. 1. Osoby zajmujące w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stanowiska rektorów i prorektorów zachowują te stanowiska do czasu upływu kadencji.

2. Osoby zajmujące w dniu wejścia w życie ustawy stanowiska dziekanów i prodziekanów pozostają na tych stanowiskach do czasu upływu dwuletniej kadencji.

3. W ciągu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy senaty, rady wydziału i inne organy kolegialne szkół wyższych ukonstytuują się zgodnie z nowymi przepisami o ich składzie.

Art. 3. Pracownikom naukowo-dydaktycznym wymienionym w art. 88 ust. 2 pkt 1—3 przysługują uprawnienia przewidziane w obowiązujących przepisach dla pracowników nauki.

Art. 4. 1. Stosunek służbowy asystentów, starszych asystentów i adiunktów, zawiązany na podstawie przepisów dotychczasowych, trwa aż do upływu okresu, na który nastąpiło mianowanie.

2. Po upływie okresu powołania odnowienie powołania może nastąpić na podstawie przepisów niniejszej ustawy.

3. Asystentom, którym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy odnowiono powołanie na stanowisko po raz pierwszy, można je odnowić jeszcze na jeden okres roczny.

Art. 6. W dekrete z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. Nr 23, poz. 97) art. 58 otrzymuje następujące brzmienie:

„Art. 58. 1. Pracownikom, którzy wykonywali pracę naukową, przysługuje dodatek do renty w wysokości 50% renty.

2. Za pracę naukową w rozumieniu ust. 1 uważa się pracę:

1) w szkołach wyższych i wyższych szkołach zawodowych na stanowiskach:

a) profesora,

- b) docenta etatowego,
 - c) starszego wykładowcy lub wykładowcy,
 - d) adiunkta,
 - e) starszego asystenta lub asystenta,
- 2) w Polskiej Akademii Nauk i jej placówkach naukowych na stanowiskach:
- a) samodzielnego pracownika naukowo-badawczego,
 - b) adiunkta,
 - c) starszego asystenta lub asystenta,
 - d) pracownika techniczno-badawczego,
- 3) w instytutach naukowo-badawczych oraz innych placówkach uprawnionych w myśl przepisów o tych instytutach do zatrudniania pracowników naukowo-badawczych na stanowiskach:
- a) samodzielnego pracownika naukowo-badawczego,
 - b) adiunkta,
 - c) starszego asystenta lub asystenta.
3. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia okres pracy naukowej uprawniającej do dodatku (ust. 1) oraz szczegółowe zasady przyznawania i obliczania tego dodatku."

Art. 7. 1. Przepis art. 6 ma zastosowanie do wniosków o dodatki do rent zgłoszonych po dniu wejścia w życie ustawy.

2. Decyzje wydane na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie ustawy podlegają rewizji na wniosek zainteresowanych pracowników.

Art. 8. W dekrete z dnia 14 sierpnia 1954 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. Nr 23, poz. 98, Nr 36, poz. 164, z 1959 r. Nr 14, poz. 75 i z 1961 r. Nr 6, poz. 39) art. 19 otrzymuje brzmienie:

„Art. 19. Żołnierzom, którzy bezpośrednio przed powołaniem do służby wojskowej wykonywali pracę naukową, przysługuje dodatek do renty w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.”

Art. 11. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Przewodniczący Rady Państwa: *E. Ochab*
Sekretarz Rady Państwa: *J. Horodecki*

67

INSTRUKCJA MINISTRA ZDROWIA I OPIEKI SPOŁECZNEJ ORAZ PREZESA ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

z dnia 15 marca 1965 r.

w sprawie uznawania czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby przebytej przez pracownika w czasie przejściowego pobytu za granicą.

(*Monitor Polski* z dnia 25 marca 1965 r. Nr 16, poz. 66)

§ 1. Zaświadczenie zagranicznego zakładu leczniczego lub zagranicznego lekarza, stwierdzające, że pracownik w czasie przejściowego pobytu za granicą był niezdolny do pracy z powodu choroby, może być traktowane na równi z zaświadczeniem o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, wystawionym na formularzu Mz-L4, jeżeli zaświadczenie to:

1) zostało przedstawione zakładowi pracy przed upływem 3 dni od dnia powrotu pracownika do kraju,

2) odpowiada następującym warunkom:

a) jest wystawione na blankiecie z nadrukiem określającym nazwę zagranicznego zakładu leczniczego lub imię i nazwisko zagranicznego lekarza oraz opatrzone datą wystawienia i wyraźnym podpisem,

b) zawiera rozpoznanie choroby, która spowodowała czasową niezdolność do pracy, oraz określa początkową i końcową datę tej niezdolności,

3) zostało na wniosek zakładu pracy pozytywnie zaopiniowane pod względem lekarskim przez kierownika przychodni przyzakładowej lub międzyzakładowej albo przychodni (punktu) lekarskiego przy zakładzie usługowym, a jeżeli zakład pracy nie jest objęty opieką zdrowotną takiej

przychodni (punktu lekarskiego) — przez kierownika przychodni lub ośrodka zdrowia, w którym pracownik zwykle uzyskuje świadczenia lekarskie.

§ 2. Kierownik zakładu służby zdrowia określonego w § 1 pkt 3, opiniując pod względem lekarskim zaświadczenie zagranicznego zakładu leczniczego lub zagranicznego lekarza, opiera się na treści tego zaświadczenia i posiadanej dokumentacji lekarskiej, a w miarę potrzeby przeprowadza badanie stanu zdrowia zainteresowanego pracownika.

§ 3. Jeżeli pracownikowi za okres niezdolności do pracy z powodu choroby przebytej za granicą przysługuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego, zakład pracy lub miejscowo właściwy oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wypłaca ten zasiłek na podstawie asygnaty zastępczej (druk Z-7), dołączając do niej zaświadczenie zagranicznego lekarza oraz pozytywną opinię, o której mowa w § 1 pkt 3.

§ 4. Instrukcja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Zdrowia i Opieki Społecznej:
w z. *B. Bednarski*
Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych:
S. Będkowski

WYJASNIENIE NR 6 KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 9 września 1964 r.

w sprawie interpretacji niektórych postanowień uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

(Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac z dnia 30 grudnia 1964 r. Nr 5, poz. 8)

W związku z zapytaniami dotyczącymi interpretacji postanowień § 14 załącznika nr 3 do uchwały Nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 32, poz. 140) — Komitet Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych — na podstawie art. 3 pkt 9 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r. o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz o zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej (Dz. U. Nr 20, poz. 119) wyjaśnia, co następuje:

W odniesieniu do zjednoczeń (jednostek równorzędnych) grupujących zarówno przedsiębiorstwa wymienione w pkt 1 jak i w pkt 2 § 14 załącznika nr 3 do wyżej powołanej uchwały — w przypadku przekroczenia w podległych zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) przedsiębiorstwach funduszu płac objętego wskaźnikiem dyrektywnym — należy stosować postanowienia pkt 2 § 14, to jest dokonywać potrącenia 25% należnej pracownikom premii, jeżeli przekroczenie funduszu płac wszystkich podległych przedsiębiorstw jest wyższe niż 10% planowanego funduszu płac tych przedsiębiorstw.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac:
wz. A. Firganek

WYJASNIENIE Nr 7 KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 7 listopada 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych oraz w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących te przedsiębiorstwa.

(Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac z dnia 30 grudnia 1964 r. Nr 5, poz. 10)

W związku z zapytaniami w sprawie interpretacji niektórych postanowień uchwał Rady Ministrów:

— nr 130 z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 138),

— nr 131 z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad premiowania pracowników w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 139),

— nr 132 z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie za-

sad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 32, poz. 140),

Komitet Pracy i Płac, na podstawie art. 3 pkt 9 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r. o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz o zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej (Dz. U. Nr 20, poz. 119), w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia, co następuje:

I. Wyznaczanie zadań stanowiących podstawę lub warunek przyznawania premii pracownikom umysłowym

1. Zadania stanowiące podstawę lub warunek przyznawania premii wyznacza się poszczególnym komórkom organizacyjnym (grupom pracowników).

2. Nie wyznacza się zadań komórkom organizacyjnym zarządu przedsiębiorstwa na:

- premie stanowiące pochodną od premii kierownictwa (70% poz. A części II funduszu premiowego w przedsiębiorstwach przemysłowych),

- premie, o których mowa w § 9 uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.,

- premie wypłacane pracownikom technicznym i ekonomicznym z funduszu „A” części II funduszu premiowego w zjednoczeniach.

3. a) Zadania własne, których wykonanie stanowi warunek przyznania premii:

- w przedsiębiorstwach przemysłowych z części stanowiącej 30% pozycji „A” części II funduszu premiowego,

- w zjednoczeniach z funduszu „B” części II funduszu premiowego, ustala się również dla komórek organizacyjnych, a nie dla poszczególnych pracowników.

Przykłady zadań zawarte są w ust. 10 pkt 3 załącznika do uchwały Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

b) Zadań, o których mowa w pkt a), nie należy obejmować systemem punktowym wartościowania zadań.

Stanowią one jedynie warunek przyznania premii z tej części funduszu premiowego.

Decyzję o wypłacie w całości lub w części premii podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od oceny stopnia wykonania warunków przez poszczególne komórki organizacyjne.

II. Podział funduszu premiowego dla poszczególnych komórek organizacyjnych (grupy pracowników)

1. Część II „A” i część III funduszu premiowego w przedsiębiorstwach przemysłowych, część „A” funduszu premiowego w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (z wyłączeniem funduszu przeznaczanego na premie pracowników administracyjnych) oraz część II funduszu premiowego w zjednoczeniach dzieli się w kwocie absolutnej pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne w oparciu o kryteria:

- zatrudnienia,
- płac zasadniczych,
- zakresu i napięcia zadań wyznaczonych poszczególnym komórkom.

2. Jeżeli w okresie planowanym nastąpiło przesunięcie zadania z jednej do drugiej komórki organizacyjnej, dyrektor przedsiębiorstwa (zjedno-

czenia) zobowiązany jest przenieść w ślad za zadaniem odpowiednią część funduszu premiowego.

3. Przez udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym rozumie się udział w funduszu premiowym przydzielonym za wykonanie zadania zespołowego. Udział ten określa się w procentach funduszu premiowego przydzielonego danej komórce organizacyjnej (grupie pracowników).

III. Przyznawanie premii indywidualnych

1. Po rozliczeniu wykonania zadań danej komórki organizacyjnej, fundusz premiowy dzieli się pomiędzy poszczególnych pracowników tej komórki według ich udziału określonego w regulaminach premiowania.

Premia indywidualna wyliczona na podstawie tego udziału może ulec:

- a) zmniejszeniu (lub może nie być przyznana) w zależności od oceny stopnia wypełniania obowiązków służbowych przez pracownika,

- b) zwiększeniu:

- gdy pracownikowi niezależnie od udziału w realizacji zadania zespołowego — przydzielono do indywidualnego wykonania zadania (np. z zakresu postępu technicznego),

- w wypadku, gdy w związku ze zmniejszeniem (lub nieprzyznaniem) premii niektórym pracownikom danej komórki organizacyjnej — zwiększone zostały zadania pozostałych pracowników oraz — w wypadku, o którym mowa w ust. 3 lit. b.

2. Decyzja o zmniejszeniu lub pozbawieniu premii pracownika, na skutek zaniedbania przez niego swoich obowiązków służbowych, należy do dyrektora przedsiębiorstwa (w odniesieniu do pracowników zjednoczenia — do dyrektora zjednoczenia).

3. W wypadku, gdy w danej komórce organizacyjnej:

- a) nastąpiła rewizja stanu zatrudnienia (etatów) tj. liczba etatów uległa powiększeniu lub pomniejszeniu, udział, o którym mowa w ust. 3 rozdziału II, ulega również rewizji,

- b) ma miejsce w danym okresie niepełne zatrudnienie (niewykorzystanie etatów) fundusz premiowy przewidziany dla nieobsadzonych stanowisk dzieli się między pozostałe stanowiska według propozycji bezpośredniego zwierzchnika (kierownika komórki organizacyjnej).

4. Premie przyznane pracownikom finansowo-księgowym za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (bilansu) w przedsiębiorstwach przemysłowych, obciążają limity premii indywidualnych ustalone dla poszczególnych grup pracowników.

5. Limitów premii indywidualnych nie obciążają premie, o których mowa w § 13 uchwały Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

IV. Stosowanie narastającego sposobu rozliczania wykonania zadań w przemyśle

1. Narastający sposób rozliczania wykonania zadań może dotyczyć wyłącznie tych zadań, których wielkość ustalono w zasadzie dla okresu rocznego, a co najmniej dla dwóch kwartałów, oraz zadań, których niewykonanie w jednym kwartale powinno być ze względów gospodarczych nadrobione w kwartale (kwartałach) następnym.

2. Zadaniem, które powinno być zawsze rozliczane w sposób narastający w skali rocznej, jest zadanie z zakresu wyniku ekonomicznego (syntetycznego). Zasada ta obowiązuje również w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

3. Nie należy rozliczać w sposób narastający wykonania zadań:

— z zakresu produkcji określonych asortymentów i produkcji eksportowej (chyba, że dostawy nie są określone terminem i mogą być realizowane w ciągu całego roku),

— dla których określony został termin wykonania.

V. Premiowanie pracowników finansowo-księgowych w przemyśle i budownictwie za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego

1. Premie, o których mowa:

— w § 2 ust. 5 uchwały Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,

— w § 12 ust. 1 uchwały Nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych,

przysługują pracownikom finansowo-księgowym jedynie w wypadku, gdy roczne sprawozdanie finansowe zostało sporządzone prawidłowo oraz złożone w terminie i w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami, a w szczególności przepisami zarządzenia Ministra Finansów z dnia 7 listopada 1956 r. w sprawie terminów składania rocznych sprawozdań finansowych (Monitor Polski z 1956 r. Nr 105, poz. 1212 i z 1958 r. Nr 88, poz. 493)

Za prawidłowo sporządzone roczne sprawozdanie finansowe uważa się sprawozdanie zatwierdzone w trybie przewidzianym przepisami zarządzenia Ministra Finansów z dnia 5 stycznia 1960 r. w sprawie badania i zatwierdzania sprawozdań fi-

nansowych przedsiębiorstw państwowych i udziału przedstawicieli organów finansowych i banków w tych czynnościach (Monitor Polski Nr 3, poz. 13), zatem premia bilansowa nie może być wypłacona przed zatwierdzeniem sprawozdania finansowego.

2. Warunkom, o których mowa w ust. 1, powinna odpowiadać pierwsza podstawowa wersja rocznego sprawozdania finansowego; stwierdzenie w tym sprawozdaniu usterek pociąga za sobą, w zależności od ich wagi, odpowiednie obniżenie funduszu, a nawet całkowite pozbawienie premii z tego tytułu.

Decyzję w tej sprawie podejmuje się równocześnie z decyzją o zatwierdzeniu (lub niezatwierdzeniu) sprawozdania finansowego. Decyzja ta powinna mieć również wpływ na premie indywidualne pracowników innych komórek współdziałających przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego.

VI. Obliczanie stopnia wykonania wyniku ekonomicznego w przemyśle

Stopień wykonania wyniku ekonomicznego stanowiącego warunek przyznania premii dla członków kierownictwa, oblicza się z uwzględnieniem zakresu rzeczowego produkcji (układ asortymentowy przewidziany planem), lecz tylko w takiej mierze, w jakiej zakres ten przyjmuje się w danej branży (przedsiębiorstwie) do obliczenia funduszu zakładowego.

VII. Premiowanie pracowników służby magazynowej w przedsiębiorstwach przemysłowych

Pracownicy służby magazynowej w przedsiębiorstwach otrzymują premie z III części funduszu premiowego w oparciu o kryteria przewidziane dla pomocniczo-produkcyjnych komórek ruchu.

VIII. Premiowanie pracowników obsługi w zjednoczeniach

Z części III funduszu premiowego mogą otrzymywać premie uznaniowe wszyscy pracownicy obsługi, a więc także nie wymienieni w załączniku Nr 1 do uchwały Nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: A. Burski

PISMO OKÓLNE Nr 21

PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 21 października 1964 r.

w sprawie wykonywania przez pracowników nauki zatrudnionych w szkołach wyższych lub w Polskiej Akademii Nauk prac pozaplanowych w gospodarstwie pomocniczym lub prac pozaplanowych opłacanych ze środków specjalnych szkoły wyższej albo placówki naukowej Polskiej Akademii Nauk.

(Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac z dnia 30 grudnia 1964 r. Nr 5, poz. 9)

Zgodnie z § 6 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników szkół wyższych, Polskiej Akademii Nauk i jej placówek naukowych (Dz. U. Nr 43, poz. 225) nie stanowi przeszkody do pobierania dodatku specjalnego wykonywanie na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło pracy w gospodarstwie pomocniczym lub pracy opłacanej ze środków specjalnych szkoły wyższej, lub placówki naukowej PAN, jeżeli suma wynagrodzeń za wykonanie tych prac nie przekracza 70% uposażenia zasadniczego pracownika w stosunku rocznym.

W myśl zaś § 9 ust. 3 w/w rozporządzenia pracownik traci prawo do dodatku specjalnego z dniem pierwszym miesiąca następującego po powstaniu okoliczności stanowiących przeszkodę do pobierania dodatku specjalnego.

W myśl przepisów zawartych w:

— § 10 ust. 3 uchwały Nr 106 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie zasad współpracy pomiędzy szkołami wyższymi a jednostkami organizacyjnymi gospodarki uspołecznionej oraz

— § 6 ust. 3 uchwały Nr 109 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie zasad współpracy pomiędzy placówkami naukowymi Polskiej Akademii Nauk a jednostkami organizacyjnymi gospodarki uspołecznionej (Monitor Polski Nr 32, poz. 163 i 164)

wynagrodzenie za wykonywanie na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło prac pozaplanowych przez pracowników naukowych, pobierających uposażenie na podstawie przepisów w/w rozporządzenia, nie może przekraczać w stosun-

ku rocznym 70% uposażenia zasadniczego pobieranego w szkole wyższej lub placówce naukowej PAN.

W związku ze zdarzającymi się przypadkami nieprzestrzegania wyżej wymienionych przepisów — Komitet Pracy i Płac ustala, co następuje:

1. Przy zawieraniu z pracownikami, o których mowa w wyżej powołanych przepisach, umów zlecenia lub umów o dzieło na wykonanie prac pozaplanowych w gospodarstwie pomocniczym albo prac pozaplanowych opłacanych ze środków specjalnych szkoły wyższej lub placówki naukowej PAN, należy mieć na uwadze, aby suma wynagrodzeń z tytułu zawartych przez pracowników umów nie przekraczała w stosunku rocznym 70% ich uposażenia zasadniczego pobieranego w szkole wyższej lub placówce naukowej PAN.

2. Zawarcie umowy zlecenia lub umowy o dzieło na wykonywanie prac pozaplanowych w gospodarstwie pomocniczym lub prac pozaplanowych opłacanych ze środków specjalnych szkoły wyższej lub placówki naukowej PAN za wynagrodzeniem przekraczającym ustalone limity powoduje utratę prawa do dodatku specjalnego od dnia pierwszego miesiąca następującego po miesiącu, w którym umowa została zawarta do końca miesiąca, w którym ustały warunki uzasadniające utratę prawa do dodatku specjalnego.

Szkoły wyższe i placówki naukowe PAN będą pociągać do odpowiedzialności — na podstawie obowiązujących przepisów — osoby winne przekroczenia limitów, o których mowa w niniejszym piśmie.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: A. Burski

INSTRUKCJA Nr 22

PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC ORAZ PRZEWODNICZĄCEGO GŁÓW-
NEGO KOMITETU KULTURY FIZYCZNEJ I TURYSTYKI

z dnia 23 października 1964 r.

w sprawie zasad organizacji robót w zakresie kultury fizycznej i turystyki prowadzonych ze środków na akcję interwencyjną i zatrudniania przy nich osób poszukujących pracy.

(Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac z dnia 30 grudnia
1964 r. Nr 5, poz. 11)

W wykonaniu § 5 ust. 1 uchwały nr 541 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 29 grudnia 1961 r. w sprawie zasad gospodarowania środkami na akcję interwencyjną ustala się, co następuje:

§ 1. 1. Pozaplanowe roboty w zakresie kultury fizycznej i turystyki finansowane z funduszków na akcję interwencyjną mogą być organizowane przez terenowe przedsiębiorstwa obsługi ruchu turystycznego, jednostki i zakłady budżetowe działające w zakresie kultury fizycznej i turystyki — podległe prezydiom rad narodowych.

2. Do zasad organizowania robót interwencyjnych, zatrudniania przy robotach interwencyjnych, finansowania oraz nadzorowania tych robót w jednostkach, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia instrukcji nr 8 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac oraz

Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 18 lutego 1962 r. w sprawie zasad organizacji robót komunalnych prowadzonych ze środków na akcję interwencyjną i zatrudniania przy nich osób poszukujących pracy (Dz. Urz. KP i P Nr 2, poz. 7).

3. Robotnikom zatrudnionym przy robotach interwencyjnych należy wypłacać wynagrodzenie według stawek stosowanych do robotników zatrudnionych przy analogicznych robotach w jednostkach organizacyjnych w pionie Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki z planowych środków budżetowych.

§ 2. Instrukcja wchodzi w życie z dniem podpisania.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: A. Burski
Przewodniczący Głównego Komitetu Kultury
Fizycznej i Turystyki: w z. M. Jekiel

Wydawnictwo Związkowe CRZZ — Warszawa, ul. Kopernika 36/40

WARUNKI PRENUMERATY:

Prenumeratę na kraj przyjmują urzędy pocztowe, listonosze oraz Oddziały i Delegatury „Ruch”. Można również dokonywać wpłat na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” Warszawa, ul. Wronia 23. Prenumeraty przyjmowane są do 10 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty.

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

Prenumeratę na zagranicę, która jest o 40% droższa — przyjmuje Biuro Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch” Warszawa, ul. Wronia 23, tel. 20-46-88; konto PKO Nr 1-6-100024;

Egzemplarze numerów zdezaktualizowanych można nabywać w Punkcie Wysyłkowym Prasy Archiwalnej „Ruch” Warszawa, ul. Nowowiejska 15/17, konto PKO Nr 114-66-700044 VII O/M Warszawa.

DROGOWSKAZY

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE
CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

rozpoczyna w 1965 roku publikację serii książek
przeznaczonych dla masowego odbiorcy pt.

DROGOWSKAZY

W książkach z tej serii omawiane będą podstawowe zagadnienia i problemy, z którymi styka się człowiek współczesny w życiu codziennym zarówno w pracy, jak w domu, ucząc się, jak i wypoczywając.

DROGOWSKAZY

Książki będą miały nie tylko charakter informacyjny — wyjaśniający uprawnienia człowieka pracy w najistotniejszych życiowo sprawach — lecz również poradnikowy, podsuwając możliwości i drogi ich załatwienia.

DROGOWSKAZY

Każda z tych książek będzie ceną pozycją w bibliotecze domowej.

DROGOWSKAZY

Seria szczególnie starannie wydana. Objętość każdej książki około 80 stron, format B6, ilustracje kreskowe i siatkowe, przerywniki. Kartonowe kolorowe okładki, cena każdej książki z tej serii zł 5.— Tytuły podajemy w kolejności ukazania się. Dwa pierwsze wyjdą z druku we wrześniu, będzie je można nabyć w każdej księgarni „DOMU KSIĄŻKI”.

Piątkowski M.: Co Ci przysługuje w okresie choroby.

W książeczce tej znajdziecie omówienie uprawnień i świadczeń przysługujących pracownikowi w okresie choroby zgodnie z przepisami ustawodawstwa pracy oraz ustawodawstwa ubezpieczeniowego.

Szczególnie wnikliwie opisano:

- ochronę trwałości zatrudnienia w okresie choroby
- przywileje w formie skrócenia czasu pracy lub przesunięcia do pracy dogodniejszej
- świadczenia lecznicze ze strony społecznej służby zdrowia
- świadczenia pieniężne (rodzaje, wysokość, sposób obliczania, warunki uzyskania itd.).

Wolberg I.: Kiedy nie wolno wypowiedzieć Tobie umowy o pracę.

Książka omawia problemy wypowiedzania umowy o pracę, ilustrując na przykładach, w jakich wypadkach wypowiedzenia tego dokonać nie wolno oraz w jakich sytuacjach pracownicy są od wypowiedzenia umowy chronieni.

Kulczycki M., Zduńczyk J.: Prawo karne w Twojej obronie.

Praca zaznajamia z przepisami karnymi dotyczącymi ochrony norm współżycia społecznego. Szczególnie wyczerpująco omówione są przepisy chroniące każdego człowieka przed tymi, którzy łamią normy obowiązujące w naszym państwie.

Klimek J.: O odpowiedzialności karnej pracowników.

Książeczka popularyzuje wiedzę prawną z zakresu odpowiedzialności karnej pracowników różnych zawodów. Pomoże ona wielu ludziom uświadomić sobie, co robią źle i kiedy prawnik może dopatrzeć się ich winy.

Cytowane przykładowo sprawy karne przeciwko pracownikom — ostrzegają przed nieuchronnością kary.

Łazowska H.: Przywileje i wyróżnienia za pracę.

Zwięzły, ilustrowany przykładami wykład — na temat najczęściej spotykanych spraw wiążących się z wyróżnieniami za pracę. Część pierwsza omawia przywileje i wyróżnienia o charakterze powszechnym, jak np.: wyróżnienia jubilatów, odznaczenia za całokształt zasług w pracy. Część druga omawia przywileje branżowe jak np.: przywileje wynikające z Karty Górnika, Hutnika, Stoczniewca itp.

Krąkowski L.: Twoje prawo do urlopu wypoczynkowego.

Popularny wykład na temat podstawowych zagadnień związanych z urlopami wypoczynkowymi. Omówione zostały zwłaszcza: wymiar i terminy wykorzystania zasady ciągłości pracy, ekwiwalent za urlop nie wykorzystany, utrata prawa do urlopu, dochodzenie roszczeń z tytułu urlopu.