# INFORMATOR AKTYWISTY ZWIĄZKOWEGO




WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

23928 KPiP

1123928

CENTRALNA RADA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

# INFORMATOR AKTYWISTY ZWIĄZKOWEGO

(według stanu prawnego na dzień 1.VIII. 1961 roku)

Warszawa 1962
WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

Wybór materiałów
*J. KARCZEWSKI*

Poszczególne działy opiniowali
*A. Grychczyński, J. Grzyb, B. Jachimowicz, M. Krukowski, A. Kuźba, A. Mirończuk, St. Orłowski, H. Zwolińska*

okładkę projektował
*W. Przystański*

redaktor
*G. Kofmanowa*

redaktor techniczny
*J. Brzosko*

korektor
*L. Melczarek*

*Zgodnie z zaleceniem CRZZ książka niniejsza wchodzi w skład „biblioteki rady zakładowej".*
*Książki wchodzące w skład „biblioteki" są podstawowym źródłem poradnictwa dla aktywu związkowego. Powinny one być zarejestrowane w inwentarzu rady zakładowej i kompletowane w miarę ukazywania się dalszych pozycji „biblioteki".*

BIBLIOTEKA

Wydawnictwo Związkowe — 1962

Nakład 20.000 + 200 egz., objętość 40,3 ark. wyd., 38 ark. druk., pap. druk. sat. V kl. 65 g. Do składania oddano w sierpniu 1961, druk ukończono w styczniu 1962.
Cena zł 60.—

Zakłady Graficzne „Dom Słowa Polskiego" w Warszawie. Zam. 5801/a. S-23

# WSTĘP

*Upłynęło 5 lat od ukazania się pierwszego — dwutomowego wydania „Informatora aktywisty związkowego". Książka spotkała się z dużym zainteresowaniem działaczy związkowych odczuwających potrzebę posługiwania się usystematyzowanym zbiorem dokumentów związkowych i podstawowych przepisów prawa, stała się swego rodzaju podręczną encyklopedią wiedzy o działalności związkowej w zakładzie pracy.*

*Pierwsze wydanie „Informatora" i oceny, z jakimi się spotkał, dały możność bardziej celowego sprecyzowania treści i układu wydania obecnego. Opracowując „Informator" uwzględniono zasadnicze zmiany, jakie dokonały się w ruchu związkowym na przestrzeni lat ostatnich, a także wzięto pod uwagę fakt, że w międzyczasie nakładem Wydawnictwa ukazało się wiele pozycji specjalistycznych, zawierających szczegółowe opracowania z zakresu ustawodawstwa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, działalności komisji rozjemczych, samorządu robotniczego itp.*

*Z uwagi na to w „Informatorze" pominięto akty i dokumenty o charakterze bardziej szczegółowym. Zawiera on natomiast dokumenty związkowe i państwowe o podstawowym znaczeniu dla działalności związkowej w zakładzie pracy. W opublikowanych dokumentach dokonano też wielu skrótów (wyciągi) kierując się zasadą maksymalnej przejrzystości i aktualności wybranego materiału.*

*W celu zorientowania czytelnika w możliwościach bardziej szczegółowego zapoznania się z poszczególnymi problemami działalności związkowej „Informator" zawiera bibliografię publikacji Wydawnictwa Związkowego obejmującą odpowiednie pozycje wydawnicze.*

*Oddając „Informator" do rąk czytelników prosimy o nadsyłanie pod adresem Wydawnictwa uwag dotyczących jego treści i układu. Uwagi te wykorzystamy opracowując kolejne wydanie „Informatora".*

# Dział I

# PODSTAWY PRAWNE DZIAŁANIA I ORGANIZACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

## *Z KONSTYTUCJI POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ*

### Artykuł 1.

*1. Polska Rzeczpospolita Ludowa jest państwem demokracji ludowej.*

*2. W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej władza należy do ludu pracującego miast i wsi.*

### Artykuł 72.

*1. W celu rozwoju aktywności politycznej, społecznej, gospodarczej i kulturalnej ludu pracującego miast i wsi Polska Rzeczpospolita Ludowa zapewnia obywatelom prawo zrzeszania się.*

*2. Organizacje polityczne, związki zawodowe, zrzeszenia pracujących chłopów, zrzeszenia spółdzielcze, organizacje młodzieżowe, kobiece, sportowe i obronne, stowarzyszenia kulturalne, techniczne i naukowe, jak również inne organizacje społeczne ludu pracującego — skupiają obywateli dla czynnego udziału w życiu politycznym, społecznym, gospodarczym i kulturalnym.*

# 1

# PODSTAWY ORGANIZACYJNE I ZAŁOŻENIA PROGRAMOWE PRACY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

## ROLA I ZADANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

*(Z przemówienia Władysława Gomułki na IV Kongresie Związków Zawodowych)*

W naszym systemie społeczno-politycznym, w systemie państwa ludowego, w którym rolę przodującą sprawuje klasa robotnicza, a rolę kierowniczą jej partia — Polska Zjednoczona Partia Robotnicza — związki zawodowe, jako najbardziej masowa i powszechna organizacja robotnicza, stanowią jedno z najważniejszych ramion tego systemu, są jedną z podstawowych jego części składowych.

Rolę i zadania związków zawodowych określa zawsze system społeczny, w jakim prowadzą one działalność. Inna jest ich rola i zadania w systemie kapitalistycznym i inna w systemie socjalistycznym. Z punktu widzenia interesów klasy robotniczej dla związków zawodowych, jako rzecznika tych interesów, zawsze decydujące jest to, w czyich rękach znajdują się narzędzia produkcji, kto jest ich właścicielem. Jeśli stanowią one własność kapitalistów — co zawsze i wszędzie związane jest z wyzyskiem i eksploatacją klasy robotniczej, niezależnie od form, w jakich ta własność kapitalistyczna występuje — wówczas naczelnym zadaniem związków zawodowych jest organizowanie walki robotników o zmniejszenie tej eksploatacji, o przyznanie im większego udziału w podziale dóbr materialnych, wytwarzanych przez nich w procesie pracy społecznej. Takie zadania mają związki zawodowe w krajach kapitalistycznych i takimi celami kierowały się związki zawodowe w Polsce przedwojennej. Jeśli natomiast narzędzia produkcji stają się własnością społeczną, tj. kiedy kapitalizm zostaje obalony i powstaje nowy, socjalistyczny ustrój społeczny, równocześnie z tym ulega zasadniczej zmianie rola związków zawodowych. Wyrastają przed nimi nowe zadania, które były im zupełnie obce w systemie kapitalistycznym. Mówiąc najogólniej zadania te sprowadzają się do tego, że związki zawodowe stają się budowniczymi socjalizmu. W socjalistycznych warunkach społecznych tylko w ten sposób mogą one najlepiej i najwierniej służyć klasie robotniczej.

Istota systemu socjalistycznego na tym polega, że klasa robotnicza nie tylko wytwarza produkt społeczny, lecz sama jest jego właścicielem i sama za pośrednictwem swych organizacji i swego socjalistycznego państwa dzieli między sobą owoc swojej pracy. Im ten owoc jest większy, tym więcej otrzymuje każdy z jego wytwórców.

Organizacje robotnicze wspólnie z państwem ludowym muszą tylko dbać o to, aby ten podział był sprawiedliwy, aby każdy, kto bezpośrednio i pośrednio uczestniczy w procesie wytwarzania, otrzymał swoją część zgodnie z zasadą, która obowiązuje przy socjalizmie: „każdemu według jego pracy". Jest przeto w pełni zrozumiałe, że w systemie socjalistycznym klasa robotnicza i wszyscy ludzie pracy są najgłębiej zainteresowani w tym, aby i produkt ich pracy był jak największy i aby ulegał zwiększeniu.

Państwo socjalistyczne — to państwo klasy robotniczej i mas pracujących. Jako takie wyraża ich interesy i zgodnie z tymi interesami prowadzi politykę wewnętrzną i zagraniczną. Antagonistyczne sprzeczności między państwem a masami pracującymi, które są nieodrodne od każdego systemu społecznego opartego na prywatnej własności narzędzi produkcji, zostają zniesione w państwie socjalistycznym przez sam charakter tego państwa. Antagonistyczny charakter sprzeczności między państwem kapitalistycznym a masami pracującymi wynika bowiem ze stosunków społecznych opartych na prywatnej własności narzędzi produkcji. Ale i w socjalistycznym systemie społecznym istnieją sprzeczności między państwem a masami pracującymi. Sprzeczności te są jednak innego rodzaju i nie posiadają charakteru antagonistycznego. Stosunki społeczne w państwie socjalistycznym, gdzie środki produkcji są uspołecznione, powodują, że sprzeczności między państwem socjalistycznym a masami pracującymi mają charakter nieantagonistyczny.

Państwo socjalistyczne w pierwszym etapie swego rozwoju, przede wszystkim z uwagi na konieczność daleko posuniętej centralizacji wielu jego funkcji, nie może się ustrzec przed chorobą biurokracji, która wkrada się do poszczególnych ogniw jego aparatu. Związki zawodowe winny prowadzić stale i konsekwentnie walkę z biurokratyzmem.

Aby związki zawodowe, jako organizacja robotnicza, dobrze wypełniały swoją rolę obrońcy interesów klasy robotniczej, którym szkodę przynosi biurokracja, winny zwalczać zarówno wszelkie przejawy biurokracji, jak i przyczyny, które rodzą biurokrację, jak też winny nauczać klasę robotniczą umiejętności zarządzania warsztatami pracy, gdyż w tym wyraża się jednocześnie zarządzanie państwem socjalistycznym.

Związki zawodowe walcząc z różnymi przejawami biurokracji, któ-

ra zakrada się do organizmu państwa socjalistycznego, winny prowadzić tę walkę w ten sposób i w tym celu, aby wzmacniać państwo socjalistyczne, gdyż jest ono państwem klasy robotniczej. Zwalczając np. przejawy biurokratycznego stosunku administracji do robotników, krytykując w jej postępowaniu to, co słusznie na krytykę zasługuje, to co osłabia więzy łączące administrację z robotnikami, nie wolno tracić z oczu, że celem takiej krytyki jest tylko usprawnienie pracy administracji i jej funkcji kierowniczych, a przez to samo podniesienie i wzmocnienie jej autorytetu jako kierownika zakładu pracy.

Głęboko pojęty wspólny interes robotników, inżynierów, techników, majstrów i wszystkich pracowników administracyjnych najlepiej wyraża się w tym, aby ich wspólny warsztat pracy w jak największym stopniu przyczyniał się do wzrostu dochodu narodowego, aby owoc ich wspólnego wysiłku był jak największy, jak najlepszy i jak najtańszy.

Rola związków zawodowych jako obrońców interesów klasy robotniczej w istocie rzeczy polega na tym, żeby związki zawodowe nie dopuszczały do krzywdzenia robotników przy podziale dochodu narodowego. W sprawiedliwym i celowym podziale tego dochodu wyrażają się bowiem interesy klasy robotniczej. Państwo socjalistyczne, jako administracyjny kierownik ogółu pracujących, powinno ten dochód dzielić sprawiedliwie. Ale tego właśnie muszą pilnować związki zawodowe. Państwo, działając przez swój aparat, może w takiej lub innej formie przejawiać tendencje do niedopełniania swych umownych i ustawowych zobowiązań wobec klasy robotniczej. Związki zawodowe powinny temu przeciwdziałać. Umowne i ustawowe zobowiązania państwa w zakresie warunków pracy i płacy robotników są bowiem formą podziału dochodu narodowego.

Związki zawodowe mają możność i powinny kontrolować wszystkie wydatki państwa pod kątem ich celowości i zgodności z interesami klasy robotniczej i mas pracujących.

*IV Kongres Związków Zawodowych*
*14 kwietnia 1958 r.* *Wydawnictwo Związkowe 1958, s. 7—31*

## O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

*Ustawa z dnia 1 lipca 1949 r.*

(Dz. U. nr 41, poz. 293)

### I. PRZEPISY OGÓLNE

**Art. 1.** W celu:
ustawowego zabezpieczenia ustanowionych przez władzę ludową w Polsce najpomyślniejszych warunków dla rozwoju związków zawo-

dowych — w imię utrwalenia zwycięstwa i zdobyczy klasy robotniczej, umocnienia władzy ludowej i budowy socjalizmu w Polsce, oraz celem stworzenia najdogodniejszych warunków dla dalszej działalności, rozwijanej przez związki zawodowe w dziedzinie reprezentacji i obrony interesów robotników i pracowników umysłowych, troski o systematyczną i ciągłą poprawę bytu materialnego i kulturalnego świata pracy, mobilizacji klasy robotniczej do wykonania planów produkcyjnych, zwiększania wydajności pracy i rozwijania współzawodnictwa, stałego podnoszenia na wyższy poziom gospodarki narodowej —

1) gwarantuje się robotnikom i pracownikom umysłowym prawo dobrowolnego zrzeszania się w związki zawodowe oraz najczynniejszego udziału w sprawowaniu władzy ludowej;

2) znosi się wszelkie pozostałe w spadku po rządach kapitalistycznych przepisy, które ograniczały prawo robotników i pracowników umysłowych do dobrowolnego zrzeszania się w związki zawodowe, poddawały działalność związków zawodowych nadzorowi władz administracyjnych oraz przyczyniały się do rozbijania ruchu zawodowego.

**Art. 2.** Robotnicy i pracownicy umysłowi, zatrudnieni w przedsiębiorstwach, urzędach i instytucjach, jak również inne osoby, pracujące na podstawie umowy o pracę, umowy o naukę zawodu lub nominacji władzy publicznej, mają prawo do dobrowolnego zrzeszania się w związkach zawodowych.

## II. ZADANIA, CELE I ZAKRES DZIAŁANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

**Art. 3.** Statut Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce oraz statuty związków zawodowych, wchodzących w skład Zrzeszenia, określają szczegółowo zadania, cele i zakres działania związków zawodowych. Statut Zrzeszenia Związków Zawodowych uchwala Kongres Związków Zawodowych w Polsce.

## III. UPRAWNIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH [1])

**Art. 4.** 1. Związki zawodowe przez swe statutowo określone instancje kierownicze i organy związkowe współpracują z władzami i instytucjami w dziedzinie administracji publicznej, gospodarki narodowej i kontroli w zakresie i trybie, ustalonym przez przepisy prawa.

---

[1]) Uprawnienia związków zawodowych uległy rozszerzeniu na podstawie dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260).

2. W zakresie realizacji swych zadań statutowych związki zawodowe reprezentują zarówno zrzeszonych, jak i nie zrzeszonych we wszystkich sprawach, które dotyczą ogólnych interesów pracowniczych.

## IV. ORGANIZACJA I WŁADZE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

**Art. 5.** 1. Naczelną reprezentacją ruchu zawodowego w Polsce jest Zrzeszenie Związków Zawodowych.

2. Zrzeszenie Związków Zawodowych w Polsce jest osobą prawną.

**Art. 6.** Najwyższymi organami Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce są:

1) Kongres Związków Zawodowych,

2) Centralna Rada Związków Zawodowych.

**Art. 7.** Tryb i sposób wybierania delegatów na Kongres, ich liczbę oraz terminy zwoływania Kongresu Związków Zawodowych określa Statut Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce.

**Art. 8.** Centralna Rada Związków Zawodowych odpowiada za swoją działalność tylko przed Kongresem Związków Zawodowych.

**Art. 9.** 1. Centralna Rada Związków Zawodowych prowadzi rejestr związków zawodowych.

2. Każdy związek zawodowy uzyskuje osobowość prawną z chwilą wpisania do rejestru.

## V. PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

**Art. 10.** Uprawnienia Zrzeszenia Pracowniczych Związków Zawodowych w Polsce i Komisji Centralnej Związków Zawodowych wynikające z obowiązujących przepisów prawa, przechodzą odpowiednio na Zrzeszenie Związków Zawodowych w Polsce i Centralną Radę Związków Zawodowych.

**Art. 11.** Uchyla się:

1) dekret z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów — o pracowniczych związkach zawodowych (Dz. U.R.P. nr 15, poz. 209);

2) art. 7 i art. 11 ust. 2. rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. Prawa o stowarzyszeniach (Dz. U.R.P. nr 94, poz. 808), a w art. 9 pkt c) tego rozporządzenia skreśla się wyrazy: „z wyjątkiem postanowień, zawartych w art. 11 ust. 2, art. 15, 17 i 59".

**Art. 12.** Wykonanie niniejszej ustawy porucza się Prezesowi Rady Ministrów i Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej.

**Art. 13.** Ustawa niniejsza wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## STATUT ZRZESZENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE UCHWALONY NA IV/X KONGRESIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

*(Wyciąg)*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 3, poz. 51)

### I. CHARAKTER, CELE I ZADANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

§ 1

Związki zawodowe są powszechną, bezpartyjną organizacją pracujących, aktywnie uczestniczącą w budownictwie socjalizmu w Polsce, reprezentującą zawodowe, ekonomiczne i socjalne interesy ludzi pracy, zrzeszającą na zasadach dobrowolności robotników i pracowników umysłowych wszystkich zawodów, bez różnicy płci, wieku, wyznania i narodowości.

§ 2

Związki zawodowe w szczególności:

1. reprezentują interesy i bronią praw ogółu pracowników zrzeszonych i nie zrzeszonych, troszczą się o codzienne życiowe interesy ludzi pracy, walczą z biurokratycznymi wypaczeniami o prawidłowe funkcjonowanie aparatu administracji państwowej i gospodarczej, czuwają nad ścisłym przestrzeganiem ustawodawstwa pracy;
2. aktywnie współuczestniczą w rządzeniu państwem ludowym, a zwłaszcza współdziałają w podejmowaniu przez organa państwowe decyzji w sprawie wygospodarowania i rozdzielania — zgodnie z dążeniami i potrzebami mas pracujących — środków przeznaczonych na rozwój gospodarki i poprawę materialnych i kulturalnych warunków ludzi pracy, w określaniu polityki gospodarczej, socjalnej i kulturalnej, jak również rozwijaniu ustawodawstwa pracy;
3. czuwają nad przestrzeganiem przez administrację praworządności ludowej i dążą do coraz szerszego rozwoju demokracji robotniczej — przede wszystkim przez włączenie mas pracujących do bezpośredniego udziału w zarządzaniu uspołecznionymi przedsiębiorstwami i całą gospodarką narodową, walczą o pogłębienie więzi między władzą ludową a masami pracującymi;
4. uczestniczą w planowaniu gospodarki narodowej, współdziałają w regulowaniu zatrudnienia, zawierają układy zbiorowe pracy i biorą udział w ustalaniu stawek płac, kierując się socjalistyczną zasadą wynagradzania według pracy;
5. kontrolują warunki pracy w zakładach i wykonanie przepisów o ochronie pracy, sprawują inspekcję pracy;
6. zarządzają ubezpieczeniami społecznymi, dbają o stałe polepsza-

nie lecznictwa pracowniczego, prowadzą wczasy i organizują wypoczynek ludzi pracy;

7. wypłacają członkom związków zawodowych zasiłki określone w statutach, prowadzą kasy zapomogowo-pożyczkowe, popierają rozwój pracowniczych ogrodów działkowych;

8. otaczają szczególną opieką matkę i dziecko, czuwając nad rozwojem i prawidłowym wykorzystaniem urządzeń socjalnych, takich jak żłobki, przedszkola, kolonie letnie itp.;

9. troszczą się o budownictwo mieszkaniowe, socjalne i kulturalne, biorą udział w ustalaniu kierunków jego rozwoju, popierają spółdzielcze budownictwo mieszkaniowe oraz indywidualne budownictwo domków jednorodzinnych, dbają o prawidłowe rozdzielanie mieszkań budowanych ze środków państwowych uczestnicząc w kontroli tego rozdziału;

10. współdziałają w upowszechnianiu najbardziej ekonomicznych socjalistycznych metod pracy i najlepszej jej organizacji;

11. inicjują i współorganizują różne formy współzawodnictwa w osiąganiu jak najlepszych wyników pracy, stwarzając warunki dla coraz lepszego zaspokojenia potrzeb mas, podnoszenia zarobków i wzrostu stopy życiowej;

12. wychowują ludzi pracy na świadomych współgospodarzy kraju, wdrażają ich do udziału w zarządzaniu zakładami pracy w drodze współdziałania zakładowych organizacji związkowych z radami robotniczymi, umacniają wśród pracowników socjalistyczny stosunek do pracy, uczą ich poszanowania własności ogólnospołecznej i bezkompromisowej walki z wszelkim marnotrawstwem i brakiem dyscypliny społecznej, organizują własną kontrolę społeczną oraz współdziałają z kontrolą państwową i Najwyższą Izbą Kontroli w zwalczaniu nadużyć gospodarczych i kradzieży;

13. otaczają opieką młodzież, szczególnie młodzież pracującą, dbają o podnoszenie jej kwalifikacji i współdziałają w jej wychowywaniu;

14. upowszechniają socjalistyczną ideologię i kulturę wśród mas pracujących, współdziałają przy ustalaniu polityki oświatowej i kulturalnej w kraju, organizują i prowadzą szeroką działalność kulturalno-oświatową, wychowanie fizyczne, sport i turystykę.

§ 3

Związki zawodowe kierują się w swoim działaniu linią polityczną wytyczoną przez Polską Zjednoczoną Partię Robotniczą i uznają jej kierowniczą rolę jako awangardy klasy robotniczej, przewodniej siły narodu polskiego.

§ 4

Związki zawodowe uczestniczą w budowie socjalizmu w Polsce,

umacniają sojusz robotniczo-chłopski, zacieśniają więź między miastem a wsią.

§ 5

Polskie związki zawodowe walczą o umocnienie międzynarodowej solidarności ludzi pracy całego świata w duchu jedności i braterstwa międzynarodowego ruchu zawodowego, w interesie ekonomicznych i socjalnych zdobyczy mas pracujących, o postęp społeczny i wolność, o prawa związkowe i swobody demokratyczne, o pokój i przyjaźń między narodami. W tym celu związki zawodowe:

1. rozwijają wśród polskiej klasy robotniczej poczucie międzynarodowej solidarności;
2. wychowują swych członków w duchu patriotyzmu i proletariackiego internacjonalizmu, w duchu braterskiej przyjaźni z narodami Związku Radzieckiego i krajów demokracji ludowej, z masami pracującymi krajów kapitalistycznych i kolonialnych, walczących o swe interesy i prawa;
3. współpracują z organizacjami robotniczymi i instytucjami międzynarodowymi w sprawach interesujących ruch zawodowy.

§ 6

Związki zawodowe współuczestniczą w działalności samorządu robotniczego w zakładach pracy poprzez udział rad zakładowych w pracach tego samorządu, realizując w ten sposób funkcję współzarządzania zakładami pracy.

Związki zawodowe kształtują świadomą inicjatywę robotniczą w kierunku zwiększenia gospodarności i osiągania najlepszych wyników pracy, współdziałają z radami robotniczymi i popierają ich rozwój, dbają o podnoszenie kwalifikacji członków rad robotniczych w drodze systematycznego ich szkolenia.

## II. CZŁONKOWIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH, ICH PRAWA I OBOWIĄZKI

§ 7

Członkiem związku zawodowego może być każdy robotnik i pracownik umysłowy, zatrudniony na podstawie umowy o pracę oraz nominacji, wyboru lub umowy o naukę zawodu.

Członkiem związku zawodowego może być także członek spółdzielni pracy, którego podstawowe źródło utrzymania stanowi wynagrodzenie za świadczoną spółdzielni pracę.

Sprawę przyjęcia do związków niektórych kategorii chałupników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów ajencyjnych reguluje Centralna Rada Związków Zawodowych.

Członek związku zawodowego ma prawo:

1. uczestniczyć w ogólnych zebraniach związku zawodowego;
2. wybierać i być wybieranym do wszystkich władz związkowych;
3. zwracać się do związku we wszystkich sprawach swego bytu i pracy;
4. zwracać się do związku o ochronę swoich praw w przypadku naruszenia ich przez kierownictwo zakładu pracy lub jego władze zwierzchnie, korzystać z bezpłatnych porad prawnych w zakresie prawa pracy, udzielanych przez organa związku;
5. występować z wnioskami i postulatami do wszystkich władz związkowych;
6. omawiać i poddawać krytyce na związkowych zebraniach, konferencjach, zjazdach i w prasie — działalność każdego członka związku i wszystkich władz związkowych;
7. brać udział we wszystkich zebraniach, na których władze związkowe podejmują uchwały dotyczące jego osoby.

§ 9

Członek związku zawodowego uprawniony jest do korzystania ze świadczeń socjalnych, urządzeń kulturalnych i sportowych w ramach określonych statutami i uchwałami poszczególnych związków zawodowych.

§ 10

Członek związku zawodowego jest obowiązany:

1. przestrzegać postanowień statutu i uchwał władz związku, uczestniczyć w życiu związkowym i regularnie płacić składki członkowskie;
2. pracować sumiennie, przestrzegać dyscypliny pracy i stale podnosić swoje kwalifikacje zawodowe;
3. chronić i pomnażać własność społeczną jako wspólne dobro wszystkich pracujących oraz walczyć z brakami w pracy, z wszelkimi przejawami marnotrawstwa i biurokratyzmu, z nadużyciami, spekulacją i innymi szkodliwymi zjawiskami.

§ 11

Na członka związku przyjmuje pracownika na podstawie osobistego zgłoszenia zebranie grupy związkowej, zebranie załogi lub rada zakładowa. Dowodem członkostwa jest ważna legitymacja związkowa.

§ 12

Członek związku może z niego wystąpić po złożeniu odpowiedniego oświadczenia i zwróceniu legitymacji związkowej.



## § 13

Członek związku, przechodząc do zakładu pracy objętego działalnością innego związku zawodowego, przenosi się do tego związku zawodowego, zachowując ciągłość stażu związkowego.

Czas odbywania przez członka związku zasadniczej służby wojskowej zalicza mu się do stażu związkowego, jeżeli należał on już do związku zawodowego przed powołaniem do wojska.

Czas przynależności studentów do Zrzeszenia Studentów Polskich zalicza się im po wstąpieniu do związku zawodowego do stażu związkowego, jeżeli przerwa pomiędzy okresem przynależności do ZSP a wstąpieniem do związku zawodowego nie wynosiła więcej niż 3 miesiące.

Członek związku zawodowego, który ze względu na stan zdrowia lub wiek przestał pracować i otrzymuje rentę, ma prawo należenia do związku, którego członkiem był w czasie zatrudnienia.

Członkowie związku, którzy przestali pracować z innych niż wyżej wymienione i niezależnych od nich przyczyn, mają prawo należenia do związku aż do chwili uzyskania innego źródła utrzymania.

Pracownicy sezonowi zachowują ciągłość stażu związkowego, jeśli przystąpią do pracy w następnym sezonie na zasadach określonych statutami właściwych związków zawodowych.

Czas przynależności do związków zawodowych za granicą zalicza się do stażu związkowego na zasadach, które określa Centralna Rada Związków Zawodowych.

## § 14

Za naruszenie statutu związku zawodowego, postanowień i uchwał władz związkowych oraz dyscypliny związkowej, jak również za niepłacenie składek członkowskich przez okres dłuższy niż 3 miesiące mogą być wymierzone członkowi związku zawodowego następujące kary: upomnienie, nagana i jako kara najwyższa — wykluczenie ze związku.

Szczegółowy tryb wymierzania kar ustalają statuty poszczególnych związków branżowych.

Uchwała o ukaraniu członka powinna być podjęta w jego obecności. Jeżeli członek związku, pomimo zawiadomienia go, nie zgłosi się bez uzasadnionych przyczyn na zebranie, uchwała o ukaraniu może zapaść w jego nieobecności.

Od uchwał w sprawie kary przysługuje prawo odwołania się do wyższych władz związkowych.

## III. ZASADY ORGANIZACYJNE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

### § 15

Związki zawodowe kierują się zasadami centralizmu demokratycznego. Zgodnie z tymi zasadami:

1. władze związkowe wszystkich instancji powstają w wyniku demokratycznych wyborów i składają członkom związku sprawozdania ze swej działalności;

2. członkowie władz związkowych wszystkich instancji mogą być odwoływani w tych przypadkach, gdy działają niezgodnie ze Statutem Zrzeszenia lub związku, naruszają obowiązujące uchwały instancji związkowych albo popełniają czyny nie dające się pogodzić z zasadami współżycia związkowego. Odwołanie może nastąpić na żądanie wyborców w drodze uchwały plenum właściwej instancji związkowej, a w zakładzie pracy — plenum rady zakładowej lub ogólnego zebrania członków zakładowej organizacji związkowej;

3. władze związkowe wszystkich instancji decydują we wszystkich sprawach związkowych, uwzględniając dążenia i wymagania członków związku, zgodnie ze statutem, a także z postanowieniami nadrzędnych władz związkowych;

4. uchwały organizacji i władz związkowych wszystkich instancji zapadają większością głosów przy obecności co najmniej połowy ogółu członków, jeżeli niniejszy Statut nie stanowi inaczej; mniejszość obowiązana jest podporządkować się większości i wykonać uchwałę; stanowisko odrębne może być przedstawione przez członka związku nadrzędnym władzom związkowym;

5. uchwały i wytyczne wyższych władz związkowych są obowiązujące dla niższych władz związkowych.

## IV. STRUKTURA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

### § 16

Związki zawodowe organizują się według zasady produkcyjnej, co oznacza, że:

1. członkowie związków zawodowych zatrudnieni w jednym zakładzie pracy należą do jednego związku zawodowego;

2. każdy związek zawodowy zrzesza w swych szeregach pracowników zatrudnionych w tej samej branży lub pokrewnych branżach gospodarki narodowej; w przypadkach uzasadnionych dopuszcza się zrzeszanie przez poszczególne związki pracowników tej samej branży zatrudnionych w różnych gałęziach gospodarki narodowej, pod tym jednak warunkiem, że dany związek obejmuje swoją działalnością całe zakłady pracy; decyzje w tych przypadkach wydaje Centralna Rada Związków Zawodowych;

3. we wszystkich instancjach związkowych mogą powstawać sekcje lub komisje branżowe, zajmujące się zagadnieniami dotyczącymi poszczególnych zawodów lub szczególnymi problemami. Sekcje te i komisje nie mają uprawnień organizacyjnych i działają na podstawie regulaminów ustalonych przez zarządy główne związków zawodowych.

§ 17

Najwyższymi władzami związkowymi na odpowiednich szczeblach organizacyjnych są: walne zebrania członków związku, konferencje wyborcze, krajowe zjazdy delegatów i Kongres Związków Zawodowych.

## V. ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

§ 18

W celu zapewnienia ideologicznej i organizacyjnej jedności ruchu zawodowego oraz zespolenia jego wysiłków w służbie masom pracującym — związki zawodowe jednoczą się w Zrzeszenie Związków Zawodowych w Polsce.

§ 19

Zrzeszenie Związków Zawodowych działa na obszarze Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i ma osobowość prawną.
Siedzibą Zrzeszenia jest miasto stołeczne Warszawa.

## VI. WŁADZE ZRZESZENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

### A. Kongres Związków Zawodowych

§ 20

Naczelną władzą Zrzeszenia Związków Zawodowych jest Kongres Związków Zawodowych, zwoływany co 4 lata.

### B. Centralna Rada Związków Zawodowych

§ 23

W okresie między Kongresami Związków Zawodowych naczelną władzą związkową jest Centralna Rada Związków Zawodowych, powołana do kierowania całokształtem ruchu zawodowego w Polsce,

reprezentowania i obrony interesów pracowniczych oraz reprezentowania polskich związków zawodowych w międzynarodowym ruchu zawodowym.

§ 31

Centralna Rada Związków Zawodowych wybiera ze swego grona w głosowaniu jawnym Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych w liczbie 21 osób, w tym: przewodniczącego CRZZ, 2 wiceprzewodniczących oraz 4—6 sekretarzy.

Przewodniczący, wiceprzewodniczący i sekretarze kierują kolegialnie pracami CRZZ, wykonują bieżące zadania wynikające z jej działalności oraz reprezentują Centralną Radę Związków Zawodowych.

§ 32

Centralna Rada Związków Zawodowych powołuje Komitet Wykonawczy Centralnej Rady Związków Zawodowych.

§ 38

Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych powołuje komisje problemowe do opracowywania poszczególnych zagadnień, stosownie do potrzeb Centralnej Rady Związków Zawodowych i całego ruchu zawodowego.

VII. KOMISJE REWIZYJNE

§ 46

Komisje rewizyjne wszystkich instancji związkowych działają na biera Kongres Związków Zawodowych.

Komisje rewizyjne poszczególnych związków zawodowych wybierane są przez krajowe zjazdy delegatów.

Komisje rewizyjne wybierane są na okres kadencji instancji związkowej.

§ 51

Komisje rewizyjne wszystkich instancji związkowych działają na analogicznych zasadach.

Komisja Rewizyjna Centralnej Rady Związków Zawodowych opracowuje szczegółowy regulamin działalności dla komisji rewizyjnych wszystkich instancji.

§ 52

Komisje rewizyjne składają sprawozdania ze swej działalności odpowiednio: na Kongresie Związków Zawodowych, na zjazdach, konferencjach i walnych zebraniach członków związków zawodowych.

. . . . . .

## IX. ZAKŁADOWE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE

### § 60

Podstawową jednostką organizacyjną związków zawodowych jest zakładowa organizacja związkowa, w której skład wchodzą wszyscy członkowie związku zawodowego zatrudnieni w jednym zakładzie pracy.

Zakładowa organizacja związkowa realizuje cele i zadania związków zawodowych, określone ustawą o związkach zawodowych, niniejszym Statutem, statutem właściwego związku zawodowego i uchwałami władz związkowych.

Władzą zwierzchnią w zakładowej organizacji związkowej jest zebranie członków tej organizacji lub konferencja delegatów.

### § 61

Rada zakładowa, wybrana na zebraniu członków zakładowej organizacji związkowej w głosowaniu tajnym na okres 2-ch lat, stanowi zarząd zakładowej organizacji związkowej.

### § 62

W zakładach zatrudniających mniej niż 20 pracowników funkcje rady zakładowej spełnia delegat związkowy.

### § 63

W celu umożliwienia wszystkim członkom związku zawodowego czynnego udziału w życiu związkowym i stworzenia im realnych możliwości stałego czuwania nad warunkami pracy i bytu pracowników — rady zakładowe tworzą rady oddziałowe oraz grupy związkowe, jako najniższe ogniwa związkowe, i powołują odpowiednie komisje społeczne. Zasady organizacyjne grup związkowych i komisji społecznych określają statuty związków zawodowych oraz instrukcje i regulaminy zarządów głównych związków zawodowych. Dla tych zakładów, w których warunki nie sprzyjają zorganizowaniu ogniw związkowych w sposób ogólnie przyjęty — zarządy główne związków zawodowych ustalą odmienne zasady organizacyjne.

## X. WOJEWÓDZKIE KOMISJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

### § 64

Wojewódzkie komisje związków zawodowych, zwane w skrócie WKZZ, są międzyzwiązkową reprezentacją związków zawodowych w poszczególnych województwach, powołaną do reprezentowania interesów ogółu pracujących i ruchu zawodowego jako całości wobec

organów państwowych i rad narodowych oraz instytucji społecznych i innych.

Wojewódzkie komisje związków zawodowych czuwają nad tym, aby terenowe organa władzy ludowej realizowały zgodną z interesami ludzi pracy politykę socjalną, kulturalną, zdrowotną, oświatową, komunalno-mieszkaniową i zaopatrzeniową, jak również nad prawidłowym kształtowaniem się cen, współdziałają w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia i aktywizacji gospodarczej terenu, realizują kontrolę społeczną.

§ 69

W powiatach i miastach wydzielonych mogą być tworzone powiatowe i miejskie komisje związków zawodowych. O utworzeniu PKZZ i MKZZ decydują wojewódzkie komisje związków zawodowych, które ustalają również ramy organizacyjne dla powiatowych i miejskich komisji związków zawodowych.

. . . . . .

## XII. FUNDUSZE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

§ 74

Fundusze związków zawodowych powstają ze składek członkowskich, z dochodów z imprez kulturalno-oświatowych i sportowych oraz z innych źródeł.

§ 75

Sposób pobierania składki członkowskiej i jej podziału ustala zarząd główny związku zawodowego.

§ 76

Fundusze Centralnej Rady Związków Zawodowych powstają ze składek poszczególnych członków Zrzeszenia, a także z funduszów pochodzących z innych źródeł. Wysokość składki na rzecz Centralnej Rady Związków Zawodowych ustala Kongres Związków Zawodowych.

§ 77

Fundusze związków zawodowych są wydatkowane na cele kulturalne i socjalne, na sport, na pomoc materialną dla członków związków oraz na zaspokojenie organizacyjnych i gospodarczych potrzeb związków zawodowych i inną działalność.

§ 78

Prawo dysponowania funduszami i majątkiem związku zawodowego należy do władz związkowych. Władze związkowe ponoszą odpo-

wiedzialność za całość majątku, za wpływanie funduszów we właściwym terminie oraz za ich użytkowanie zgodne z zatwierdzonym budżetem, przy czym budżet sporządza każda instancja związkowa i rada zakładowa, która ma w swej dyspozycji środki finansowe.

*kwiecień 1958 r.*

## W SPRAWIE DALSZEGO UMOCNIENIA I ROZWOJU DZIAŁALNOŚCI TERENOWYCH KOMISJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

*Uchwała Prezydium CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 4, poz. 28)

*(Wyciąg)*

Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych biorąc pod uwagę doświadczenia organizacyjne ruchu zawodowego w ciągu ostatnich lat, fakt zwiększenia samodzielności organów terenowej władzy ludowej oraz dyskusję i wnioski Komitetu Wykonawczego CRZZ — doszło do przekonania o potrzebie rozszerzenia uprawnień i zasięgu działalności wojewódzkich komisji związków zawodowych jako międzyzwiązkowych organów operatywnego kierownictwa oraz reprezentanta interesów ogółu pracujących i ruchu zawodowego wobec organów państwowych i rad narodowych oraz instytucji społecznych.

WKZZ, jako organy międzyzwiązkowej działalności, muszą wzmocnić swoje wysiłki w usprawnianiu i zacieśnianiu współpracy z radami narodowymi i ich organami, czynnie współuczestniczyć w obsadzaniu komisji rad narodowych aktywem zainteresowanych związków, regularnie kontrolować działalność tego aktywu w komisjach oraz zwiększyć troskę o coraz lepsze zaspokajanie potrzeb ludzi pracy swojego terenu, o wszechstronny rozwój gospodarki terenowej. Śmielej powinni oni podejmować inicjatywę w kierunku zwalczania spekulacji i nadużyć, przejawów samowoli i biurokratyzmu, przestrzegania praworządności i kształtowania społecznej dyscypliny obywateli.

Na WKZZ spoczywa obowiązek współdziałania w opracowywaniu terenowych planów aktywizacji gospodarczej, planów rozwoju budownictwa mieszkaniowego wszystkich rodzajów, remontów mieszkań i gospodarki lokalowej, budownictwa socjalnego i kulturalnego, w usprawnianiu działalności sieci handlowej i usług oraz organizowaniu społecznej kontroli ich działalności, w polepszaniu opieki zdrowotnej, rozwoju oświaty i upowszechnianiu kultury wśród ludzi pracy.

W tym celu Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

1. Biorąc pod uwagę wzrastające uprawnienia rad narodowych w rozwijaniu kultury i oświaty, należy obowiązki i zadania w zakresie całokształtu pracy masowo-politycznej i wychowawczej wśród załóg, oświaty robotniczej, upowszechniania kultury wśród szerokich mas pracujących oraz organizowania masowego wypoczynku po pracy stopniowo przenosić z zarządów głównych związków zawodowych do WKZZ i przekazać im w tej dziedzinie do końca 1960 roku całkowitą odpowiedzialność oraz pełne związkowe kierownictwo na terenie województwa. WKZZ powinny te zadania wykonywać opierając się na działalności zarządów okręgów w tej dziedzinie, spełniać rolę kierowniczą i koncepcyjną w rozwijaniu masowej kultury w środowiskach robotniczych, rozwijać w tym zakresie szeroką współpracę z radami narodowymi i powołanymi przez nie komisjami kultury, z aktywem spośród twórców, artystów i działaczy instytucji kulturalnych i naukowych.

2. WKZZ i zarządom okręgowym związków zawodowych będzie podporządkowana operatywna działalność inspekcji pracy w zakresie kontroli przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, ustawodawstwa pracy, celowości realizacji inwestycji i planowych nakładów finansowych na poprawę warunków bhp w zakładach, przedsiębiorstwach i instytucjach, oraz współpraca TIP z radami narodowymi.

W kompetencji zarządów głównych związków zawodowych pozostają natomiast takie sprawy, jak:

opracowywanie branżowych przepisów bhp i przepisów prawnych, ich interpretacja, opracowywanie normatywów i tablic zużycia odzieży ochronnej, ustalanie wytycznych w stosowaniu zasad ochrony pracy, analizowanie wypadkowości i chorób pochodzenia zawodowego, współpraca z resortami i instytutami naukowymi, biurami projektowo-konstrukcyjnymi itp.

3. WKZZ i zarządy okręgowe związków zawodowych powinny przygotować się począwszy od 1961 r. do sprawowania w szerokim zakresie funkcji koordynacyjnej w dziedzinie rozwoju wychowania fizycznego i sportu.

4. Prezydium CRZZ, doceniając rolę i znaczenie WKZZ w kształtowaniu przez ruch związkowy prawidłowych, zgodnych z interesem członków związków zawodowych kierunków działania, widzi konieczność rozszerzenia ich składu i zakresu działania, stworzenia im lepszych warunków pracy i działalności. W tym celu powołuje się we wszystkich WKZZ sekretarzy do spraw masowej pracy wychowawczej, kulturalno-oświatowej, wychowania fizycznego i sportu.

5. Prezydium CRZZ widzi również konieczność wzmocnienia pracy WKZZ w zakresie przenoszenia doświadczeń pracy KSR, rad robotniczych i rad zakładowych, rozwijania współpracy z organizacjami terenowymi NOT i zakładami naukowo-badawczymi, rozwijania produkcji, współzawodnictwa pracy oraz wynalazczości pracowniczej. W tym celu Prezydium CRZZ uważa za słuszne, przynajmniej w WKZZ działających w dużych ośrodkach przemysłowych, ustanowić w 1960 r. etatowe stanowiska przewodniczących WKZZ.

6. WKZZ powinny przejawiać więcej troski o rozwój PKZZ i MKZZ, przychodzić im z systematyczną pomocą w rozwijaniu ich działalności.

7. WKZZ powinny być organami koordynującymi działalność zarządów okręgowych związków zawodowych i innych ogniw związkowych we wszystkich wymagających tego dziedzinach pracy związkowej, m. in. prowadzić wymianę doświadczeń i osiągnięć produkcyjnych i organizacyjnych, przyczyniać się do rozwoju współzawodnictwa pracy, rozwoju pracy kulturalno-oświatowej, stałego podnoszenia opieki nad zdrowiem, rozbudowy instytucji usługowych itp.

Obowiązkiem WKZZ jest branie aktywnego udziału w organizowaniu i bieżącej kontroli wykonania uchwał CRZZ i zarządów głównych związków zawodowych.

Prezydium CRZZ jest zdania, że wraz z podnoszeniem roli WKZZ i rozszerzeniem ich uprawnień — celem zapewnienia członkom związków zawodowych realizacji ich postulatów związanych z pracą w danej branży — musi iść w parze rozwój bardziej samodzielnej działalności zarządów okręgowych związków zawodowych.

*20 listopada 1959 r.*

## W SPRAWIE DZIAŁANIA ZARZĄDÓW GŁÓWNYCH I WOJEWÓDZKICH KOMISJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

*Wytyczne Komitetu Wykonawczego CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 4, poz. 29)

W celu dalszego zwiększenia roli i znaczenia związków zawodowych w budownictwie socjalizmu w naszym kraju, w rozwijaniu życia społeczno-politycznego oraz realizowaniu zadań gospodarczych, socjalno-bytowych i kulturalno-wychowawczych Komitet Wykonawczy Centralnej Rady Związków Zawodowych ustala niniejsze wytyczne działania dla wszystkich ogniw związkowych.

Podstawowym zadaniem całego ruchu zawodowego jest dalsze konsekwentne wprowadzanie w życie uchwał IV Kongresu Związków Zawodowych i III Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

W celu zapewnienia realizacji tego zadania należy:

1. Stale umacniać rolę i znaczenie branżowych związków zawodowych w rozwiązywaniu przez nie zagadnień ekonomicznych i zawodowych; usprawnić kierowanie pracą terenowych instancji i ogniw związkowych przez zarządy główne; skoncentrować całą uwagę w działalności związkowej przede wszystkim na rady zakładowe i samorządy robotnicze oraz udzielać im wszechstronnej i konkretnej pomocy w wykonywaniu ich zadań.

2. Umacniać działalność i podnieść rolę wojewódzkich komisji związków zawodowych jako międzyzwiązkowych instancji, zespalających wszystkie zarządy okręgowe związków zawodowych w jedną wojewódzką reprezentację ogółu pracujących i ruchu zawodowego w stosunku do organów państwowych, rad narodowych, instytucji społecznych oraz kierujących operatywną, międzyzwiązkową działalnością w terenie.

3. Dokonać podziału w pracy związkowej, określić kompetencje w sprawowaniu funkcji kierowniczej WKZZ jako organów wykonawczych oraz ich uprawnienia do podejmowania uchwał i decyzji w powierzonych im sprawach.

## CZĘŚĆ I

Kierując się głęboką troską o dalszy rozwój działalności branżowych związków zawodowych Komitet Wykonawczy CRZZ uważa za niezbędne, aby każdy zarząd główny w większym stopniu koncentrował swoją uwagę przede wszystkim na rozwiązywaniu zagadnień wynikających ze specyfiki tej dziedziny gospodarki narodowej, która objęta jest działalnością danego związku, znacznie głębiej wnikał w węzłowe problemy ekonomiczne swojej branży i wspólnie z resortami rozwiązywał je ze znajomością rzeczy.

Zarządy główne związków zawodowych powinny dążyć do polepszenia metod i stylu swej pracy organizacyjnej i pracy podległych im niższych ogniw związkowych, do rozszerzenia działalności związkowej i oparcia jej w większym stopniu na społecznym aktywie związkowym.

Zarządy główne związków zawodowych, zacieśniając współpracę z resortami i zjednoczeniami, powinny z nimi współdziałać w planowaniu resortowym, w zarządzaniu przemysłem, w ulepszaniu metod organizacji pracy i produkcji. W tym celu muszą one stale usprawniać pracę samorządów robotniczych, wdrażać załogi do współzarządzania produkcją i zakładami pracy, do walki o poprawę organizacji pracy i procesów wytwórczych, do podnoszenia ekonomicznych wyników działalności produkcyjnej przedsiębiorstw.

W celu podniesienia wydajności pracy i produkcji przemysłowej ko-

nieczne jest większe zwrócenie uwagi na problemy rozwoju techniki, racjonalizacji i wynalazczości. Torując drogę postępowi technicznemu zarządy główne powinny zwalczać wszelkie opory hamujące rozwój ruchu współzawodnictwa pracy, popularyzować osiągnięcia załóg i inicjatywę przodujących ludzi pracy; współdziałać z resortami w ustalaniu i realizacji planów dokształcania ogólnego i zawodowego załóg pracowniczych, twórczo wykorzystywać nowe formy pracy stosowane przez bohaterów pracy i inicjatorów współzawodnictwa pracy w ZSRR i innych krajach socjalistycznych, torować drogę szerszemu wykorzystywaniu w naszym przemyśle, w poszczególnych branżach i zakładach pracy współczesnych osiągnięć światowej nauki i techniki.

Zarządy główne powinny kierować uwagę podległych im ogniw związkowych na sprawę organizowania w oddziałach i wydziałach produkcyjnych narad wytwórczych, kształtujących socjalistyczny stosunek załóg do swych zakładów pracy. Powinny również systematycznie i uporczywie przyzwyczajać cały aktyw związkowy do tego, aby czuł się odpowiedzialny za realizację wysuwanych na naradach wytwórczych, na zebraniach pracowniczych i konferencjach samorządu robotniczego wniosków dotyczących usprawnienia procesów wytwórczych i technologicznych metod produkcji, organizacji pracy, gospodarki materiałowej i surowcowej, zwłaszcza likwidacji marnotrawstwa, brakoróbstwa itd.

Organizując udział mas pracujących w rozwoju produkcji i powiększeniu dochodu narodowego, zarządy główne powinny jednocześnie pogłębiać wiedzę o warunkach pracy i płacach pracowniczych, zwiększać bezpośredni swój wpływ na regulowanie płac poprzez zawieranie układów zbiorowych pracy, współdziałanie przy wprowadzaniu technicznie uzasadnionych norm pracy, stwarzanie odpowiednich bodźców materialnego zainteresowania pracowników rozwojem produkcji, przestrzeganie wykonywania przez administrację i samych pracowników umowy o pracę oraz postanowień regulaminów pracy.

Zarządy główne związków zawodowych powinny zwrócić większą uwagę na rozwiązywanie problemów socjalnych załóg pracowniczych oraz ich spraw bytowo-mieszkaniowych, wnikliwe analizowanie tych potrzeb i planowe zapewnienie ich realizacji przez resorty. Obowiązkiem zarządów głównych — uwzględniających postulaty załóg — jest wysuwanie wniosków zmierzających do tego, aby w planach resortowych przewidzieć odpowiednie kredyty na rozwój budownictwa mieszkaniowego, urządzeń kulturalnych, socjalno-bytowych, zdrowotnych, sanitarnych i sportowo-wypoczynkowych.

Dążąc do poprawy warunków pracy w zakładach i przedsiębiorstwach zarządy główne związków zawodowych powinny w większym niż dotychczas stopniu zajmować się zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy, wnioskowaniem zmian w branżowych przepisach

o bezpieczeństwie i higienie pracy, opracowywaniem obowiązujących w tym zakresie instrukcji, określaniem norm zużycia odzieży roboczej i ochronnej, wskazywaniem stanowisk pracy uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, przygotowywaniem przepisów o dodatkowych urlopach i skróconym czasie pracy, analizowaniem przyczyn powstawania chorób zawodowych oraz sposobów ich usuwania dzięki właściwemu planowaniu inwestycji i wykorzystaniu funduszy przeznaczonych na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zarządy główne zobowiązane są udzielać efektywnej pomocy podległym im instancjom i organizacjom związkowym, szczególnie w rozwiązywaniu problemów branżowych, których nie da się załatwić w zakładzie pracy lub przez terenowe organa związkowe w porozumieniu z administracją gospodarczą. Tego rodzaju sprawy powinny być załatwiane na wniosek i z inicjatywy zarządów głównych przez władze resortowe lub centralne.

Ważnym zadaniem zarządów głównych związków zawodowych jest rozwijanie działalności w zakresie łączności międzynarodowej, umacnianie jedności działania związków zawodowych i proletariackiego internacjonalizmu, współdziałanie z odpowiednimi organizacjami związków zawodowych państw obozu socjalistycznego i krajów kapitalistycznych. W rozwijaniu kontaktów międzynarodowych zarządy główne kierują się ustalonym centralnie planem i możliwościami przeznaczonego na ten cel budżetu dewizowego.

Kierując się uchwałami Kongresu, Centralnej Rady Związków Zawodowych, uchwałami własnymi w zakresie podziału i gospodarowania składką członkowską zarządy główne związków zawodowych prowadzą całokształt polityki finansowej, gospodarują finansami i majątkiem swego związku.

Zarządy główne związków zawodowych odpowiadają za właściwy dobór kadr związkowych, zarówno w aparacie zarządu głównego, zarządów okręgowych i oddziałów związkowych, jak i w radach zakładowych. Ich obowiązkiem jest dobieranie i wychowywanie szerokiego aktywu związkowego spośród robotników, mistrzów i techników, inżynierów, lekarzy, nauczycieli, artystów, działaczy kultury i oświaty, spośród kobiet i młodzieży wszystkich zawodów.

Na zarządach głównych spoczywa również ważne zadanie organizowania i prowadzenia w związkach zawodowych szerokiej pracy politycznej i wychowawczej, zmierzającej do kształtowania socjalistycznej świadomości mas pracujących i czynnego zaangażowania ich w dzieło socjalistycznego budownictwa. Jako najwyższe organa związków branżowych zarządy główne powinny w tym zakresie udzielać pomocy instrukcyjnej i metodycznej zarządom okręgów, oddziałom oraz radom zakładowym.

Zarządy główne związków zawodowych powinny dążyć do polepszenia stylu kierowania działalnością organizacyjną, do wzmocnienia kontroli wykonywania uchwał przez organa związkowe, do pogłębienia merytorycznej działalności związkowej i wzbogacenia jej. W celu polepszenia działalności zarządy główne powinny skoncentrować się w większym niż dotychczas stopniu na pracy problemowo-koncepcyjnej, co wiąże się z koniecznością lepszego ideowo-politycznego przygotowania i wyspecjalizowania kadry etatowej aparatu związkowego do wykonywania zadań, jakie związkom zawodowym przypadają w udziale z ustalonego przez partię programu rozwoju sił Polski Ludowej.

W realizowaniu tych specyficznie branżowych, odpowiedzialnych zadań, żadne inne ogniwo związkowe nie jest w stanie zastąpić działalności zarządów głównych branżowych związków zawodowych. One wyłącznie powołane są do wypełniania tej odpowiedzialnej funkcji, do pogłębiania treści i do doskonalenia form pracy wszystkich instancji związku na coraz wyższy poziom oraz do coraz lepszego zaspokajania potrzeb załóg pracowniczych i mas związkowych.

Szczególne zadania ciążą na prezydiach zarządów głównych związków zawodowych, które są zobowiązane do opracowania planu realizacji wytycznych KW CRZZ, aby w jak najkrótszym czasie poprawić pracę związkową, podnieść autorytet zarządów głównych związków zawodowych wobec resortów, organizacji gospodarczych i załóg zakładów pracy.

Komitet Wykonawczy CRZZ — zgodnie z uchwałą Prezydium CRZZ z dnia 20 listopada 1959 r. — uznaje za słuszne odciążenie zarządów głównych związków zawodowych od wykonywania niektórych zadań nie związanych ściśle ze specyfiką branżową i przekazanie tych zadań wojewódzkim komisjom związków zawodowych.

## CZĘŚĆ II

Komitet Wykonawczy CRZZ uważa za konieczne wzmocnić rolę wojewódzkich komisji związków zawodowych jako kierowniczych instancji związkowych powołanych do wykonywania zadań o charakterze międzyzwiązkowym.

Działalność WKZZ powinna koncentrować się głównie na realizacji następujących zadań:

1. Współdziałanie z radami narodowymi w zakresie:

a) poprawy zaopatrzenia rynku w artykuły masowego spożycia, właściwego rozdziału masy towarowej, usprawnienia pracy placówek handlowych oraz zwalczania nadużyć i spekulacji;

b) rozbudowy sieci punktów usługowych i polepszenia jakości usług dla lepszego zaspokajania potrzeb gospodarstwa domowego;

c) poprawy warunków zdrowotnych i sanitarnych w miastach i osiedlach, poprawy pracy placówek otwartych służby zdrowia, rozwoju urządzeń masowego wypoczynku oraz zaspokajania potrzeb kulturalnych ludności;

d) rozwoju budownictwa mieszkaniowego, remontów mieszkań i gospodarki lokalowej;

e) rozwoju oświaty i rozpowszechniania kultury, a także pomocy w rozwoju szkolnictwa zawodowego dla pracujących;

f) koordynowania związkowej działalności sportowej oraz organizowania masowego rozwoju kultury fizycznej w zakładach pracy i środowiskach, pełnego wykorzystania istniejących urządzeń sportowych, organizacji masowego wypoczynku oraz współdziałania w tej dziedzinie z ZMS, wojewódzkimi komitetami kultury fizycznej i innymi organizacjami.

2. Rozwijanie związkowej działalności kulturalno-oświatowej i stopniowe przejmowanie odpowiedzialności za organizację życia kulturalnego na terenie województwa w świetlicach, klubach, domach kultury przez:

a) uczestniczenie przedstawicieli WKZZ w pracach komisji koordynacyjnych do spraw kultury i oświaty powołanych przy wojewódzkich radach narodowych;

b) sprawowanie nadzoru nad prawidłowym rozmieszczeniem urządzeń kulturalno-oświatowych, kin związkowych i obiektów sportowo-wypoczynkowych;

c) udzielanie pomocy w rozwijaniu działalności międzyzwiązkowym klubom, domom kultury oraz innym środowiskowym placówkom kulturalnym;

d) organizowanie szkolenia aktywu kulturalno-oświatowego w poszczególnych ośrodkach przemysłowych;

e) podnoszenie na wyższy poziom pracy artystycznych zespołów amatorskich, organizowanie dla nich poradnictwa, zapewnianie im pomocy ze strony artystów zawodowych, oper, filharmonii, członków miejscowych związków twórczych, nauczycieli i innych aktywnie udzielających się w tym ruchu osób spośród inteligencji pracującej;

f) prowadzenie poradnictwa w zakresie czytelnictwa, organizowanie narad z kierownikami i bibliotekarzami bibliotek związkowych, popieranie konkursów i imprez czytelniczych;

g) organizowanie narad i udzielanie pomocy metodycznej redaktorom gazet zakładowych, gazet ściennych i kierownikom radiowęzłów zakładowych;

h) organizowanie poradnictwa programowego i fachowego dla pracowników kin związkowych.

3. Nadzorowanie, przy udziale zarządów okręgowych związków za-

wodowych działalności inspekcji pracy w zakresie kontroli przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz przepisów ustawodawstwa pracy, opiniowanie celowości inwestycji i planowanych nakładów finansowych na poprawę warunków bhp w zakładach, przedsiębiorstwach i instytucjach.

4. Prowadzenie systematycznego doszkalania aktywu związkowego w zakresie ogólnym, ideowo-politycznym i zawodowym.

5. Upowszechnianie i organizowanie wymiany doświadczeń między branżami w pracy przodujących samorządów robotniczych i rad zakładowych rozwijających ruch współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej.

6. Wnikanie w prace samorządów robotniczych, organizowanie dla nich pomocy w terminowym przygotowaniu materiałów na KSR, zwracanie uwagi na systematyczne organizowanie w zakładach pracy narad wytwórczych i zebrań związkowych dla omawiania bieżących zagadnień produkcyjnych oraz sposobów załatwiania wniosków wysuniętych uprzednio przez członków załóg.

7. Rozwijanie współpracy związków zawodowych z terenowymi organizacjami NOT, z wyższymi uczelniami, zwłaszcza z uczelniami technicznymi, oraz zakładami naukowo-badawczymi w zakresie nowych metod produkcji, popularyzacji książki technicznej, organizacji doświadczeń w usprawnianiu procesów techniczno-organizacyjnych, opanowywaniu i wprowadzaniu do produkcji pomysłów racjonalizatorskich i nowatorskich, nowej techniki i nowych metod wytwarzania.

8. Rozwijanie współpracy z wojewódzkimi zarządami Towarzystwa Przyjaźni Polsko-Radzieckiej w zakresie krzewienia wiedzy o osiągnięciach Związku Radzieckiego w budownictwie komunizmu, o rozwoju radzieckiej nauki i techniki, o życiu i pracy ludzi radzieckich, o działalności radzieckich związków zawodowych. Udzielanie poparcia TPPR powinno przyczyniać się do umocnienia przyjaźni polsko-radzieckiej, która jest częścią składową działalności wychowawczej polskich związków zawodowych.

Podobną współpracę powinny WKZZ nawiązywać z wojewódzkimi zarządami towarzystw przyjaźni z bratnimi krajami socjalistycznymi.

9. Nawiązywanie i utrzymywanie w województwach przygranicznych kontaktów z bratnimi organizacjami związkowymi państw sąsiadujących, a mianowicie z ZSRR, CSR i NRD.

10. Organizowanie akcji opiekuńczej nad szkołami, rozwijanie społecznej akcji budowy 1000 szkół na 1000-lecie Państwa Polskiego.

11. Rozwijanie współpracy z Komitetami Frontu Jedności Narodu i innymi organizacjami w organizowaniu i kierowaniu akcjami politycznymi, w czasie kampanii wyborczej do Sejmu PRL i rad narodowych; kierowanie ogólnozwiązkowymi akcjami organizacyjnymi, gos-

podarczymi oraz kampaniami społeczno-politycznymi zleconymi przez CRZZ i wynikającymi z zadań ogólnokrajowych lub z potrzeb danego terenu. W tym zakresie WKZZ działają zawsze w porozumieniu z właściwymi KW PZPR.

12. Rozwijanie współpracy z organizacjami młodzieżowymi — ZMS i ZMW — w zakresie pracy wychowawczej wśród młodzieży i opieki nad młodzieżą pracującą. Udzielanie pomocy ZHP w wychowywaniu młodzieży, szczególnie w zakresie krzewienia wiedzy technicznej.

13. Organizowanie konferencji prasowych, informowanie redakcji terenowych o planach i zamierzeniach związków zawodowych, inspirowanie tematyki związkowej redakcjom oraz przygotowywanie własnych publikacji prasowych.

*

WKZZ jako instancje międzyzwiązkowe, powołane do koordynacji pracy związków zawodowych na swoim terenie, działają pod kierownictwem Prezydium CRZZ, realizują uchwały CRZZ, jej Prezydium i Komitetu Wykonawczego oraz kontrolują wykonywanie przez zarządy okręgowe uchwał zarządów głównych związków zawodowych.

W zakresie ustalonym niniejszymi wytycznymi WKZZ sprawują kierowniczą rolę w stosunku do wszystkich działających na danym terenie zarządów okręgowych oddziałów i rad zakładowych, podejmują własne uchwały i zapewniają ich wykonanie. W związku z tym Komitet Wykonawczy CRZZ przyznaje WKZZ następujące uprawnienia:

1. Koordynowanie działalności zarządów okręgowych i organizacji związkowych na swoim terenie dla zapewnienia realizacji uchwał CRZZ, jej Prezydium i Komitetu Wykonawczego w zakresie działalności międzyzwiązkowej.

2. Delegowanie działaczy związkowych, jako swych przedstawicieli, do komisji rad narodowych, wysłuchiwanie sprawozdań i ocenianie ich działalności.

3. Czuwanie nad wypełnianiem przez wszystkie organizacje związkowe ich obowiązków wynikających ze Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych i z zasad demokracji wewnątrzzwiązkowej.

4. Ocenianie, w jakim stopniu niższe instancje związkowe i ich członkowie realizują uchwały dotyczące działalności międzyzwiązkowej, informowanie CRZZ i zarządów głównych związków zawodowych o pracy zarządów okręgowych, oddziałów i rad zakładowych, z tym zastrzeżeniem, że WKZZ — jako organizacje sprawujące funkcje kontroli we wszystkich dziedzinach działalności związkowej — materiały i wnioski pokontrolne przesyłają do CRZZ i zainteresowanego zarządu głównego związku zawodowego.

5. Opiniowanie wniosków w sprawie mianowania kandydatów na dyrektorów i zastępców dyrektorów okręgów wczasowych FWP, przewodniczących i sekretarzy wojewódzkich zarządów pracowniczych ogrodów działkowych oraz starszych inspektorów pracy CRZZ.

6. Powoływanie — zgodnie z art. 69 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych — powiatowych i miejskich komisji związków zawodowych i kierowanie ich działalnością.

## CZĘŚĆ III

Komitet Wykonawczy CRZZ ustala następujące zasady powoływania władz wojewódzkich komisji związków zawodowych:

1. Zgodnie z § 65 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w skład WKZZ wchodzą:

a) przewodniczący poszczególnych zarządów okręgów i oddziałów branżowych związków zawodowych albo upełnomocnieni przez właściwe plenum przedstawiciele zarządu okręgowego;

b) wybrani przez zainteresowane środowisko lub wyznaczeni przez właściwe zarządy główne związków zawodowych przedstawiciele tych branż przemysłowych i środowisk pracowniczych, które nie mają swych zarządów okręgowych ani oddziałów na terenie danego województwa;

c) członkowie Plenum CRZZ działający w zakładach pracy na terenie województwa;

d) dyrektor wojewódzkiego zarządu ubezpieczeń społecznych;

e) starszy inspektor pracy w danym województwie;

f) WKZZ na swym plenarnym posiedzeniu może przyjąć uchwałę o rozszerzeniu swego składu o przedstawicieli rad zakładowych największych zakładów pracy znajdujących się bezpośrednio na terenie miasta, w którym znajduje się siedziba WKZZ; liczba przedstawicieli tych rad nie powinna przekraczać jednej trzeciej stanu osobowego WKZZ;

g) WKZZ może zapraszać na swe posiedzenia dyrektora szkoły związkowej, dyrektora okręgu FWP oraz korespondenta „Głosu Pracy".

2. Zgodnie z § 66 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych — WKZZ wybiera ze swego grona w jawnym głosowaniu:

a) przewodniczącego WKZZ;

b) 2 lub 3 wiceprzewodniczących WKZZ;

c) 2 lub 3 członków prezydium WKZZ;

d) zgodnie z § 68 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w skład WKZZ i jej prezydium wchodzą sekretarze etatowi WKZZ.

Etaty przewodniczących WKZZ oraz liczbę sekretarzy WKZZ i innego personelu ustala Prezydium CRZZ. Przewodniczący i sekretarze

WKZZ są wybierani na plenarnym posiedzeniu WKZZ po uzgodnieniu kandydatur z Prezydium CRZZ. Pozostały personel WKZZ angażowany jest przez CRZZ na wniosek prezydium WKZZ.

3. Wybory władz WKZZ odbywają się każdorazowo po zakończeniu konferencji sprawozdawczo-wyborczych do zarządów okręgowych związków zawodowych — w miarę potrzeby władze te mogą być uzupełnione.

4. Całokształtem prac WKZZ kieruje prezydium, które zatwierdza plany pracy, sprawdza i ocenia stan przygotowania spraw wnoszonych na posiedzenia WKZZ, przedstawia WKZZ wnioski w sprawie podziału dotacji na działalność związkową, projekty uchwał i wniosków wynikających z operatywnej działalności WKZZ.

5. Kierując się zasadami centralizmu demokratycznego WKZZ dba o podnoszenie autorytetu związków zawodowych, o poziom moralny aktywu i działaczy związkowych. W uzasadnionych przypadkach prezydium WKZZ ma prawo wystąpić bezpośrednio do CRZZ i zarządu głównego z wnioskiem o odwołanie ze składu WKZZ jej członka. Po uzgodnieniu swego wniosku z zarządem głównym właściwego związku zawodowego i CRZZ, prezydium WKZZ sprawę odwołania członka ze składu WKZZ wnosi na najbliższe plenarne posiedzenie WKZZ. Plenum właściwej instancji związkowej w przypadku odwołania jej przedstawiciela ze składu WKZZ ma prawo delegować innego przedstawiciela w porozumieniu z prezydium zarządu głównego danego związku i prezydium WKZZ.

## CZĘŚĆ IV

W powiatach i miastach wydzielonych — zgodnie z § 69 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych WKZZ mogą tworzyć powiatowe i miejskie komisje związków zawodowych według następujących zasad:

1. W skład PKZZ i MKZZ wchodzą przewodniczący oddziałów związków zawodowych, przewodniczący rad zakładowych większych zakładów pracy oraz zatrudnieni na danym terenie członkowie i zastępcy członków Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych. Skład liczbowy tych komisji powinien kształtować się w granicach od 15 do 45 osób.

2. PKZZ i MKZZ wybierają ze swego grona w głosowaniu jawnym przewodniczącego, wiceprzewodniczącego i sekretarza, którzy pełnią swe funkcje społecznie.

3. PKZZ i MKZZ reprezentują interesy ogółu związkowców powiatu (miasta wojewódzkiego) wobec powiatowych i miejskich rad narodowych, współdziałają w tym zakresie z organizacjami gospodarczymi, politycznymi i społecznymi.

4. PKZZ i MKZZ w rozwijaniu swej działalności korzystają z wszystkich uprawnień związków zawodowych wynikających z ustawy o związkach zawodowych z dnia 1 lipca 1949 r. oraz ze Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce.

*26 stycznia 1960 r.*

## O UTWORZENIU RAD ZAKŁADOWYCH

*Dekret z dnia 6 lutego 1945 r.*

(Dz. U. nr 8, poz. 36, zmiana: Dz. U. 1947 r. nr 24, poz. 92)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

### II. ZAKRES DZIAŁANIA RAD ZAKŁADOWYCH

**Art. 3.** Zadaniem rady zakładowej lub delegata jest zastępstwo interesów zawodowych pracowników danego zakładu pracy wobec pracodawcy oraz czuwanie nad wzmożeniem i ulepszeniem produkcji zakładu pracy zgodnie z ogólnymi wytycznymi polityki gospodarczej państwa.

W szczególności rada zakładowa lub delegat:

1) wykonuje nadzór nad warunkami pracy w granicach przepisów prawnych, umów o pracę oraz nad urządzeniami społecznymi i kulturalnymi danego zakładu pracy;

2) zatwierdza projekt regulaminu pracy przed przedłożeniem go właściwemu inspektorowi pracy do ostatecznego zatwierdzenia; [1])

3) współdziała z pracodawcą w zakresie zaopatrywania pracowników;

4) pośredniczy w razie zatargu między pracownikiem a pracodawcą;

5) współdziała przy regulowaniu zatrudnienia pracowników, przy ich przyjmowaniu i zwalnianiu.

**Art. 4.** 1. Rada zakładowa lub delegat ma prawo sprawowania nadzoru nad urządzeniami technicznymi zakładu i magazynami.

---

[1]) W myśl art. 16 dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) oraz § 2 uchwały Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie przejęcia przez instancje związkowe uprawnień terenowej inspekcji pracy (Biul. CRZZ nr 1, poz. 4) przewidziane tu uprawnienia inspektorów pracy przeszły na właściwe terenowo zarządy okręgowe branżowych związków zawodowych. W tych branżowych związkach zawodowych, które nie mają zarządów okręgowych — uprawnienia te wykonują bezpośrednio zarządy główne.

2. Uchwały rady zakładowej lub wnioski delegata, dotyczące zmiany urządzeń technicznych, sposobu produkcji lub sposobu prowadzenia magazynów, winny być podane do wiadomości pracodawcy. [1])

3. Rada zakładowa lub delegat współdziała z organami państwowymi lub radami narodowymi w zakresie kontroli społecznej nad działalnością gospodarczą zakładu.

**Art. 5.** Pracodawca winien prowadzić stałe wspólne narady — co najmniej raz na miesiąc — z radą zakładową lub z delegatem w sprawach dotyczących zakładu pracy, w szczególności co do podniesienia wydajności i dyscypliny pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, nowych ulepszeń technicznych i organizacyjnych, oraz winien co kwartał składać radzie zakładowej sprawozdanie ze stanu działalności danego zakładu pracy. Z przebiegu wspólnych narad sporządza się protokół. [2])

. . . . . .

## IV. FUNKCJONOWANIE RAD ZAKŁADOWYCH

. . . . . .

**Art. 28.** Umowa o pracę między pracodawcą a członkiem rady zakładowej lub delegatem nie może być przez pracodawcę rozwiązana inaczej, jak tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika. [3])

. . . . . .

**Art. 29.** 1. W zakładach pracy, zatrudniających od 250 do 500 pracowników, jeden członek rady zakładowej jest zwolniony od pełnienia czynności zawodowych; gdy zatrudnionych jest od 501 do 1000 pracowników, zwolnienie takie służy dwóm — a gdy zatrudnionych jest od 1001 do 3000 pracowników — trzem członkom rady zakładowej.

2. Gdy liczba pracowników przekracza 3000, zwolnienie od pełnienia czynności zawodowych służy ponadto jednemu członkowi rady na każde rozpoczęte dalsze 1500 pracowników.

3. Pierwszeństwo do zwolnienia od pełnienia czynności zawodowych służy przewodniczącemu rady zakładowej. W przypadku, gdy zwolnienie służy większej liczbie osób, o pierwszeństwie do zwolnienia dalszych osób decyduje uchwała rady zakładowej.

4. Członkowie rady zwolnieni od czynności zawodowych otrzymują pełne wynagrodzenie należne z umowy o pracę. [4])

. . . . . .

---

[1]) Art. 4 ust. 2 przytoczono w brzmieniu dekretu z dn. 16.I.1947 r. (Dz. U. nr 24, poz. 92).

[2]) Art. 5 przytoczono w brzmieniu dekretu z dn. 16.I.1947 r. (Dz. U. nr 24, poz. 92).

[3]) Patrz art. 7 i dalsze dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 i nr 41, poz. 187).

[4]) Art. 29 przytoczono w brzmieniu dekretu z dnia 16.I.1947 r. (Dz. U. nr 24, poz. 92).

Art. 30. Członkowie rad zakładowych i delegat pełnią swe obowiązki bezpłatnie, otrzymują jednak od pracodawcy zwrot poniesionych wydatków i równowartość nieuniknionej straty zarobków.

. . . . . .

## W SPRAWIE UDZIELANIA URLOPÓW PRACOWNIKOM Z TYTUŁU ODDELEGOWANIA ICH DO PRAC ZWIĄZKOWYCH

*Okólnik nr 20 Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 1950 r.*

(Monitor Polski 1950 r., nr A-76, poz. 883)

*(Wyciąg)*

Celem jednolitego uregulowania w urzędach i instytucjach państwowych sprawy oddelegowań pracowników do prac w miejscowych kołach [1]) związkowych ustalam, co następuje:

1. Liczba pracowników oddelegowanych całkowicie do prac w kole związku zawodowego [2]) musi być proporcjonalna do liczby pracowników, zatrudnionych w danym urzędzie, lub instytucji państwowej, a mianowicie na:

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 250 | — 500 | zatrudnionych | — 1 | oddelegowany, |
| 501 | — 1000 | zatrudnionych | — 2 | oddelegowanych, |
| 1001 | — 3000 | zatrudnionych | — 3 | oddelegowanych. |

2. Zarządy miejscowych kół związków zawodowych uzgadniają z kierownikami urzędów i instytucji, a w ministerstwach i urzędach centralnych z dyrektorem biura kadr kandydatury pracowników, na oddelegowanie do prac związkowych.

3. Kierownicy urzędów i instytucji, a w ministerstwach i urzędach centralnych dyrektorzy biura kadr — udzielają oddelegowanym pracownikom do prac związkowych specjalnych urlopów, zwalniając ich całkowicie od zajęć służbowych.

. . . . . .

## W SPRAWIE PODDANIA PRZEPISOM DEKRETU Z DNIA 6 LUTEGO 1945 r. O UTWORZENIU RAD ZAKŁADOWYCH ZAKŁADÓW PRACY ZWIĄZANYCH Z ROLNICTWEM, LEŚNICTWEM I OGRODNICTWEM

*Uchwała CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1955 r., nr 7, poz. 18)

Na podstawie art. 34 dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. z 1945 r. nr 8, poz. 36 i z 1947 r. nr 24, poz. 92) oraz art. 2 ust. 1 pkt 2 i art. 16 ust. 1 dekretu z dnia 10

[1]), [2]) Obecnie — w radach miejscowych i zakładowych.

listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) — Centralna Rada Związków Zawodowych w porozumieniu z ministrami: Rolnictwa, Leśnictwa i Państwowych Gospodarstw Rolnych uchwala, co następuje:

§ 1. Przepisy dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych stosuje się do wszystkich zakładów pracy związanych z rolnictwem, leśnictwem i ogrodnictwem od dnia wejścia w życie niniejszej uchwały.

§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

*27 maja 1955 r.*

## W SPRAWIE ZWOLNIEŃ OD PRACY ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW URZĘDÓW, INSTYTUCJI I PRZEDSIĘBIORSTW PAŃSTWOWYCH POWOŁANYCH DO PEŁNIENIA NIEKTÓRYCH FUNKCJI I NA SZKOLENIE

*Uchwała nr 446 Prezydium Rządu z dnia 7 lipca 1954 r.*

(Monitor Polski nr A-73, poz. 892 i z 1955 r. nr 3, poz. 38)

Prezydium Rządu po porozumieniu się z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. Uchwała normuje sprawy zwolnień od pracy zawodowej pracowników zatrudnionych w urzędach, instytucjach i przedsiębiorstwach państwowych (zwanych dalej „zakładami pracy") powołanych:

1) do pełnienia funkcji w radach narodowych, związkach zawodowych oraz organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych,

2) na szkolenie.

§ 2. 1. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest zwolnić od pracy zawodowej pracowników powołanych z wyboru do pełnienia funkcji w radach narodowych, związkach zawodowych oraz organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych.

2. Obowiązek zwolnienia pracownika od pracy zawodowej, określony w ust. 1, powstaje jedynie w przypadku, gdy stosownie do obowiązujących przepisów prawa lub uchwał właściwych instancji rad narodowych, związków zawodowych oraz organizacji politycznych i innych organizacji społecznych — funkcja, do której pełnienia pracownik został powołany w drodze wyboru, wymaga takiego zwolnienia.

3. Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku powołania praco-

wnika do pełnienia stałych funkcji w radach narodowych, związkach zawodowych oraz organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych.

§ 3. 1. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 2, następuje za zgodą pracownika na pisemny wniosek prezydium właściwej rady narodowej albo centralnej lub wojewódzkiej instancji organizacji politycznej i związków zawodowych.

2. Decyzja o zwolnieniu pracownika powinna określić czas zwolnienia, ustalony w porozumieniu z pracownikiem.

3. Okres zwolnienia od pracy zawodowej pracownika powołanego do pełnienia funkcji na podstawie § 2 ust. 3 nie może przekraczać 3 lat.

4. Prezes Rady Ministrów określi organizacje społeczne, których wnioski o zwolnienie pracowników od pracy zawodowej traktowane będą na równi z wnioskami prezydiów rad narodowych, organizacji politycznych i związków zawodowych.

§ 4. 1. W okresie zwolnienia od pracy zawodowej na podstawie § 2 pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia z zakładu pracy.

2. W okresie tym pracownik zachowuje prawo do mieszkania służbowego, do przysługującego mu umundurowania oraz do bezpłatnych i ulgowych przejazdów publicznymi środkami lokomocji.

3. Prezes Rady Ministrów po porozumieniu się z Centralną Radą Związków Zawodowych określi przypadki, w których pracownicy niektórych gałęzi gospodarki zachowują prawo do innych przysługujących im świadczeń.

§ 5. 1. W okresie zwolnienia od pracy zawodowej na podstawie § 2 zakład pracy nie może bez winy pracownika rozwiązać zawartej z nim umowy o pracę.

2. Mimo trwania stosunku pracy zakład pracy nie wykazuje w stanie zatrudnienia pracowników zwolnionych od pracy zawodowej na podstawie § 2.

§ 6. 1. Zakład pracy obowiązany jest przyjąć z powrotem do pracy pracownika zwolnionego na podstawie § 2 na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub nie niższe, o ile pracownik zgłosi się do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności, które uzasadniały zwolnienie.

2. Niezgłoszenie się pracownika w terminie określonym w ust. 1 stanowi ważną przyczynę do rozwiązania z nim umowy o pracę.

§ 7. Pracownikowi zwolnionemu z pracy zawodowej na podstawie § 2 zalicza się okres pełnienia funkcji, do której został powołany, do okresu pracy zawodowej w zakresie uprawnień uzależnionych od ciągłości pracy.

§ 8. Rady narodowe, związki zawodowe oraz organizacje polityczne i inne organizacje społeczne obowiązane są zawiadomić zakład pracy o ustaniu okoliczności, które uzasadniały udzielenie zwolnienia od pracy zawodowej.

§ 9. 1. Kierownik zakładu pracy w uzasadnionych przypadkach może na wniosek prezydium wojewódzkiej rady narodowej (Rady Narodowej w m. st. Warszawie i m. Łodzi) albo wojewódzkiej instancji związku zawodowego lub organizacji politycznej zwolnić od pracy zawodowej pracownika za jego zgodą do pełnienia czasowych funkcji społecznych poza zakładem pracy na okres nie dłuższy niż trzy dni w miesiącu.

2. W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 100 pracowników zwolnienie na podstawie ust. 1 nie może obejmować jednorazowo więcej niż 1 pracownika ani przekraczać trzech dniówek dla całego zakładu w miesiącu, a w pozostałych zakładach pracy łączna liczba pracowników zwolnionych na tej podstawie nie może jednorazowo przekraczać 1% ogólnej liczby zatrudnionych w danym zakładzie pracy ani też 0,5% ogólnej liczby dniówek w stosunku miesięcznym.

3. Zwolnienie pracownika powołanego do uczestnictwa w akcji masowej trwającej dłużej niż trzy dni może nastąpić na wniosek prezydium rady narodowej, związku zawodowego lub organizacji politycznej — zgłoszony w wykonaniu uchwał Prezydium Rządu, Centralnej Rady Związków Zawodowych lub centralnej instancji organizacji politycznej, która organizuje akcję.

4. Za czas zwolnienia, o którym mowa w ust. 1 i 3, pracownik otrzymuje z zakładu pracy wynagrodzenie w takiej wysokości, jaka przysługiwałaby mu w czasie urlopu wypoczynkowego. Z wynagrodzenia tego należy potrącić kwoty przysługujące pracownikom od rad narodowych za pełnienie obowiązków, do których zostali powołani. Koszty podróży pokrywa rada narodowa, związek zawodowy lub organizacja polityczna, która organizuje akcję.

5. W czasie zwolnień przewidzianych w ust. 1 i 3 pracownik zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy.

§ 10. Zakład pracy może udzielić pracownikowi zwolnienia na czas szkolenia organizowanego przez rady narodowe, związki zawodowe, organizacje polityczne i inne organizacje społeczne na następujących zasadach:

1) na okres szkolenia do 1 miesiąca — na wniosek prezydium wojewódzkiej rady narodowej (Rady Narodowej w m. st. Warszawie i m. Łodzi) albo wojewódzkiej instancji związku zawodowego lub organizacji przeprowadzającej szkolenie,

2) na okres trwający dłużej niż 1 miesiąc — na podstawie zezwolenia jednostki nadrzędnej dla zakładu pracy na wniosek prezydium

wojewódzkiej rady narodowej (Rady Narodowej w m. st. Warszawie i m. Łodzi) albo centralnej instancji organizacji przeprowadzającej szkolenie.

§ 11. 1. Pracownik zwolniony na podstawie § 10 pkt 1 na szkolenie trwające do 1 miesiąca otrzymuje za okres zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

2. Pracownik zwolniony na podstawie § 10 pkt 2 na szkolenie trwające dłużej niż 1 miesiąc otrzymuje bezpłatny urlop z zachowaniem wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy.

3. Prezes Rady Ministrów określi przypadki zwolnienia od pracy zawodowej na szkolenie trwające dłużej niż miesiąc, lecz nie dłużej niż trzy miesiące, w wyniku którego następuje podniesienie kwalifikacji zawodowych pracownika.

4. W przypadkach, o których mowa w ust. 3, pracownik otrzymuje za okres zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

5. Niezgłoszenie się pracownika do pracy w ciągu 3 dni od ukończenia szkolenia, trwającego do 1 miesiąca oraz w ciągu 7 dni od ukończenia szkolenia, trwającego dłużej niż 1 miesiąc — stanowi ważną przyczynę do rozwiązania stosunku pracy.

§ 12. 1. W przypadku gdy pracownik po ukończeniu szkolenia zostanie skierowany przez organizacje przeprowadzające szkolenie do innego zakładu pracy, stosunek pracy z dotychczasowym zakładem pracy ulega rozwiązaniu, a okres zatrudnienia w dotychczasowym zakładzie pracy zalicza się wraz z okresem szkolenia do okresu zatrudnienia w nowym zakładzie pracy.

2. Do pracowników skierowanych po ukończeniu szkolenia do pracy w radach narodowych, związkach zawodowych albo organizacjach politycznych lub innych organizacjach społecznych stosuje się odpowiednio przepisy § 3 ust. 3 oraz §§ 4, 5 i 6.

§ 13. W stosunku do pracowników, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej uchwały byli zwolnieni od pracy zawodowej do pełnienia stałych funkcji w radach narodowych, związkach zawodowych oraz organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych, okres 3 lat, o którym mowa w § 3 ust. 3 niniejszej uchwały, biegnie od dnia jej wejścia w życie.

§ 14. W stosunku do pracowników zwolnionych na szkolenie (§ 10) przed wejściem w życie niniejszej uchwały stosuje się przepisy obowiązujące w dacie zwolnienia.

§ 15. Upoważnia się Prezesa Rady Ministrów do wydawania zarządzeń regulujących przypadki nie objęte uchwałą, a wymagające ze względu na wyjątkowe okoliczności doraźnego unormowania.

§ 16. Uchwała niniejsza nie reguluje zwolnień od pracy pracowni-

ków powołanych do pełnienia funkcji w radach zakładowych (miejscowych).

§ 17. Tracą moc:

1) odpowiednie postanowienia układów zbiorowych pracy dotyczące zwolnienia pracowników do prac społecznych,

2) okólnik nr 55 Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 marca 1951 r. w sprawie pokrywania kosztów delegacji i diet pracowników urzędów, instytucji i jednostek gospodarki uspołecznionej w przypadku delegowania pracownika do prac społecznych (Monitor Polski nr A-31, poz. 395).

## W SPRAWIE WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RAD ZAKŁADOWYCH ZWOLNIONYCH OD PRACY ZAWODOWEJ

*Uchwała nr 877 Prezydium Rządu z dnia 18 grudnia 1954 r.*

(Monitor Polski 1955 r., nr A-7, poz. 73)

W związku z przepisami art. 29 dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. 1945 r. nr 8, poz. 36 i 1947 r. nr 24, poz. 92), przewidującymi zwalnianie od pracy zawodowej niektórych członków rad zakładowych — na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych Prezydium Rządu uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Wysokość wynagrodzenia członka rady zakładowej, zwolnionego z tytułu sprawowania tej funkcji zgodnie z przepisami od pracy zawodowej, należy obliczać według zasad obowiązujących dla ustalenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

2. Członek rady zakładowej wybrany ponownie i nadal zwolniony od pracy zawodowej otrzymuje średnie wynagrodzenie pracowników o tym samym zaszeregowaniu osobistym, zatrudnionych w oddziale, w którym członek rady zakładowej pracował przed zwolnieniem od pracy zawodowej. Średnie wynagrodzenie tych pracowników ustala się według zasad obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie w okresie drugiej kadencji członka rady zakładowej nie może być niższe od wynagrodzenia przez niego pobieranego w czasie pierwszej kadencji.

3. W zakładach pracy, w których zarobki ulegają znacznym wahaniom w ciągu roku, właściwy minister w porozumieniu z zarządem głównym związku zawodowego może ustalić obliczanie wynagrodzenia przewidzianego w ust. 1 i 2 na podstawie wyników pracy całego roku.

§ 2. Wynagrodzenie członka rady zakładowej zwolnionego od pracy zawodowej nie może być niższe niż 800 zł i wyższe niż 2500 zł miesięcznie. W poszczególnych uzasadnionych przypadkach Centralna Rada Związków Zawodowych może zwrócić się do właściwego ministra o przyznanie wynagrodzenia wyższego.

§ 3. W okresie zwolnienia od pracy zawodowej członek rady zakładowej zachowuje wszystkie uprawnienia pracownika zakładu pracy.

§ 4. Traci moc okólnik Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego nr 8 z dnia 8 kwietnia 1952 r. w sprawie wynagradzania członków rad zakładowych zwolnionych od pełnienia czynności zawodowych (Biuletyn PKPG nr 15, poz. 88), uzupełniony okólnikiem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego nr 48 z dnia 18 lutego 1953 r. (Biuletyn PKPG nr 5, poz. 29).

## IX PLENUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

*Uchwała*

(Biuletyn CRZZ 1957 r., nr 1, poz. 1)

*(Wyciąg)*

Rozszerzone Plenum CRZZ aprobuje w całej rozciągłości program zawarty w uchwałach VIII Plenum partii i wyraża pełne poparcie dla nowego kierownictwa partii z tow. Władysławem Gomułką na czele.

Dla zapewnienia realizacji podstawowych założeń programowych ruchu zawodowego Plenum uważa za niezbędne:

### I. W ZAKRESIE UŁOŻENIA PRAWIDŁOWYCH STOSUNKÓW POMIĘDZY KIEROWNICZYMI ORGANAMI WŁADZY LUDOWEJ A ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

Plenum uważa, że żadna sprawa dotycząca bytu klasy robotniczej nie może być decydowana bez udziału CRZZ w odniesieniu do zagadnień natury ogólnej, a zarządów głównych w odniesieniu do spraw dotyczących poszczególnych grup pracowniczych. Związki zawodowe zastrzegają sobie prawo zajmowania samodzielnego stanowiska i wyrażania własnej opinii w stosunku do decyzji podejmowanych w tych sprawach przez organa państwowe i gospodarcze.

Wszystkie decyzje o zasadniczym znaczeniu dla klasy robotniczej, w sprawach związanych z ustalaniem proporcji podziału dochodu narodowego, zatwierdzaniem planów gospodarczych, inwestycji, ruchu płac, zatrudnienia itp., nie mogą być podejmowane bez uwzględnienia każdorazowo stanowiska przedstawicielstwa ruchu zawodowego. Zasada ta powinna być przestrzegana zarówno na szczeblu centralnym, jak i w stosunkach pomiędzy reprezentacją związków zawodowych w terenie a terenowymi organami władzy państwowej.

CRZZ, jako reprezentant wspólnych całej klasie robotniczej interesów, powinna mieć prawo inicjatywy ustawodawczej w sprawach na-

tury ogólnej, a zarządy główne związków zawodowych, reprezentujące interesy poszczególnych oddziałów klasy robotniczej, powinny mieć prawo występowania z inicjatywą ustawodawczą w sprawach dotyczących pracowników swojej branży.

W interesie dalszego postępu demokratyzacji konieczne jest, aby związki zawodowe wykorzystywały w pełni prawo krytyki opierając się na opinii i stanowisku najszerszych mas, aby wszystkie poczynania związków zawodowych cechowała pełna konsekwencja działania, aby w dążeniu do realizacji swoich słusznych założeń w interesie ogółu pracujących związki zawodowe domagały się uporczywie realizacji swoich postulatów i działały wszystkimi dostępnymi sobie środkami.

## II. W ZAKRESIE ZADAŃ EKONOMICZNYCH

Plenum uważa, że najpilniejszym zadaniem gospodarczym w chwili obecnej, na którym powinny koncentrować się wszystkie wysiłki kierownictwa partii i rządu oraz aparatu gospodarczego, jest podniesienie poziomu życiowego ogółu pracujących, zwłaszcza zaś podniesienie poziomu płac najniższych do rozmiarów odpowiadających niezbędnemu minimum egzystencji.

Plenum zobowiązuje zarządy główne związków zawodowych do opracowania w najkrótszym czasie szczegółowych programów zmian płacowych na najbliższe lata z uwzględnieniem wszystkich palących spraw i nieprawidłowości, wymagających szybkiego uregulowania oraz do opracowania wspólnie z resortami projektu uproszczenia struktury płac. Założenia te stanowić powinny podstawy do sporządzenia generalnego planu podwyżek płacowych przez CRZZ i wystąpienie związków zawodowych z odpowiednimi postulatami wobec rządu.

Jako dalsze kroki niezbędne do poprawy warunków bytu klasy robotniczej, Plenum uważa za konieczne: rozciągnięcie 30% obniżki podatku od uposażeń na wszystkie branże poza przemysłem oraz na wszystkich pracowników umysłowych, ustalenie minimum płacy wolnej od opodatkowania w wysokości 1000 złotych i zróżnicowanie stopy podatkowej w zależności od stanu rodzinnego.

Wyrażając dążenia załóg i uwzględniając ogólnie niski poziom płac, Plenum zwraca się do rządu o rozszerzenie przepisów umożliwiających coraz szerszy udział załóg w zyskach ponadplanowych i planowych, wypracowanych przez zakłady i przedsiębiorstwa bądź to w formie funduszu zakładowego, bądź też innego rodzaju premii.

Plenum uważa za niezbędne dalsze uporządkowanie zasad przyznawania rent i emerytur, a w szczególności przyjęcie jednolitych zasad ustalania wysokości rent, biorąc za podstawę wysługę lat, zniesienie nie uzasadnionego niczym podziału na tzw. stary i nowy portfel eme-

rytur, ustalenie poziomu najniższych rent i emerytur na zasadach zapewniających minimum egzystencji.

Uznajemy konieczność, dyktowaną interesami gospodarki narodowej, dalszego konsekwentnego przeprowadzania likwidacji przerostów w administracji oraz zakładach produkcyjnych. Uważamy jednak, że obowiązkiem administracji gospodarczej jest absolutne zabezpieczenie indywidualnych interesów każdego człowieka pracy podlegającego zwolnieniu i dlatego wysuwamy postulat przeprowadzenia wszystkich zwolnień przy udziale przedstawicieli organizacji związkowych. Na kierownictwie zakładu spoczywa obowiązek zaproponowania zwalnianym pracownikom nowego miejsca pracy, względnie możliwości przekwalifikowania, przy zachowaniu dotychczasowej płacy w okresie przeszkolenia, oraz obowiązek jak najbardziej wnikliwego uwzględniania przy zwolnieniach warunków rodzinnych i zdolności do wykonywania innej pracy.

Plenum zobowiązuje wszystkie związki zawodowe i cały aktyw związkowy, posiadający bogate doświadczenia w dziedzinie zagadnień produkcyjnych, do zapewnienia jak najdalej idącej pomocy załogom w opracowywaniu zasad powoływania samorządów robotniczych oraz wcielaniu tych zasad w życie.

Samorządy robotnicze, urzeczywistniające zasady bezpośredniego kierowania i zarządzania zakładem przez przedstawicielstwo załogi, nie stoją w żadnej sprzeczności z założeniami programowymi i podstawami działania organizacji związkowych w zakładach pracy i związków zawodowych jako całości.

## III. W ZAKRESIE USTAWODAWSTWA PRACY I SPRAW SOCJALNO-BYTOWYCH

Wśród spraw wymagających uzupełnienia Plenum uważa za konieczne rozciągnięcie przepisów o urlopowaniu dla opieki nad domownikiem również na ojców w wypadku niezdolności matki do pracy. Konieczne jest również zrewidowanie zasad przyznawania dodatków za prace szkodliwe dla zdrowia w kierunku ujednolicenia wysokości dodatków, bez względu na wysokość uposażenia, oraz objęcie tymi dodatkami pracowników umysłowych.

Zgodnie z ogólną tendencją, Plenum uznaje za konieczne stopniowe skracanie czasu pracy w pierwszej kolejności w tych gałęziach gospodarki narodowej, w której praca odbywa się w szczególnie uciążliwych warunkach oraz tam, gdzie istnieją ku temu możliwości, celem zapewnienia w przyszłości generalnego przejścia na 40-godzinny tydzień pracy.

Plenum zwraca uwagę rządu na szczególnie rażące zaniedbania w dziedzinie lecznictwa pracowniczego. Zdaniem Plenum konieczne

jest znaczne zwiększenie nakładów państwa na cele lecznictwa, bezwzględna rewindykacja wszystkich obiektów służby zdrowia oraz ogólne podniesienie stanu sanitarno-epidemiologicznego w kraju i rozwinięcie profilaktyki w zakresie chorób zawodowych.

Do poprawy stanu lecznictwa zakładowego należy przyjąć zasadę opłacania lekarzy zakładowych bezpośrednio przez zakłady pracy. Równocześnie Plenum uważa, że należy wyodrębnić placówki służby zdrowia dla szeregu ważnych z punktu widzenia gospodarki narodowej grup pracowniczych, jak np. górnictwo, hutnictwo, chemia itd.

Plenum apeluje do terenowych organów władzy o konsekwentne wyszukiwanie rezerw mieszkaniowych w pomieszczeniach zajmowanych przez biura i urzędy oraz o bezwzględne tępienie wszelkich nadużyć w dziedzinie przydziału mieszkań. Procedura przydziałów powinna być oparta na zasadach równości, jawności i demokracji oraz podlegać w jak najszerszym zakresie kontroli społecznej.

Za poważne zaniedbanie w dotychczasowej pracy związków zawodowych uważa Plenum brak zainteresowania sprawą kształtowania się cen. Plenum zobowiązuje kierownictwo związków do systematycznego analizowania cen rynkowych, do czuwania nad prawidłowym kształtowaniem się cen, zwłaszcza na artykuły masowego spożycia i niedopuszczania do ich nieuzasadnionego podnoszenia.

Społeczne komisje kontroli powinny szczególnie ostro tępić wszelkie nadużycia w tej dziedzinie, godzące w najbardziej żywotne interesy klasy robotniczej.

## IV. W DZIEDZINIE ZAGADNIEŃ STRUKTURALNO-ORGANIZACYJNYCH

Dla zapewnienia pełnej demokratyzacji życia związkowego konieczne jest jak najszybsze przeprowadzenie decentralizacji kierownictwa i pełne usamodzielnienie poszczególnych związków branżowych.

Zdaniem Plenum konieczne jest przeprowadzenie pod tym kątem widzenia zasadniczych zmian w Statucie Zrzeszenia Związków Zawodowych. W tym celu należy powołać komisję do opracowania projektu nowego statutu, który po szerokiej dyskusji powinien zostać przedłożony do zatwierdzenia najbliższemu kongresowi związków zawodowych.

Plenum anuluje uchwałę CRZZ ograniczającą możność posiadania własnych statutów przez poszczególne branżowe związki zawodowe i postanawia zostawić zupełną swobodę zjazdom krajowym w przygotowywaniu i zatwierdzaniu własnych statutów.

Plenum zobowiązuje Prezydium CRZZ do wyraźnego określenia w najkrótszym czasie stosunku związków zawodowych do stowarzyszeń twórczych i NOT.

W odniesieniu do zakładowych organizacji związkowych Plenum uważa, że należy oprzeć się na zasadzie reprezentowania przez jedną organizację związkową interesów wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie.

*18 listopada 1956 r.*

## W SPRAWIE PODNIESIENIA ROLI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W UMACNIANIU BUDOWNICTWA SOCJALISTYCZNEGO W SŁUŻBIE MAS PRACUJĄCYCH

*Uchwała XI Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych*

(Biuletyn CRZZ 1957 r., nr 7, poz. 98)

*(Wyciąg)*

XI Plenum CRZZ stwierdza, że realizacja programu budownictwa socjalizmu wymaga zwiększenia aktywności ogółu członków związków zawodowych w mobilizacji twórczych sił klasy robotniczej do uzyskiwania coraz lepszych wyników ekonomicznych przez całą gospodarkę, rozwijania potencjału gospodarczego państwa socjalistycznego, gromadzenia środków na dalszą systematyczną poprawę warunków materialnych mas pracujących. Podstawą dla rozwoju aktywności i inicjatywy mas jest ciągłe ulepszanie i rozwijanie metod budownictwa socjalizmu w Polsce. Na tym gruncie dokonuje się odnowa i dalszy rozwój polskiego ruchu zawodowego.

I

1. Zadania związków zawodowych w ustroju demokracji ludowej są niewspółmiernie szersze i mają inny charakter niż w kapitalizmie, gdyż wyrastają one w innych warunkach ekonomiczno-społecznych. Istotna różnica wynika z radykalnie zmienionej roli mas pracujących; z wyzyskiwanych i rządzonych stały się one gospodarzem kraju. W nowej sytuacji do stałych zadań stojących przed związkami zawodowymi należą: troska o podniesienie materialnego i kulturalnego poziomu ludzi pracy, obrona interesów mas pracujących, rozwiązywanie sprzeczności w stosunkach między masami a organami władzy, udzielanie wszechstronnej pomocy samorządom robotniczym — bez naruszania ich praw autonomicznych, rozszerzanie demokracji robotniczej i wpływanie w tym duchu na przeobrażenia w życiu gospodarczym i politycznym naszego kraju.

Podstawowym zadaniem związków zawodowych jest reprezentowanie i obrona interesów ludzi pracy przez aktywne oddziaływanie na

prawidłowe kształtowanie się socjalistycznych stosunków produkcji, zgodnie z interesami mas pracujących i państwa ludowego, na właściwy podział dochodu narodowego, rozmiary i strukturę świadczeń socjalnych, kierunki inwestycji, politykę zatrudnienia, płac itp.

Poprawa sytuacji materialnej poszczególnych oddziałów klasy robotniczej i poszczególnych grup pracowniczych zależy w głównej mierze od wzrostu dochodu narodowego i prawidłowego jego podziału. Dlatego też na związkach zawodowych spoczywa stały i podstawowy obowiązek troski o sprawy ludzi pracy przez: wzrost gospodarności w zakładach, polepszenie warunków pracy, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, upowszechnianie postępu technicznego. Masy pracujące zorganizowane w związkach zawodowych słusznie domagają się, by wzrost produkcji materialnej, osiągany ich wysiłkiem, zapewniał im stałe polepszanie realnych zarobków, pełniejsze korzystanie z urządzeń socjalnych i kulturalnych.

Dlatego też Plenum CRZZ przeciwstawia się tendencjom różnych ogniw administracji, zmierzających do ograniczania pewnych form pomocy socjalnej oraz likwidowania placówek socjalnych i kulturalnych.

Dla pełnej realizacji słusznych postulatów ludzi pracy, związki zawodowe powinny mobilizować szeroką opinię społeczną do walki z zakłóceniami, towarzyszącymi rozwojowi socjalistycznych stosunków produkcji, z naruszaniem praworządności, z brakiem poszanowania mienia społecznego, z biurokracją, korupcją i spekulacją, nadużyciami i szkodnictwem gospodarczym, których szkodliwe skutki dotkliwie odczuwają ludzie pracy. Plenum aprobuje uchwałę Prezydium CRZZ z dnia 29.III.57 r. w sprawie stabilizacji cen na artykuły masowego spożycia i walki ze spekulacją oraz wzywa wszystkie instancje związkowe do jak najbardziej aktywnego udziału w zwalczaniu tej groźnej plagi społecznej i zwraca się do Rządu PRL i rad narodowych o dalsze energiczne usuwanie jej źródeł.

Ważnym zadaniem związków zawodowych i resortów gospodarczych w chwili obecnej jest doprowadzenie, w miarę możliwości i stojących do dyspozycji środków, do zawarcia układów zbiorowych pracy w duchu właściwego kojarzenia interesów poszczególnych oddziałów klasy robotniczej z interesami gospodarki narodowej.

Skuteczność walki związków zawodowych o pełną realizację zadań ciążących na nich jako na rzeczniku i obrońcy interesów mas pracujących zależy od równoczesnego przezwyciężenia błędów i słabości w instancjach i ogniwach związkowych. Aby związki stały się w pełni zdolne do wypełniania wielorakich zadań w służbie mas pracujących muszą one zwalczać we własnych instancjach: tendencje likwidatorskie i rewizjonistyczne, konserwatyzm i skostnienie, skłonności do dyrygowania i administrowania w miejsce przekonywania i dyskusji.

2. W ustroju socjalistycznym, gdzie lud pracujący jest gospodarzem kraju i sprawuje funkcję rządzenia, istnieje jedność zasadniczych interesów klasy robotniczej i państwa ludowego.

Jedność podstawowych interesów nie wyklucza jednak możliwości powstawania sprzeczności między ogólnymi interesami społeczeństwa, interesami poszczególnych grup pracowników a organami władzy państwowej. Sprzeczności te powstają najczęściej na tle przypadków zbiurokratyzowania aparatu władzy, jego wadliwego działania, odrywania się poszczególnych ogniw tego aparatu od mas.

XI Plenum CRZZ wzywa wszystkie instancje związkowe do systematycznego polepszania pracy nad wykrywaniem przyczyn rodzących sprzeczności w zakładach, w stosunkach między organami władzy a ludźmi pracy, by nie dopuszczać do ich dalszego narastania i przekształcania się w konflikty, zatargi, a nawet strajki, osłabiające wyniki budownictwa socjalistycznego, godzące w interesy samych robotników.

W celu przezwyciężenia sprzeczności między organami państwa a masami pracującymi, związki zawodowe są powołane do przeciwdziałania i zapobiegania podejmowaniu niesłusznych zamierzeń i decyzji administracji państwowej i organów gospodarczych. Administracja gospodarcza, szczególnie w wypadku narastania konfliktu, musi liczyć się z głosem właściwych instancji związkowych. Tylko wspólne narady i konsultacje, wyjaśnianie robotnikom sytuacji oraz przyczyn niemożności zrealizowania niektórych postulatów, a zarazem doszukiwanie się źródeł niezadowolenia może zapobiec przerastaniu sprzeczności w konflikty, a nawet strajki, usuwając źródła niezadowolenia mas pracujących. W ten sposób przecinamy możliwość działania wroga, który stara się wykorzystać każdy przejaw niezadowolenia mas dla własnych celów, przeciwko władzy ludowej.

## II

Plenum CRZZ stwierdza, że w obecnej działalności związków zawodowych w zakresie współpracy z radami robotniczymi następuje stopniowa i systematyczna poprawa.

Dla zapewnienia dalszego rozwoju rad robotniczych Plenum CRZZ zobowiązuje instancje związkowe do:

1) udzielania stałego poparcia radom robotniczym w ich poczynaniach zmierzających do poprawy gospodarki zakładów i mobilizacji załóg do walki z brakoróbstwem, marnotrawstwem, kradzieżą, rozluźnieniem dyscypliny pracy, nieudolnością organizacyjną itp.;

2) zwracania uwagi rad robotniczych, w oparciu o opinię i postulaty załóg, na nabrzmiałe sprawy, wymagające szybkiego załatwienia

zarówno z punktu widzenia interesów pracowniczych, jak i zakładów pracy, w szczególności na wygospodarowanie środków zapewniających poprawę warunków bytowych załóg;

3) inicjowania współpracy rad robotniczych z branżowymi stowarzyszeniami technicznymi przez organizowanie narad, spotkań, odczytów itd., oraz z instytucjami naukowo-badawczymi i innymi placówkami naukowymi, w celu organizowania poradnictwa fachowego dla wynalazców i racjonalizatorów, wprowadzania nowych procesów produkcyjnych i metod pracy, polepszania jakości produkcji, uruchamiania produkcji ubocznej itp.;

4) opracowywania wspólnie ze stowarzyszeniami naukowymi programów, organizowania szkolenia techniczno-ekonomicznego załóg, ze szczególnym uwzględnieniem członków rad robotniczych w oparciu o pomoc doświadczonych fachowców ministerstw i centralnych zarządów;

5) upowszechniania najlepszych doświadczeń rad robotniczych na łamach czasopism branżowych, na zjazdach i naradach gospodarczych i związkowych.

III

Ważnym elementem budownictwa socjalistycznego jest wzrost świadomości klasy robotniczej, stąd też do podstawowych zadań związków zawodowych należy rozwijanie pracy wychowawczej wśród ludzi pracy i stałe podnoszenie ich poziomu kulturalnego.

Dla zabezpieczenia wychowawczej i kulturalno-oświatowej działalności związki zawodowe powinny:

— podnieść poziom pracy placówek kulturalno-oświatowych przez dobór kwalifikowanych i doświadczonych pracowników w tych placówkach,

— dążyć do oparcia działalności kulturalno-oświatowej przede wszystkim o własny aktyw społeczny, w którym nie powinno zabraknąć pracowników nauki, nauczycieli oraz inteligencji inżynieryjno-technicznej,

— rozszerzyć współpracę placówek związkowych z towarzystwami kulturalno-oświatowymi i stowarzyszeniami naukowo-technicznymi,

— zacieśnić współpracę z radami narodowymi w zakresie wspólnego rozwiązywania zadań dokształcania ogólnego ludzi pracy, wychowywania młodzieży oraz urządzania punktów wypoczynku świątecznego,

— zabezpieczyć w budżetach rad zakładowych niezbędne fundusze na prowadzenie działalności kulturalno-oświatowej,

— wzmocnić kontrolę nad działalnością placówek kulturalno-oświatowych i kin związkowych.

Związki zawodowe są żywo zainteresowane rozwojem kultury fizycznej i sportu. Wychowanie fizyczne i sport, turystyka i wypoczynek po pracy stanowią nieodłączne, statutowe obowiązki organizacji i instancji związkowych, które powinny w większym stopniu niż dotychczas otoczyć opieką zarówno kluby społeczne, jak i koła, w których prowadzona jest ta działalność.

## IV

1. Plenum CRZZ stwierdza, że w niektórych środowiskach występuje niezrozumienie roli i uprawnień związków zawodowych. Niekiedy np. stowarzyszenia twórcze usiłują przejąć uprawnienia związków zawodowych i odizolować się od całości ruchu związkowego. Tendencje te, sprzeczne z założeniami ideowymi i zasadami organizacyjnymi ruchu zawodowego, godzą w jego jedność i solidarność wszystkich ludzi pracy, nie mają nic wspólnego ani z zasadami dobrowolności, ani z przestrzeganiem wewnątrzzwiązkowej demokracji.

2. Plenum CRZZ stwierdza, że w ostatnim okresie nastąpiło osłabienie aktywności robotników w związkach produkcyjnych. Uwidoczniło się to szczególnie w składzie delegatów na zjazdy krajowe i w wyborach do władz szeregu instancji. Udział robotników w pracach instancji związkowych jest niezbędnym warunkiem powiązania tych instancji z masami, pełnej znajomości problemów nurtujących masy i ich prawidłowego rozwiązania. W tym celu wszystkie instancje związkowe są obowiązane do zwiększenia udziału robotników, a również kobiet i młodzieży w pracach instancji. Należy nadal rozbudowywać społeczne formy udziału szerokiego aktywu w pracach instancji, co już częściowo zostało zrealizowane przez powołanie komisji działających przy Plenum CRZZ i przy instancjach wszystkich szczebli.

Instancje związkowe powinny w większym stopniu powiązać się z masami członkowskimi, z załogami, skierowując główny wysiłek na umocnienie działalności rad zakładowych.

Plenum CRZZ wzywa wszystkie instancje związkowe do aktualnego informowania o pracy wszystkich związkowców, wnikliwego reagowania na głosy i postulaty ludzi pracy — do wzmożenia aktywnej działalności w służbie mas pracujących budujących socjalizm.

*16 lipca 1957 r.*

## O ROLI I ZADANIACH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE LUDOWEJ

*Uchwała IV Kongresu Związków Zawodowych*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 4, poz. 68)

*(Wyciąg)*

Naczelną sprawą dla ruchu zawodowego jest zapewnienie najściślejszej więzi wszystkich organizacji i instancji związkowych z klasą robotniczą w oparciu o szeroką wewnątrzzwiązkową demokrację, o czynny udział ogółu zrzeszonych w ustalaniu kierunków działalności związkowej oraz w realizowaniu nakreślonych zadań. Związki zawodowe, jako masowa organizacja klasy robotniczej i ogółu pracujących, reprezentują i bronią ich dzisiejszych i przyszłych interesów, wpływają w coraz większym stopniu na rozwój demokracji socjalistycznej wszędzie tam, gdzie pracują, mieszkają i działają robotnicy i pracownicy umysłowi.

Podstawowym warunkiem tego, by socjalizm był żywym, twórczym dziełem klasy robotniczej i ogółu pracujących, żeby spełnił nadzieje mas ludowych na szybszą poprawę ich bytu, jest rosnący udział ludzi pracy w zarządzaniu gospodarką narodową i rządzeniu państwem ludowym, jest ich świadomy wysiłek w pracy nad szybkim rozwojem gospodarczym kraju. Zapewnienie tego udziału jest czołowym zadaniem ruchu zawodowego.

* * *

Tradycje polskich związków zawodowych to historia klasowych i narodowowyzwoleńczych walk proletariatu polskiego, to dzieje trudnych zmagań z burżuazją i jej ustrojem wyzysku. W zmaganiach tych hartował się rewolucyjny, klasowy duch związków zawodowych. Wbrew dywersji oportunistów i kapitulantów kształtowała się jedność klasy robotniczej, jedność mas pracujących miast i wsi, umacniał się sojusz robotniczo-chłopski.

Oblicze ideowe związków zawodowych po wyzwoleniu i objęciu władzy przez lud pracujący kształtowało się w walce z wrogiem klasowym, w trudnych warunkach budowy nowego ustroju społecznego w kraju znacznie zacofanym, a ponadto zrujnowanym przez wojnę.

Proces prawidłowego kształtowania się ideowego oblicza związków zawodowych i właściwych metod pracy utrudniały w poważnym stopniu warunki, w jakich po II Kongresie rozwijała się działalność związkowa.

Naruszanie zasad centralizmu demokratycznego i związane z tym łamanie demokracji wewnątrzzwiązkowej, odstępowanie od zasad kolegialności, obojętność dla żywotnych spraw klasy robotniczej — wszystko to wypaczało samą istotę związków zawodowych jako robotniczej organizacji mas, reprezentującej masy i odpowiedzialnej przed masami.

VIII Plenum KC PZPR, które nakreśliło program zasadniczych przemian w życiu narodu, stworzyło warunki sprzyjające odrzuceniu nawarstwionych w poprzednim okresie błędów i wypaczeń w ruchu zawodowym. Związki zawodowe uznały uchwalony przez VIII Plenum KC program budownictwa socjalistycznego za odpowiadający właściwościom narodowym i potrzebom klasy robotniczej, wzięły też aktywny udział w jego realizowaniu.

Działalność związków zawodowych po IX Plenum CRZZ, proces kształtowania się prawidłowej marksistowsko-leninowskiej linii działania związków zawodowych przebiega w ścisłym związku z realizacją programu partii, zawartego w uchwałach Komitetu Centralnego PZPR i uznanego przez ogromną większość narodu.

Polskie związki zawodowe, związane tradycyjnie z ideologią socjalizmu, realizują historyczne zadania klasy robotniczej pod ideowym kierownictwem PZPR. Dążą one konsekwentnie do tego, aby zapewnić polityce partii poparcie wszystkich ludzi pracy, by krzewić w masach socjalistyczną świadomość, ułatwiać im zrozumienie tej prawdy, że tylko z ich codziennego trudu powstać mogą trwałe podstawy dobrobytu i siły narodu.

Związki zawodowe w swej działalności kierują się zasadami międzynarodowej solidarności klasy robotniczej. Związki zawodowe są jak najżywotniej zainteresowane w umacnianiu jedności mas pracujących całego świata i dążą do nawiązania coraz bliższych bezpośrednich kontaktów z organizacjami innych krajów — bez względu na ich przynależność organizacyjną, narodowość i światopogląd, albowiem wszystkich pracujących łączy wspólne pragnienie pokoju, pewności jutra i poprawy bytu.

Szczególnie bliskie, braterskie więzy, oparte na starych tradycjach wspólnych walk rewolucyjnych, łączą polskie związki zawodowe ze związkami zawodowymi pierwszego państwa socjalizmu — Związku Radzieckiego oraz z organizacjami związkowymi innych krajów budujących socjalizm.

Jedność państw socjalistycznych oraz wzajemną współpracę polityczną, gospodarczą i wymianę kulturalną uważają związki zawodowe za szczególnie ważny czynnik pomyślnego rozwoju budownictwa nowego ustroju sprawiedliwości społecznej, umacniania sił pokoju i postępu na świecie.

Klasa robotnicza jest żywotnie zainteresowana w umacnianiu siły i autorytetu państwa ludowego, które jest narzędziem przekształcania stosunków ekonomiczno-społecznych zgodnie z dobrem ogółu pracujących. Źródło siły i autorytetu państwa ludowego tkwi w świadomości mas, w polityce realizowanej zgodnie z interesami klasy robotniczej i całego narodu przez partię i władzę ludową.

Rozwój instytucji demokratycznych w warunkach władzy ludowej i stworzenie nowych instytucji demokracji socjalistycznej służy coraz pełniejszemu urzeczywistnieniu zasady: „masy ludowe gospodarzem kraju".

Obiektywne przyczyny, głównie w postaci zacofania gospodarczego pozostawionego przez stary ustrój, powodują wiele jeszcze trudności w zaspokajaniu potrzeb pracowniczych, ograniczają możliwości szybkiego podniesienia poziomu życia ogółu pracujących. Państwo ludowe dąży do przezwyciężenia tego zacofania przez wszechstronny rozwój gospodarki. Celowi temu służy demokratyzacja życia politycznego i gospodarczego kraju, stwarzająca warunki do rozwijania inicjatywy mas pracujących w kierunku rozwoju swego zakładu pracy, swego terenu, całej gospodarki narodowej.

Wszelkie próby wykorzystania procesu demokratyzacji przeciwko socjalizmowi, wszelka działalność skierowana przeciw państwu ludowemu godzi w najżywotniejsze interesy mas pracujących i musi spotkać się z jak najbardziej zdecydowanym przeciwdziałaniem związków zawodowych.

Związki zawodowe powinny dążyć wszystkimi dostępnymi sobie środkami do załatwienia słusznych i realnych postulatów załóg, do usuwania podłoża konfliktów w zakładach pracy. Konieczne jest bezzwłoczne wyciąganie konsekwencji w stosunku do tych przedstawicieli administracji, którzy naruszają prawa pracownicze, wykazują bezduszny stosunek do spraw pracowniczych, warunków pracy i bytu załóg.

Związki zawodowe powinny w szerszym zakresie współdziałać w udoskonalaniu pracy i zwiększaniu odpowiedzialności organów władzy państwowej oraz aparatu administracji gospodarczej, w zacieśnianiu więzi między władzą a masami ludowymi. Zadanie to związki zawodowe mogą wypełniać tylko wówczas, gdy będą miały dobrą znajomość potrzeb i specyficznych warunków swoich zakładów pracy, gdy będą je oceniały nie z partykularnego punktu widzenia, lecz z uwzględnieniem interesów i potrzeb gospodarki ogólnonarodowej.

Skuteczne realizowanie funkcji obrony interesów robotniczych umożliwia także udział przedstawicieli związkowych w Sejmie PRL przez grupę posłów związkowych i przez udział przedstawicieli związków branżowych w pracach komisji sejmowych, jak również współudział

związków zawodowych w przygotowywaniu i podejmowaniu decyzji rządu i resortów w sprawach dotyczących żywotnych interesów i praw ludzi pracy. Gwarantuje to związkom zawodowym wpływ na ustalanie prawidłowych kierunków polityki gospodarczej państwa oraz jego polityki w sprawach bytowych, socjalnych, ubezpieczeniowych i sprawach ochrony pracy.

Poważny wpływ na sprawy aktywizacji gospodarczej, polepszania warunków bytowych ludności, rozwoju oświaty i kultury mogą wywierać związki zawodowe za pośrednictwem swoich przedstawicieli w radach narodowych, które obecnie, na gruncie ustawowo określonych uprawnień, stają się faktycznymi gospodarzami swojego terenu.

Związki zawodowe powinny szczególną opieką otoczyć młodzież pracującą, umożliwić jej większy udział w pracach kulturalno-oświatowych, w prowadzeniu placówek związkowych i klubów sportowych, wreszcie w ogóle w całokształcie życia związkowego.

Troska związków zawodowych o młodzież przyniesie pełne rezultaty tylko wówczas, gdy sprawy młodzieży w zakładach pracy, w radach zakładowych będą rozwiązywane przy udziale samej młodzieży.

Młodzież pracująca, zrzeszona w związkach zawodowych, powinna — w trosce o budownictwo socjalizmu w naszym kraju — zwiększyć swoje wysiłki w nauce i pracy zawodowej, przodować w ruchu współzawodnictwa i w upowszechnianiu postępu technicznego, pomagać starszym i szanować ich oraz uczyć się od doświadczonych robotników i specjalistów.

Polski ruch zawodowy opiera swoją działalność na zasadach powszechności, jednolitości i dobrowolności — co wynika z jedności celów i środków działania klasy robotniczej w budownictwie socjalistycznym.

Zasadom tym służy cała struktura związków zawodowych, ich budowa według więzi produkcyjnej, oparta na zasadzie istnienia w każdym zakładzie jednej organizacji związkowej. Dalsze utrwalanie ideowej i organizacyjnej jedności jest przedmiotem stałej troski i pracy całego ruchu zawodowego.

Ruch związkowy rozwiązał już wiele problemów organizacyjnych, które wyłoniły się w zmienionej, popaździernikowej sytuacji politycznej. W oparciu o te przemiany należy jeszcze szerzej rozwinąć demokrację wewnątrzzwiązkową, ściślej przestrzegać zasad centralizmu demokratycznego, umacniać system kolegialnej pracy, podnosić rolę i autorytet instancji, skupiać wokół nich szeroki aktyw społeczny, zacieśniać więź z masami pracującymi miast i wsi.

Uznając szczególne znaczenie stowarzyszeń i związków twórczych, związki zawodowe stoją na stanowisku szerokiej współpracy z tymi stowarzyszeniami i związkami. Przeciwstawiamy się natomiast wystę-

pującym w niektórych środowiskach twórczych tendencjom separatystycznym, godzącym w jedność ruchu zawodowego i utrudniającym wykonywanie przez związki zawodowe ich zadań wobec klasy robotniczej.

Usamodzielnienie związków zawodowych nakłada na wszystkie instancje ruchu zawodowego, CRZZ, zarządy główne, zarządy okręgowe, obowiązek dalszego usprawniania pracy oraz zwiększa ich odpowiedzialność za całokształt działalności. Dobra praca instancji kierowniczych stwarza korzystniejsze warunki działania niższym ogniwom organizacyjnym, a szczególnie radom zakładowym, którym okazywać trzeba znacznie więcej pomocy.

Współdziałanie rad zakładowych z radami robotniczymi jest koniecznym warunkiem skierowania wysiłków rad robotniczych na porządkowanie gospodarki zakładów, podnoszenie efektów produkcji, wszechstronne rozwijanie inicjatyw załóg.

Na związkach zawodowych spoczywa obowiązek uogólnienia najlepszych doświadczeń pracy rad zakładowych, rad robotniczych, całego samorządu robotniczego oraz ich szerokiego upowszechnienia.

Mając powyższe na uwadze Kongres nakłada na wszystkie instancje ruchu zawodowego, CRZZ, zarządy główne, zarządy okręgowe i oddziałowe obowiązek:

a) poświęcania maksymalnej uwagi pracy rad zakładowych, rozwijania na zdrowych podstawach ich samodzielności i samorządności, usprawniania ich działalności organizacyjnej,

b) dołożenia wszelkich wysiłków i stworzenia odpowiednich warunków do ożywienia działalności wszystkich ogniw zakładowej organizacji związkowej,

c) rozwijania współdziałania rad zakładowych z radami robotniczymi w ramach samorządu robotniczego w zakresie zagadnień porządkowania gospodarki zakładów, podnoszenia efektów produkcji, wszechstronnego rozwijania inicjatywy załóg.

Konieczne jest, żeby związkowy aktyw społeczny podnosił swoją wiedzę ogólną i fachową, żeby instancje związkowe stwarzały odpowiednie ku temu warunki i umacniały postawę ideową oraz polityczne wyrobienie tego aktywu. Istotną pomoc dla rad zakładowych i dla okręgowych zarządów związków zawodowych stanowi działalność wojewódzkich i powiatowych komisji porozumiewawczych związków zawodowych, których szczególnym zadaniem — jako międzyzwiązkowej reprezentacji — jest współdziałanie z gospodarzami terenu — radami narodowymi — w rozwiązywaniu problemów o żywotnym znaczeniu dla klasy robotniczej, dla gospodarczego i kulturalnego rozwoju poszczególnych obszarów.

*19 kwietnia 1958 r.*

## W SPRAWIE POWOŁANIA I DZIAŁALNOŚCI KOMISJI KOBIECYCH

*Instrukcja Prezydium CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1957 r., nr 6, poz. 84)

1. Powołuje się Komisję Kobiecą przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych, w skład której wejdą przedstawicielki zarządów głównych związków zawodowych oraz Zarządu Głównego Ligi Kobiet. Komisja opracowuje problematykę związaną z warunkami pracy kobiet i opieką nad ich dziećmi, uogólnia i opracowuje postulaty wysuwane przez komisje kobiece działające w terenie i przedstawia odpowiednie wnioski Sekretariatowi Centralnej Rady Związków Zawodowych.

2. Zaleca się instancjom związkowym powołanie komisji kobiecych przy zarządach głównych i zarządach okręgowych związków zawodowych. Komisje te współpracują z terenowymi ogniwami Ligi Kobiet, jako jedynej organizacji, zrzeszającej pracujące i nie pracujące kobiety w Polsce, opracowują problematykę związaną z warunkami pracy kobiet i opieką nad ich dziećmi, uogólniają i opracowują postulaty wysuwane przez komisje kobiece, działające przy radach zakładowych, i delegatki kobiece oraz przedstawiają odpowiednie wnioski Komisji Kobiecej przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych i kierownictwu instancji związkowych, przy których zostały powołane.

3. Zaleca się zakładowym organizacjom związkowym, działającym w zakładach pracy zatrudniających ponad 20 kobiet, powołanie komisji kobiecych przy radach zakładowych, a w zakładach pracy zatrudniających mniejszą ilość kobiet — powołanie delegatek kobiecych.

4. Komisje kobiece (delegatki) działające w zakładach pracy są powoływane na wniosek rady zakładowej (delegata związkowego) lub na bezpośredni wniosek pracownic zakładu w głosowaniu jawnym na zebraniu wszystkich kobiet zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Skład komisji kobiecej działającej w zakładzie pracy zatrudniającym od 21 do 100 kobiet powinien wynosić 3 osoby, a w zakładach pracy zatrudniających ponad 100 kobiet odpowiednio większą liczbę osób, z tym zastrzeżeniem, że nie może ona przekraczać 9 osób. Przewodniczącą komisji kobiecej wybierają spośród siebie członkinie tej komisji.

5. Działalność komisji kobiecych w zakładach pracy opiera się na tych samych zasadach, co innych komisji działających przy radach zakładowych. Przewodnicząca komisji kobiecej powinna w zasadzie być członkiem rady zakładowej, jeśli jednak pracownica wybrana na przewodniczącą komisji kobiecej nie została wybrana do rady zakładowej, uczestniczy ona w posiedzeniach rady zakładowej z głosem doradczym.

6. Praca w komisji kobiecej jest pracą społeczną.

7. Komisje kobiece działające w zakładach pracy:

a) dbają o to, aby kobiety były traktowane na równi z mężczyznami przy awansach, nagrodach oraz we wszystkich innych sprawach dotyczących zatrudnienia;

b) zaznajamiają wszystkie kobiety z przepisami ustawodawstwa pracy oraz z przepisami chroniącymi je w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego oraz z innymi przepisami mającymi na względzie dobro kobiet;

c) zaznajamiają wszystkie kobiety pracujące z uprawnieniami przysługującymi im w zakresie świadczeń socjalnych, w zakresie korzystania z placówek i urządzeń socjalnych oraz w zakresie ubezpieczeń społecznych;

d) zwracają uwagę, aby administracja zakładu nie naruszała przepisów i uprawnień kobiet pracujących;

e) biorą udział w kwalifikowaniu dzieci kobiet pracujących na kolonie, do żłobków i przedszkoli;

f) organizują koleżeńską opiekę nad zatrudnioną w zakładzie kobietą w czasie jej choroby lub choroby członków rodziny;

g) dbają o rozwój poziomu kulturalnego i zawodowego kobiet pracujących oraz etyczne i kulturalne współżycie między członkami załogi, rozwijają czytelnictwo, organizują pogadanki, wieczory dyskusyjne, odczyty naukowe z zakresu świadomego macierzyństwa, zdrowia, wychowania dzieci i inne.

8. Wytyczne do pracy komisji kobiecych, uwzględniające warunki terenowe, ustalą zarządy główne związków zawodowych.

9. Instrukcja wchodzi w życie z dniem 8 kwietnia 1957 r.

*8 kwietnia 1957 r.*

## W SPRAWIE POWOŁANIA KOMISJI MŁODZIEŻOWYCH PRZY ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

*Uchwała XI Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1957 r., nr 9, poz. 149)

Wobec konieczności zwiększenia troski ruchu zawodowego o sprawy ekonomiczne i socjalne młodzieży, o jej wychowanie oraz w celu poparcia inicjatywy i przyjścia z pomocą młodzieży pracującej, zrzeszonej w związkach zawodowych oraz Związku Młodzieży Socjalistycznej i Związku Młodzieży Wiejskiej — XI Plenum CRZZ postanawia:

1. powołać przy CRZZ Komisję Młodzieżową, w skład której powinni wejść przedstawiciele CRZZ i zarządów głównych związków

zawodowych oraz przedstawiciele Komitetu Centralnego Związku Młodzieży Socjalistycznej i Zarządu Głównego Związku Młodzieży Wiejskiej;

2. zalecić powołanie komisji młodzieżowych przy zarządach głównych związków zawodowych;

3. powołać komisje młodzieżowe w tych zakładach pracy, w których istnieją możliwości ich działania;

4. polecić Komisji Młodzieżowej CRZZ opracowanie zasad powoływania komisji, problematyki tych komisji i form ich działalności.

*16 lipca 1957 r.*

## W SPRAWIE ZADAŃ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZAKRESIE PRACY WŚRÓD MŁODZIEŻY I ZASAD POWOŁYWANIA KOMISJI DO SPRAW MŁODZIEŻY PRACUJĄCEJ

*Wytyczne Prezydium CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 10, poz. 201)

Mając na uwadze: zapewnienie młodzieży pracującej możności podnoszenia poziomu ogólnego i zawodowego, rozwoju kulturalnego i fizycznego, właściwe reprezentowanie jej interesów socjalno-ekonomicznych, umożliwienie szerszego i bardziej aktywnego udziału w życiu gospodarczym i społeczno-politycznym naszego kraju, w tym również w całokształcie życia związkowego — powołuje się przy instancjach związkowych i radach zakładowych komisje do spraw młodzieży pracującej.

Ustalając wytyczne w sprawie powoływania i zakresu działalności komisji do spraw młodzieży pracującej przy instancjach związkowych i radach zakładowych — Centralna Rada Związków Zawodowych stwarza warunki, w których sprawy młodzieży pracującej mogą być rozwiązywane przy szerokim udziale samej młodzieży.

### I. ZAKRES DZIAŁALNOŚCI KOMISJI DO SPRAW MŁODZIEŻY PRACUJĄCEJ

1. Komisje powołuje się w oparciu o Statut Zrzeszenia Związków Zawodowych — dla realizacji zadań ruchu zawodowego wśród młodzieży pracującej.

Działalność swą komisje rozwijają w oparciu o niniejsze wytyczne pod kierownictwem instancji związkowych i rad zakładowych, które powołały je do życia.

2. Komisje pomagają w realizowaniu zadań związków zawodowych w dziedzinie wychowywania młodzieży pracującej na świadomych budowniczych socjalizmu w naszym kraju — w duchu proletariackiego internacjonalizmu, solidarności międzynarodowej i umiłowania pokoju.

3. Komisje pomagają związkom zawodowym w rozwiązywaniu problemów młodzieży, w opracowywaniu i realizacji długofalowych i bieżących planów pracy wśród młodzieży pracującej — w zakresie spraw produkcyjnych, socjalno-bytowych, kulturalno-oświatowych, sportu i turystyki.

4. Komisje wspólnie z organizacjami młodzieżowymi pomagają samorządom robotniczym w zakresie pobudzania inicjatywy produkcyjnej młodych robotników i niosą pomoc w wykonywaniu przez młodzież pracującą uchwał Konferencji Samorządu Robotniczego; przyczyniają się do rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa.

5. Komisje występują z inicjatywą w sprawach socjalno-ekonomicznych i kulturalnych młodzieży pracującej:

a) dbają o przestrzeganie przez administrację zakładów pracy przepisów ustawodawstwa pracy, ustawodawstwa ochronnego i postanowień układów zbiorowych dotyczących młodzieży;

b) występują z inicjatywą w sprawach zapewnienia młodzieży pracującej dostępu do oświaty, nauki zawodu i do kultury. Zabiegają o poprawę warunków sanitarnych i zdrowotnych młodzieży pracującej, organizują rozrywki kulturalne, sport, wypoczynek i turystykę.

6. Przyczyniają się do powstawania i rozwoju kół ZMS i ZMW w zakładach pracy i PGR.

## II. ZASADY POWOŁYWANIA I SKŁAD KOMISJI DO SPRAW MŁODZIEŻY PRACUJĄCEJ

7. Komisje powoływane są przez właściwe instancje i organizacje związkowe, a mianowicie:

a) przy zarządach głównych związków zawodowych — przez plenum lub prezydium właściwego zarządu głównego;

b) przy zarządach okręgów (oddziałów) związków zawodowych — przez plenum lub prezydium właściwego zarządu okręgu (oddziału) związku zawodowego;

c) przy wojewódzkich komisjach związków zawodowych — przez plenum właściwej WKZZ;

d) przy radach zakładowych — przez plenum właściwej rady zakładowej.

8. Liczba członków komisji w zasadzie powinna wahać się w gra-

nicach od 11 do 27 członków przy instancjach związkowych oraz od 3 do 21 członków przy radach zakładowych w zależności od stanu zatrudnienia młodzieży.

Liczbę członków komisji ustalają właściwe instancje związkowe i rady zakładowe.

9. W skład komisji przy WKZZ w zasadzie wchodzą przedstawiciele poszczególnych związków zawodowych — po jednym z każdego związku, przedstawiciel WKZZ oraz przedstawiciele władz wojewódzkich ZMS i ZMW — po jednym z każdej organizacji.

10. W skład komisji przy instancjach związkowych wchodzą członkowie instancji związkowych odpowiednich szczebli organizacyjnych, młodzi robotnicy, inżynierowie, technicy, działacze kulturalno-oświatowi i sportowi.

11. W skład komisji przy radach zakładowych wchodzą przedstawiciele prezydium i plenum rady zakładowej, ofiarni i cieszący się zaufaniem młodzi pracownicy, działacze organizacji młodzieżowych ZMS lub ZMW oraz innych organizacji kulturalno-oświatowych i sportowych. Powołanie przez rady zakładowe przedstawicieli młodzieży pracującej do komisji powinno być poprzedzone konsultacjami ich kandydatów z zainteresowanymi grupami młodzieży.

12. Prezydium komisji składa się z 3—9 członków łącznie z przewodniczącym i sekretarzem. Liczbę członków prezydium ustalają właściwe instancje związkowe i rady zakładowe.

13. Na przewodniczącego komisji właściwa instancja związkowa (rada zakładowa) powołuje członka prezydium lub plenum danej instancji związkowej (rady zakładowej). Przewodniczący zwołuje i przewodniczy posiedzeniom prezydium komisji i ogólnym zebraniom członków komisji.

14. Na sekretarza komisji właściwa instancja związkowa może powołać działacza związkowego lub pracownika politycznego pracującego aktualnie w danej instancji związkowej, któremu bliskie są sprawy młodzieży. W radach zakładowych funkcje sekretarza może pełnić czynny aktywista związkowy, działacz młodzieżowy, pracownik danego zakładu pracy. Sekretarz komisji przygotowuje posiedzenia i zebrania, prowadzi protokoły z posiedzeń prezydium komisji i ogólnych zebrań członków komisji, zabezpiecza wykonanie uchwał i wniosków prezydium komisji i ogólnych zebrań komisji.

15. Wiceprzewodniczącego i pozostałych członków prezydium komisji wyłaniają spośród siebie członkowie komisji w drodze jawnego głosowania.

16. Prezydium komisji kieruje pracą w okresie między posiedzeniami plenarnymi komisji, kontroluje wykonanie bieżących uchwał i zaleceń, występuje do odnośnych instancji związkowych z inicjatywą

uchwał i interwencji w sprawach młodzieży pracującej, przygotowuje materiały na posiedzenia plenarne komisji. Posiedzenia prezydium komisji odbywają się nie rzadziej niż raz w miesiącu.

17. W celu zabezpieczenia normalnego toku pracy komisji jej skład może być w drodze uchwał właściwych instancji związkowych (rad zakładowych) zmieniany i w miarę potrzeby uzupełniany.

18. Kadencja komisji trwa równolegle z kadencją odnośnej instancji związkowej (rady zakładowej).

## III. GŁÓWNE KIERUNKI DZIAŁALNOŚCI KOMISJI DO SPRAW MŁODZIEŻY PRACUJĄCEJ

19. Komisje rozwijają aktywną działalność na rzecz podnoszenia oświaty i kwalifikacji zawodowych młodych robotników przez:

a) inicjowanie przyzakładowych, zmianowych i międzyzakładowych szkół podstawowych i średnich ogólnokształcących oraz współpracę w organizowaniu tych szkół;

b) inicjowanie przyzakładowych lub międzyzakładowych wieczorowych i dziennych dokształcających szkół zawodowych i współdziałanie w organizowaniu tych szkół;

c) propagowanie wśród młodzieży pracującej nauki zawodu przy warsztatach pracy, zdobywania wyższych kwalifikacji zawodowych na kursach specjalistycznych;

d) pomoc w organizowaniu kursów dokształcających w zakresie różnych specjalności, jak na przykład spawania, czytania rysunku technicznego itp.;

e) organizowanie pomocy uczącym się i dbanie o to, by administracja zakładów pracy przestrzegała wykonania przepisów o czasie pracy, dodatkowych zwolnieniach na naukę i urlopach egzaminacyjnych.

20. Komisje oceniają i przedkładają instancjom związkowym wnioski w sprawach realizacji umów o naukę zawodu i przestrzegania wstępnego stażu pracy, przewidzianego ustawowo dla początkujących robotników, a w szczególności:

a) pomagają w organizowaniu we właściwym terminie egzaminów kwalifikacyjnych;

b) zabiegają o to, by w ślad za pomyślnymi wynikami egzaminów następowały zmiany grup zaszeregowania zgodnie z nabytymi kwalifikacjami;

c) stwarzają warunki pełnego przestrzegania ustawodawstwa ochronnego w odniesieniu do młodocianych oraz ustawodawstwa pracy w stosunku do młodych robotników i pracowników absolwentów szkół średnich, wyższych, zawodowych i ogólnokształcących.

21. Komisje rozwijają — za pośrednictwem organów samorządu robotniczego — szeroką działalność, zmierzającą do zwiększania udziału młodzieży pracującej w życiu gospodarczym zakładów pracy, udziału w rozwijaniu produkcji oraz mobilizują młodzież do wykonywania ich uchwał, a przede wszystkim:

a) pomagają młodzieży w organizowaniu — tam, gdzie to jest uzasadnione i korzystne dla wyników gospodarczych zakładu — młodzieżowych brygad produkcyjnych, popierają rozwój młodzieżowego współzawodnictwa pracy, prowadzą systematyczną ocenę jego wyników; występują z inicjatywą stwarzania nowych form bodźców materialnego zainteresowania młodzieży pracującej w rozwijaniu współzawodnictwa; troszczą się o upowszechnianie metod i form pracy młodzieżowych brygad współzawodnictwa oraz o popularyzację wyników ich pracy;

b) popierają wysiłki i dążenia młodzieży do ulepszenia organizacji pracy w zakładzie, postępu w dziedzinie rozwoju racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej itp.; organizują kółka młodych racjonalizatorów i wynalazców, dbają o to, aby wnioski racjonalizatorskie i wynalazki młodych robotników i techników były we właściwym czasie rozpatrywane przez zakładowe komisje racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej;

c) popierają słuszne i uzasadnione propozycje młodzieży, dotyczące organizowania produkcji dodatkowej i ubocznej;

d) udzielają młodzieży pomocy w organizowaniu akcji oszczędzania materiałów i surowców, podnoszenia dyscypliny społecznej i lepszego wykorzystywania czasu pracy, maszyn i urządzeń przemysłowych; kształtują wśród młodzieży socjalistyczny stosunek do pracy, obowiązkowość i solidność w wykonywaniu obowiązków, walczą z wszelkimi przejawami zła, z kradzieżą, marnotrawstwem, bumelanctwem itp., dbają o podnoszenie kultury miejsca pracy, bezpieczeństwa pracy, czystości, ładu i porządku w zakładzie.

22. Komisje rozwijają działalność w kierunku stałego polepszania warunków bytowych i socjalnych młodzieży pracującej, a w szczególności:

a) dbają o przestrzeganie przez dyrekcje zakładów pracy przepisów ustawodawstwa pracy dla młodocianych oraz innych przepisów, dotyczących ochrony zdrowia młodocianych, warunków pracy, czasu pracy, urlopów itp.; współdziałają w tym zakresie ze społeczną i techniczną inspekcją pracy;

b) przestrzegają, by przeprowadzane były — zgodnie z obowiązującymi przepisami — okresowe badania lekarskie stanu zdrowotnego i fizycznego młodzieży;

c) przeprowadzają kontrolę warunków bytowych i socjalnych w domach młodego robotnika, w hotelach robotniczych i internatach;

współdziałają z samorządami mieszkańców DMR w całokształcie ich pracy i udzielają im pomocy;

d) udzielają pomocy młodym małżeństwom w otrzymywaniu mieszkań, popierają ich udział w rozwoju budownictwa mieszkaniowego, przyzakładowego i spółdzielczego;

e) wykazują troskę o to, by młodzież pracująca korzystała z należnych jej świadczeń socjalnych, zagwarantowanych przepisami właściwych układów zbiorowych pracy;

f) dążą do zapewnienia młodzieży pracującej, zwłaszcza zatrudnionej bezpośrednio w produkcji, korzystania z wczasów pracowniczych; organizują — gdzie jest to możliwe i uzasadnione — specjalne wczasy dla młodzieży pracującej, zwłaszcza turystyczne, namiotowe itp.; dbają o to, aby młodzież wykorzystywała przysługujące jej urlopy wypoczynkowe.

23. Komisje rozwijają szeroką działalność kulturalno-oświatową i sportową oraz dbają o organizowanie różnorodnych form rozrywki i wypoczynku po pracy. W tym zakresie przejawiają inicjatywę i realizują swoje zadania przez:

a) rozwijanie wspólnie z komisjami kulturalno-oświatowymi przy radach zakładowych i zarządami placówek kulturalno-oświatowych (świetlic, klubów i domów kultury) szerokiej inicjatywy w organizowaniu życia kulturalno-oświatowego i różnorodnych form pracy klubowo-rozrywkowej;

b) współdziałanie z władzami oświatowymi, odpowiednimi organami rad narodowych, TWP i organizacjami młodzieżowymi w organizowaniu uniwersytetów powszechnych, robotniczych i ludowych, cyklów odczytów, pogadanek oświatowych i popularnonaukowych na interesujące młodzież tematy;

c) organizowanie wśród młodzieży zespołów czytelniczych, dyskusji nad książkami, punktów sprzedaży książek, wypożyczalni książek w zakładach pracy;

d) organizowanie zbiorowych seansów filmowych i teatralnych, rozwijanie dyskusji nad problematyką oglądanych filmów i sztuk teatralnych;

e) propagowanie udziału młodzieży w amatorskich zespołach artystycznych, teatralnych, chóralnych, tanecznych, muzycznych i innych oraz udziału młodzieży w pracach samorządów tych zespołów; oddziaływanie na właściwy dobór i treść repertuaru oraz pracę wychowawczą tych zespołów;

f) organizowanie zakładowych ognisk krzewienia kultury fizycznej oraz podejmowanie inicjatywy przy realizacji programu tych ognisk w zakładzie pracy przez:

— organizowanie wypoczynku po pracy, zespołów ćwiczeń cielesnych, spartakiad, gier i zabaw towarzyskich,

— organizowanie obozów campingowych, obozów turystycznych, wycieczek krajoznawczych, spływów i raidów;

g) podejmowanie inicjatywy w organizowaniu życia sportowego młodzieży przez zapewnienie jej czynnego udziału w systematycznym uprawianiu sportu w zakładowych klubach sportowych oraz przez niesienie pomocy zarządom tych klubów w organizowaniu życia sportowego, podejmowaniu inicjatywy budowy placów i boisk do gier i zabaw, urządzeń gimnastycznych, konserwacji urządzeń sportowych itp.

* * *

Centralna Rada Związków Zawodowych, uchwalając niniejsze wytyczne, ma na celu stworzenie warunków, w których — zgodnie z uchwałami IV Kongresu Związków Zawodowych — znajdzie realny wyraz troska związków zawodowych o młodzież pracującą, przy czynnym udziale samej młodzieży.

Aby osiągnąć w tej dziedzinie pełne rezultaty, konieczne jest żywe zainteresowanie związków zawodowych, ich instancji i organizacji sprawami młodzieży, warunkami jej życia i pracy. Konieczne jest stworzenie warunków dla aktywizacji młodzieży, w czym doniosłą rolę powinny odegrać komisje do spraw młodzieży pracującej. Komisjom tym jednak, by mogły rozwijać swoją działalność, powinny organizacje i instancje związkowe zapewnić należytą pomoc organizacyjną oraz uzasadnioną niezbędną pomoc finansową na realizację ich słusznych przedsięwzięć, wynikających z realizacji wytycznych CRZZ.

Z dniem ogłoszenia niniejszych wytycznych tracą moc wytyczne CRZZ z dnia 19 września 1957 r. w sprawie zakresu działania i zasad powoływania komisji młodzieżowych związków zawodowych (Biuletyn CRZZ nr 9, poz. 150).

*14 listopada 1958 r.*

## W SPRAWIE OPIEKI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NAD MŁODZIEŻĄ ZORGANIZOWANĄ W OCHOTNICZYCH HUFCACH PRACY ZWIĄZKU MŁODZIEŻY SOCJALISTYCZNEJ

*Uchwała Komitetu Wykonawczego CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 3, poz. 18)

Ochotnicze Hufce Pracy powołane zostały z inicjatywy KC ZMS przez Radę Ministrów uchwałą z dnia 13 czerwca 1958 r.

Zadaniem OHP jest pomoc w rozwijaniu gospodarki narodowej

przez udział młodzieży w budowie obiektów przemysłowych. Ochotnicze Hufce Pracy mają również na celu wychowywanie młodzieży, przysposobienie jej do zawodu oraz przysposobienie wojskowe.

W związku z tym zachodzi potrzeba, aby związki zawodowe roztoczyły opiekę nad młodzieżą zorganizowaną w OHP i objęły ją działalnością organizacyjną.

W szczególności:

1. rady zakładowe obowiązane są przyjmować junaków OHP do związków zawodowych na ogólnie przyjętych zasadach, stosowanych w poszczególnych związkach;

2. rady zakładowe organizują junaków OHP w grupy związkowe oraz przeprowadzają wybory mężów zaufania;

3. grupy związkowe i mężowie zaufania w zakresie działalności związkowej podlegają bezpośrednio radzie zakładowej;

4. junacy, którzy byli członkami związków zawodowych przed wstąpieniem do OHP, zachowują ciągłość stażu związkowego;

5. junakom, którzy przed wstąpieniem do OHP nie byli członkami związków zawodowych, zalicza się staż związkowy od daty zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie;

6. junacy opłacają składki członkowskie według ogólnie ustalonych w ruchu zawodowym zasad;

7. rady zakładowe obowiązane są zapewnić, aby przedstawiciele junaków OHP brali udział w pracach komisji problemowych, a zwłaszcza w komisjach do spraw młodzieży pracującej, współzawodnictwa pracy, kulturalno-oświatowej, do spraw sportu i innych, a ponadto stwarzać możliwości brania aktywnego udziału w pracach zarządów (samorządów) klubów, świetlic, zespołów artystycznych itp.;

8. junacy przyjęci do związków zawodowych i opłacający bieżąco składkę członkowską mają wszystkie prawa jako członkowie związków zawodowych, a w szczególności:

a) korzystają z wczasów FWP, świadczeń statutowych i socjalnych (korzystają z zasiłków statutowych, urządzeń socjalnych itp.);

b) mogą być członkami kasy zapomogowo-pożyczkowej;

c) korzystają z urządzeń kulturalno-sportowych i turystycznych;

d) korzystają z bezpłatnych porad prawnych udzielanych przez organa związków zawodowych;

9. junacy na równi z pozostałymi członkami załogi danego zakładu pracy mają prawo za dobrą pracę i wyniki we współzawodnictwie być wyróżniani (indywidualnie lub grupowo) oraz nagradzani na równi z innymi członkami załogi;

10. sprawy sporne na tle warunków zatrudnienia i stosowania umowy o pracę powinny być rozpatrywane przy udziale przedstawiciela komendy hufca.

Organizacje i instancje związkowe obowiązane są:

1. w ramach swoich uprawnień statutowych i możliwości pomagać komendom w wykonywaniu przez hufce ich zadań produkcyjnych, wychowawczych i szkoleniowych;

2. przestrzegać, by administracja wykonywała wszystkie postanowienia, wynikające z umowy o pracę zawartej z junakami OHP, w tym także by korzystali oni z dodatków z tytułu uciążliwej lub szkodliwej pracy, o ile dodatki takie są przewidziane przy określonych pracach;

3. umożliwić korzystanie przez junaków OHP ze stołówek pracowniczych na warunkach stosowanych do ogółu pracowników.

Rady zakładowe obowiązane są też dbać, aby junacy wypełniali wszystkie obowiązki wynikające ze statutów związkowych, przestrzegali postanowień regulaminów pracy, wypełniali należycie swoje zadania produkcyjne, podnosili kwalifikacje zawodowe oraz brali czynny udział w życiu społecznym zakładu.

Rady zakładowe, a głównie komisje do spraw młodzieży pracującej przy radach zakładowych, powinny otaczać szczególną opieką OHP, interesować się ich trudnościami i efektami pracy, udzielać im bieżącej pomocy w organizowaniu życia obozowego, kulturalno-oświatowego, sportowego oraz innych form pracy wychowawczej. Należy stwarzać możliwości udziału junaków OHP w amatorskich zespołach artystycznych i sportowych.

Administracje zakładów pracy i rady zakładowe powinny dbać oto, aby OHP miały dogodne warunki do prowadzenia pracy wychowawczej i szkoleniowej. Należy udostępniać junakom korzystanie w szerokim zakresie ze związkowych domów kultury, świetlic, kin związkowych, bibliotek, urządzeń kulturalno-oświatowych, sprzętu sportowego itp.

Należy także udostępniać junakom korzystanie ze środków wypoczynku świątecznego, z wycieczek niedzielnych organizowanych przez rady zakładowe lub administracje zakładów pracy.

Dużym stałym hufcom OHP należy w miarę możliwości pomagać w wyposażeniu własnych świetlic, organizowaniu zespołów muzycznych, tanecznych i sportowych OHP, zapewnić im w ramach możliwości finansowych pomoc metodyczną i instruktorską.

Instancje związków zawodowych powinny współdziałać ze Związkiem Młodzieży Socjalistycznej w umocnieniu i dalszym rozwoju Ochotniczych Hufców Pracy.

*29 grudnia 1959 r.*

## W SPRAWIE POMOCY ZWIĄZKOWI HARCERSTWA POLSKIEGO W PRACY WYCHOWAWCZEJ WŚRÓD MŁODZIEŻY

*Uchwała Prezydium CRZZ*

Niezwykle ważną sprawą dla przyszłości naszego kraju jest wychowanie dzieci i młodzieży w duchu idei socjalizmu. Kształtowanie świadomości socjalistycznej u dzieci i młodzieży, przygotowanie jej do życia w kolektywie, do pracy zespołowej, wymaga zwiększonego poczucia odpowiedzialności za sprawy wychowania ze strony całego społeczeństwa. Nieodzownym warunkiem polepszenia sytuacji powinna być aktywizacja wszystkich członków związków zawodowych w pomocy tym instancjom i organizacjom, które prowadzą pracę wychowawczą z dziećmi i młodzieżą.

Związek Harcerstwa Polskiego jest organizacją masową służącą socjalistycznemu wychowaniu dzieci i młodzieży szkolnej. Skupia ona w swoich szeregach ponad 600 tys. młodzieży — głównie dzieci robotników i inteligentów zatrudnionych w zakładach przemysłowych, instytucjach i rolnictwie, będących członkami związków zawodowych.

Program działalności ZHP polega między innymi na zapoznawaniu i włączeniu dzieci i młodzieży od najmłodszych lat w problemy życia gospodarczego i społecznego naszego kraju. W drużynach harcerskich dzieci i młodzież uczą się szacunku do własnej i cudzej pracy, przyswajają sobie poczucie odpowiedzialności za swoje słowa i czyny, za powierzone im zadania. Wdrażanie do sumienności, gospodarności i oszczędzania w drużynach harcerskich da w przyszłości efekty w postaci właściwego stosunku do pracy, poszanowania mienia społecznego i dyscypliny społecznej. Szczególnie cenne są prace harcerstwa w dziedzinie krzewienia kultury technicznej wśród młodzieży.

W trosce o wychowanie dzieci i młodzieży związki zawodowe obowiązane są udzielać harcerstwu szerokiej pomocy w jego pracy wychowawczej.

Przedstawiciele związków zawodowych spośród społecznego aktywu związkowego: robotnicy, przodownicy pracy, brygadziści, racjonalizatorzy, mistrzowie, technicy, inżynierowie, nauczyciele i lekarze — skierowani do udziału w pracach kół i rad przyjaciół harcerstwa oraz pełniący funkcje instruktorskie, powinni reprezentować wysokie wartości ideowe, moralne i fachowe. Swoją postawą i pracą w harcerstwie powinni oni zapewniać właściwy kierunek pracy wychowawczej ZHP.

Szczególna rola w niesieniu pomocy harcerstwu przypada Związkowi Nauczycielstwa Polskiego, którego aktywiści powinni w większym niż dotychczas stopniu zasilać szeregi instruktorów harcerskich, opiekunów drużyn oraz członków kół i rad przyjaciół harcerstwa.

Instruktorzy harcerscy, którzy są zatrudnieni w różnych instytucjach i zakładach produkcyjnych, poświęcający swój wolny czas i wypoczynek na bezinteresowną pracę z młodzieżą, powinni być wysoko oceniani, podobnie jak za pracę społeczną we własnym zakładzie pracy.

Związki zawodowe powinny w szerokim zakresie rozwijać akcję przyjmowania przez zakłady pracy patronatów nad szkołami, w miarę możliwości udzielać im pomocy. Zwłaszcza rady zakładowe obowiązane są ożywiać w szkołach, którymi się opiekują, działalność komitetów rodzicielskich, kierować ich uwagę na udzielanie pomocy w rozwijaniu pracy drużyn harcerskich i kół przyjaciół harcerstwa. Pożądane jest również, aby zakłady pracy przyjmowały patronaty nad drużynami harcerskimi, ośrodkami technicznymi ZHP i stanicami wodnymi — niezależnie od opieki nad szkołami.

Poza tym związki zawodowe powinny pomagać harcerstwu w:

— upowszechnianiu wśród młodzieży czynów produkcyjnych i wybitnych osiągnięć załóg fabrycznych, zapoznawaniu młodzieży z bohaterstwem pracy i twórczym wysiłkiem poszczególnych robotników;

— rozwijaniu wśród harcerzy zainteresowania wynikami pracy zakładów przemysłowych i brygad produkcyjnych;

— rozbudzaniu wśród młodzieży harcerskiej szacunku i podziwu dla twórców techniki i postępu: inżynierów i techników, racjonalizatorów i wynalazców, dla ludzi obsługujących maszyny i urządzenia, dla robotników i rodziców harcerzy wykonujących pracę produkcyjną w fabrykach i warsztatach przemysłowych;

— wychowywaniu młodzieży w duchu głębokiego szacunku do starszych robotników, mistrzów, personelu technicznego, przodowników pracy i zasłużonych jubilatów;

— krzewieniu wśród młodzieży harcerskiej pamięci o rewolucyjnych tradycjach robotników, walce robotników o władzę ludu, o działaczach tego ruchu;

— utrzymaniu pamięci o walkach robotników polskich w okresie międzywojennym, przypominając zwłaszcza strajki organizowane przeciw kapitalistom w fabrykach i zakładach przemysłowych swoich miast i dzielnic;

— pobudzaniu wśród młodzieży takich zainteresowań, które pomogą jej w wyborze właściwego zawodu i wczesnym przysposobieniu się do niego, a także w dążeniu do pozostania w przyszłości dobrym fachowcem.

W interesie ruchu zawodowego powinno być podtrzymywanie wśród młodzieży harcerskiej tradycji i kultury zawodowej kadrowych robotników — tradycji zawodowych ich rodziców i opiekunów.

Instancje związkowe — zarządy główne, zarządy okręgowe

i WKZZ — oraz ich komisje do spraw młodzieży pracującej podejmą wspólnie z ZHP różne akcje zmierzające do poznawania i rozwijania harcerskich form pracy wśród młodzieży. Wykorzystanie tych form powinno przyczynić się do zapoznania młodzieży z zagadnieniami produkcyjnymi, pracą i techniką zakładów przemysłowych.

Jednym z głównych zadań związków zawodowych w ich współdziałaniu z harcerstwem jest pomoc w rozwijaniu wśród młodzieży harcerskiej zamiłowań do techniki, zwłaszcza zainteresowań wszelkimi nowościami technicznymi.

Pomoc udzielana ZHP przez związki zawodowe w pracy wychowawczej wśród młodzieży powinna również przyczynić się do dalszego rozwoju Związku Harcerstwa Polskiego i wzrostu jego wychowawczego oddziaływania na młodzież nie zorganizowaną. Pomoc organizacji związkowych i rad robotniczych oraz pomoc instancji związków zawodowych powinna być uzależniona od konkretnych potrzeb harcerstwa.

W celu określenia szczegółowych i konkretnych potrzeb harcerstwa i możliwości pomocy ze strony instancji związkowych należy organizować okresowe spotkania rad zakładowych z drużynami harcerskimi oraz zarządów okręgowych i WKZZ z odpowiednimi komendami hufców i chorągwi ZHP.

Prezydium zobowiązuje Komitet Wykonawczy CRZZ do opracowania wytycznych działania WKZZ, zarządów okręgów związków zawodowych i rad zakładowych w zakresie współpracy z harcerstwem oraz do opracowania instrukcji o powoływaniu i pracy zakładowych szkolnych komitetów opiekuńczych.

*29 marca 1960 r.*

## W SPRAWIE ORGANIZACJI I UPRAWNIEŃ RENCISTÓW POZOSTAJĄCYCH CZŁONKAMI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

*Uchwała Komitetu Wykonawczego CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 8, poz. 170)

Komitet Wykonawczy CRZZ — w oparciu o § 13 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w brzmieniu: „Członek związku zawodowego, który ze względu na stan zdrowia lub wiek przestał pracować i otrzymuje rentę, ma prawo należenia do związku, którego członkiem był w czasie zatrudnienia" — ustala następujące zasady organizacyjne odnośnie rencistów w związkach zawodowych:

1. Prawo należenia do związków zawodowych mają renciści, którzy do tej pory byli członkami związków zawodowych, oraz pracownicy

będący członkami związków zawodowych i przechodzący na zaopatrzenie emerytalne.

Renciści, którzy po rozwiązaniu stosunku pracy chcą nadal należeć do związku zawodowego i zachować ciągłość stażu związkowego, obowiązani są opłacać składki członkowskie w wysokości 1% pobieranej renty.

Renciści zatrudnieni na niepełnym etacie, względnie posiadający dodatkowe wynagrodzenie, opłacają składki członkowskie w wysokości 1% od łącznego dochodu.

2. Renciści pozostają w dalszym ciągu członkami swojego związku zawodowego i są organizowani w kołach związkowych przy macierzystej zakładowej organizacji związkowej lub w kołach terenowych danego związku zawodowego.

Członkowie koła rencistów wybierają spośród swego grona delegata lub komisję w składzie 3—9 osób, w zależności od wielkości koła. Wybrany delegat lub komisja pracują społecznie pod kierownictwem rady zakładowej lub zarządu macierzystego związku zawodowego.

3. Rady zakładowe i ogniwa związkowe powinny umożliwić rencistom udział w życiu zakładowej organizacji związkowej, w pracy komisji społecznych.

Rady zakładowe powinny korzystać z wieloletniego doświadczenia rencistów w rozwiązywaniu różnych spraw w zakładzie pracy — między innymi w szkoleniu przyzakładowym młodzieży, z ich pomocy w różnych akcjach o charakterze społecznym — uwzględniać inicjatywę rencistów chcących brać udział w życiu ZOZ.

4. Dla załatwienia całokształtu spraw związanych z pobieraniem rent oraz z pracą wśród rencistów zarządy główne i zarządy okręgowe powołują komisje społeczne, głównie spośród rencistów danego związku.

Komisje rencistów pod kierownictwem instancji związkowych współdziałają z wydziałami: rent i pomocy społecznej oraz zatrudnienia rad narodowych w zakresie załatwiania spraw związanych z pobieraniem rent i innych potrzeb rencistów.

5. Renciści pozostający w związkach zawodowych i opłacający składki korzystają z następujących uprawnień:

a) otrzymują zasiłki statutowe na ogólnych zasadach i w wysokości przysługującej zatrudnionym członkom związku;

b) mogą pozostać w dalszym ciągu członkami pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej związku zawodowego i korzystać z jej świadczeń na następujących zasadach:

— przy odejściu z pracy w związku z uzyskaniem renty zachowują więź organizacyjną, nie wycofują swych wkładów z PKZP i opłacają na bieżąco obowiązujące wkłady członkowskie do PKZP;

— pożyczki udzielane rencistom nie powinny w zasadzie przewyższać wysokości ich wkładów; udzielenie pożyczki przewyższającej sumę wkładów może w uzasadnionych przypadkach mieć miejsce tylko pod warunkiem poręczenia zwrotu pożyczki przez 2 członków PKZP, aktualnie zatrudnionych w danym zakładzie pracy;

— wkłady członkowskie oraz zwrot pożyczek renciści obowiązani są wpłacać indywidualnie do PKZP we właściwych terminach, nie uzasadnione nieopłacenie w terminie dwóch kolejnych wkładów miesięcznych lub rat powoduje skreślenie rencisty z listy członków KPZP i uprawnia KPZP do żądania natychmiastowej spłaty całego ew. zadłużenia;

— w związku z tym Komitet Wykonawczy CRZZ uważa za konieczne przeprowadzenie odpowiednich zmian w Regulaminie Kas Zapomogowo-Pożyczkowych:

c) za pośrednictwem rady zakładowej korzystają w miarę możliwości z przyzakładowych placówek służby zdrowia i z innych urządzeń socjalnych oraz placówek kulturalnych.

Komitet Wykonawczy Centralnej Rady Związków Zawodowych poleca zarządom głównym związków opracowanie na podstawie niniejszej uchwały szczegółowej instrukcji w sprawach organizowania rencistów w związkach zawodowych oraz korzystania przez nich z uprawnień i świadczeń wynikających z przynależności związkowej.

*1 sierpnia 1958 r.*

## W SPRAWIE ROZSZERZENIA ROLI I ZADAŃ ORAZ KOMPETENCJI ZARZĄDÓW OKRĘGOWYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZAKRESIE KIEROWANIA RADAMI ZAKŁADOWYMI I UDZIELANIA IM POMOCY

*Wytyczne Komitetu Wykonawczego CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1961 r., nr 13, poz. 124)

Komitet Wykonawczy CRZZ, dążąc do zapewnienia należytego wkładu związków zawodowych w realizację zadań gospodarczych, do zwiększenia ich współudziału w zarządzaniu gospodarką narodową i w zarządzaniu krajem oraz w rozwiązywaniu i załatwianiu codziennych spraw pracowniczych, uznaje za konieczne podjęcie kroków, mających na celu dalsze usprawnienie działalności związkowej, rozwinięcie demokracji wewnątrzzakładowej oraz silniejsze zacieśnienie więzi organizacji z masami pracującymi.

Na podstawie materiałów i wniosków z krajowej narady przewodniczących zarządów okręgów związków zawodowych Komitet Wykonawczy CRZZ stwierdza, że głównym obowiązkiem całego ruchu zawodowego i wszystkich jego instancji, a zwłaszcza zarządów okręgów

związków zawodowych jest skoncentrowanie działalności w zakładach pracy.

Aby zarządy okręgowe mogły należycie spełniać swoje zadania w tym zakresie powinny m. innymi:

— rozwijać szeroką działalność wśród załóg pracowniczych i społecznego aktywu związkowego;

— nieść maksymalną pomoc radom zakładowym w ożywianiu pracy wszystkich ogniw zakładowych organizacji związkowych;

— wpływać na działalność samorządu robotniczego, rad robotniczych i oddziałowych rad robotniczych w kierunku stwarzania coraz lepszych warunków do udziału wszystkich robotników i pracowników we współzarządzaniu swoimi zakładami pracy.

W celu podniesienia roli i znaczenia zarządów okręgów związków zawodowych w realizacji zadań ruchu zawodowego, pobudzania ich samodzielności, inicjatywy i poczucia odpowiedzialności za kierowanie pracami rad zakładowych i rad robotniczych oraz zwiększenia ich udziału w realizacji zadań ogólnozwiązkowych w województwie — Komitet Wykonawczy CRZZ uchwala niniejsze wytyczne.

## ROZDZIAŁ I

### Rola i uprawnienia zarządów okręgowych związków zawodowych

1. Rolę i zadania zarządów okręgowych określają: Statut Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce oraz statuty branżowych związków zawodowych.

2. Zarządy okręgów jako instancje pośrednie w branżowych związkach zawodowych są władzą związkową na terenie swojego działania. Sprawują one kierowniczą rolę w stosunku do zarządów oddziałów i zakładowych organizacji związkowych w zakresie kompetencji określonych dla związków zawodowych w ustawie o związkach zawodowych i o samorządzie robotniczym. Mają również nadzór i pieczę nad działalnością organów samorządu robotniczego.

3. Zarządy okręgów, poprzez rozwijanie działalności organów samorządu robotniczego, przyczyniają się do rozszerzania demokracji socjalistycznej. Za pośrednictwem organów samorządu robotniczego i narad wytwórczych włączają załogi zakładów pracy do aktywnego udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwami, w opracowywaniu długoletnich i operatywnych planów produkcyjnych.

4. Zarządy okręgów zapewniają udział załóg w ustalaniu kierunków rozwoju przedsiębiorstwa. Podejmują inicjatywę stawiania ważnych spraw na konferencjach samorządów robotniczych. Przestrzegają, aby materiały na konferencje były należycie przygotowane oraz doręczane członkom samorządu 7 dni przed terminem KSR i aby wnioski uchwalane na KSR były realizowane.

Zarządy okręgów czuwają również nad tym, by dyrekcje przedsiębiorstw przestrzegały przepisów ustawy o samorządzie robotniczym oraz dopilnowują wykonywania przez samorząd robotniczy jego funkcji wszechstronnej kontroli działalności przedsiębiorstwa.

5. Zarządy okręgów, jako ogniwa branżowych związków zawodowych, rozwijają swoją działalność w oparciu o zasady centralizmu demokratycznego, kierując się w swoim działaniu wytycznymi Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Ponoszą one również odpowiedzialność za realizację uchwał własnych i uchwał nadrzędnych instancji związkowych przed zarządami głównymi swoich związków zawodowych oraz WKZZ właściwymi dla ich terenowej działalności.

6. Zarządy okręgów, zgodnie z celami i zadaniami ruchu zawodowego, a przede wszystkim z postanowieniami statutów branżowych związków zawodowych, zgodnie z uchwałami zarządów głównych swoich związków zawodowych i niniejszymi wytycznymi, reprezentują interesy zawodowe, ekonomiczne, socjalne i kulturalne robotników i pracowników.

Nakłada to na nie następujące obowiązki:

a) czuwania nad przestrzeganiem ustanowionych przez Państwo Ludowe praw i zdobyczy mas pracujących;

b) przejawiania samodzielnej inicjatywy w sprawach związanych z reprezentacją interesów pracowniczych; wysuwania odpowiednich wniosków i zgłaszania postulatów; uczestniczenia w rozstrzyganiu sporów między kierownictwem a pracownikiem, wynikających ze stosunku pracy; udzielania pracownikom porad prawnych i podejmowania odpowiednich kroków i interwencji w sprawach pracowniczych;

c) wpływania na pracę rad narodowych, administracji państwowej i gospodarczej w zakresie zaspokajania potrzeb ludzi pracy za pośrednictwem przedstawicieli zarządów okręgów biorących udział w pracach komisji rad narodowych oraz przez ich działalność w WKZZ — wojewódzkiej reprezentacji międzyzwiązkowej.

7. W celu realizacji tych zadań zarządy okręgów powinny stale poprawiać metody i styl swojej pracy organizacyjnej oraz podległych im zakładowych organizacji związkowych. Działalność swoją winny w coraz większym stopniu opierać na aktywie społecznym, dążąc do jego stałego wzrostu liczebnego.

## ROZDZIAŁ II

## Zadania zarządów okręgowych związków zawodowych w zakresie rozwoju produkcji, podnoszenia rentowności zakładów, postępu technicznego oraz umocnienia samorządu robotniczego

1. Zarządy okręgowe współdziałają w rozwiązywaniu problemów dotyczących branży, którą reprezentują. Powinny więc poświęcać na-

leżytą uwagę sprawom produkcji, przyczyniając się w ten sposób do wzrostu sił wytwórczych Polski Ludowej i szybkiego wzrostu dochodu narodowego — podstawy dobrobytu materialnego i wysokiego poziomu kulturalnego narodu.

Zarządy okręgów uczestniczą w opracowywaniu węzłowych problemów gospodarczych i technicznych zakładów pracy położonych na terenie ich działalności. Mobilizują rady zakładowe i rady robotnicze tych zakładów oraz całe załogi do aktywnego udziału w planowaniu gospodarczym, w rozwijaniu postępu technicznego i wykrywaniu rezerw produkcyjnych w inwestycjach. Mobilizują ogniwa związkowe do współzarządzania zakładami pracy oraz do ulepszania metod organizacji pracy i produkcji.

W związku z tym zarządy okręgów powinny:

a) wpływać na to, by rady robotnicze przy współudziale rad zakładowych i administracji zakładów systematycznie organizowały wydziałowe narady wytwórcze; ma to na celu kształtowanie w załogach socjalistycznego stosunku do pracy — dbałości o jej dobre wyniki, sumienności w wypełnianiu obowiązków oraz troski o rozwój swych zakładów pracy;

b) czuwać nad tym, aby aktyw związkowy i gospodarczy oraz administracja zakładów pracy systematycznie realizowały wysuwane przez pracowników wnioski dotyczące usprawnienia procesów wytwórczych i technologicznych metod produkcji oraz organizacji pracy i polepszania wyników w gospodarce materiałowej i surowcowej;

c) organizować współdziałanie zakładów produkcyjnych z przedsiębiorstwami handlu i spółdzielczości w zakresie rozszerzania produkcji rynkowej i jej asortymentu, poprawy jakości produkcji i zaopatrzenia placówek handlowych;

d) rozwijać wśród pracowników zakładów pracy, produkujących towary na zaspokojenie potrzeb ludności oraz świadczących jej usługi, świadomość konieczności stałego doskonalenia i unowocześniania produkcji tych towarów oraz usprawniania usług.

2. Zarządy okręgów, opierając się na uchwałach CRZZ i zarządów głównych, inicjują w podległych sobie zakładach pracy różne formy współzawodnictwa pracy, prowadzą ewidencję rozwoju tego ruchu oraz dokonują półrocznych ocen jego wyników.

Obowiązkiem zarządów okręgów w tym zakresie jest m. in.:

a) upowszechnianie pozytywnych doświadczeń zakładów pracy oraz popularyzowanie ich osiągnięć;

b) twórcze wykorzystywanie nowych form i metod pracy stosowanych przez przodujących robotników, pracowników, brygady produkcyjne, całe oddziały i zakłady produkcyjne oraz przez inicjatorów

współzawodnictwa w ZSRR i krajach demokracji ludowej (zwłaszcza w zakresie popularyzacji i rozszerzania Brygad Pracy Socjalistycznej);

c) wspólne występowanie z zainteresowanymi zjednoczeniami branżowymi do zarządów głównych odpowiednich związków zawodowych i resortów z wnioskami o nadanie sztandarów przechodnich oraz nagród itp. przodującym załogom, wydziałom i brygadom;

d) pilnowanie, aby osiągnięcia we współzawodnictwie były oceniane na podstawie kryterium realnych wyników (wykonanie planów produkcji, koszty, zużycie materiałów i surowców itp.) przy porównaniu ich z odpowiednimi wynikami innych zakładów w kraju i za granicą, posiadających ten sam profil i warunki produkcji.

3. Zarządy okręgowe, posługując się metodą porównań, powinny także ustalać sposoby bezpośredniego zainteresowania i zaangażowania załóg oddziałów produkcyjnych i zakładów pracy w walkę o obniżenie kosztów produkcji i polepszanie jej jakości, o oszczędność narzędzi, maszyn i surowców oraz o oszczędność nakładów pracy ludzkiej. W tym celu również zarządy okręgów powinny zalecać radom zakładowym i radom robotniczym opracowywanie specjalnych biuletynów, tablic, afiszów, gazetek ściennych zawierających informacje o przebiegu współzawodnictwa i propagandę tego ruchu. Kontrola wykonania tych zadań w zakładach pracy również wchodzi w zakres obowiązków zarządów okręgów.

4. W dziedzinie postępu technicznego, wynalazczości i racjonalizacji, propagandy i informacji naukowo-technicznej zarządy okręgów powinny przede wszystkim:

a) zapewniać udział rad zakładowych i rad robotniczych oraz całych załóg w opracowywaniu założeń, a następnie w kontroli wykonania rocznych i wieloletnich zakładowych planów rozwoju techniki;

b) współdziałać z NOT w celu rozbudzania zainteresowania rad zakładowych i rad robotniczych gospodarką Funduszem Postępu Technicznego i innymi środkami przeznaczonymi na ten cel łącznie z funduszem nagród;

c) rozwijać działalność zmierzającą do rozszerzania twórczości technicznej, wynalazczości i racjonalizacji; czuwać nad prawidłowym rozpatrywaniem projektów racjonalizatorskich i wynalazków, wypłatą należnych wynagrodzeń oraz przestrzeganiem przepisów prawa wynalazczego;

d) pobudzać działalność klubów techniki i racjonalizacji; organizować wspólnie ze stowarzyszeniami NOT wymianę doświadczeń w pracy klubów, prowadzić szkolenie dla działaczy klubów; organizować konkursy racjonalizatorskie, wystawy dorobku w dziedzinie postępu technicznego i racjonalizacji, społeczne przeglądy racjonalizatorskie

oraz prowadzić szeroką propagandę wynalazków pracowniczych i pomysłów racjonalizatorskich.

Aby zapewnić wykonanie tych zadań, zarządy okręgów powinny ściśle współpracować z radami postępu technicznego powołanymi przy WKZZ oraz skupiać aktyw społeczny w komisjach postępu technicznego, wynalazczości i racjonalizacji przy zarządach okręgów.

5. Zarządy okręgów, występując z pozycji współgospodarza, powinny przejawiać stałą troskę o rozwijanie wśród załóg pracowniczych gospodarności. Powinny zatem wdrażać rady zakładowe i rady robotnicze do usprawniania produkcji przez dbałość o najbardziej racjonalne wykorzystywanie wszystkich mocy produkcyjnych, o zabezpieczenie dostaw w ramach kooperacji w terminie i dobrej jakości, o właściwe wykorzystanie przestrzeni hal fabrycznych, magazynów i biur, o bardziej celowe i efektywne wykorzystywanie środków przeznaczonych na inwestycje oraz o terminowe oddawanie inwestycji do eksploatacji.

## ROZDZIAŁ III

## Zadania zarządów okręgowych w zakresie norm i płac

1. Zarządy okręgowe stale pracują nad usprawnieniem systemu płac, norm pracy i bodźców materialnego zainteresowania pracowników. Z tych obowiązków wynikają dla nich następujące zadania:

a) udział w pracach zarządów głównych związków zawodowych nad układami zbiorowymi pracy oraz uczestniczenie w opracowywaniu systemów płac i technicznie uzasadnionych norm pracy;

b) pilnowanie, aby administracja i pracownicy przestrzegali przepisów umowy o pracę i postanowień regulaminów pracy;

c) rozwijanie wśród rad zakładowych i rad robotniczych inicjatywy zmierzającej do mobilizowania załóg do walki o podnoszenie wydajności pracy, czuwanie nad przestrzeganiem trybu ustalania i wprowadzania zmian norm pracy;

d) stałe zwiększanie troski o zabezpieczenie interesów pracowniczych i obronę ich praw; dopilnowanie, aby z należytą uwagą były rozwiązywane problemy socjalne i bytowe załóg;

e) czuwanie nad rytmicznością procesów produkcyjnych i nad przestrzeganiem ustawowego czasu pracy; dopilnowanie, by w zakładach nie podejmowano pracy w godzinach nadliczbowych bez zezwolenia zarządu okręgu; udzielanie tych zezwoleń jedynie w uzasadnionych, koniecznych przypadkach.

2. Zarządy okręgów prowadzą okresowe analizy kształtowania się poziomu płac i ich zmian wewnątrz zakładów pracy oraz pomiędzy za-

kładami (wg określonych grup zawodowych), struktury płac (część stała i ruchoma), kwalifikacji zawodowych pracowników, norm i wydajności pracy — ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień organizacji pracy w powiązaniu z jakością produkcji, oszczędnym zużywaniem materiałów, surowców itp. oraz wykonywaniem planowych zadań.

Zarządy okręgów dokonują oceny tych zjawisk, organizują wymianę doświadczeń oraz narady na te tematy z dyrekcjami, z radami zakładowymi i robotniczymi. Na podstawie badań analiz i ocen zarządy okręgów konkretyzują wnioski i określają własne zadania w tej dziedzinie oraz przekazują zarządom głównym swoje spostrzeżenia, uwagi i wnioski zmierzające do doskonalenia systemu płac, norm pracy, bodźców i mierników wydajności pracy oraz poprawy gospodarności załóg.

Zarządy okręgów uzyskują dane niezbędne do opracowywania analiz poprzez bezpośrednią współpracę z poszczególnymi zakładami pracy objętymi badaniami, przez utrzymywanie ścisłych kontaktów z radami zakładowymi i przygotowanie ich do współdziałania w prowadzeniu podjętych badań, przez organizowanie zespołów roboczych do wykonania tej pracy, a przede wszystkim przez uaktywnienie komisji płac i umów zbiorowych przy radach zakładowych.

Zarządy okręgów korzystają jednocześnie ze wszystkich materiałów sprawozdawczo-statystycznych dotyczących działalności przedsiębiorstw, które administracja gospodarcza obowiązana jest udostępniać związkom zawodowym. Jednocześnie ponoszą one odpowiedzialność za zapewnienie poufności zawartych w nich danych oraz czuwają nad odpowiednim zabezpieczeniem jej również w radach zakładowych.

3. Zarządy okręgów przeprowadzają w zakładach pracy okresowe badania i analizy sposobów gospodarowania funduszem zakładowym oraz premiowania i nagradzania pracowników z różnych tytułów (za oszczędność, racjonalizację, współzawodnictwo pracy, szkolenie itp.). Udzielają również zakładom pracy wskazówek przy opracowywaniu regulaminów podziału funduszu zakładowego, oddziaływają na właściwą ocenę wkładu pracy poszczególnych pracowników oraz czuwają nad przestrzeganiem zasady jawności nagradzania.

W razie stwierdzenia nieprawidłowości w podziale i gospodarowaniu funduszem zakładowym, zarządy okręgów występują z inicjatywą zwoływania posiedzeń KSR z udziałem swych przedstawicieli w celu ponownego rozważenia i oceny podziału tego funduszu. W wyjątkowych przypadkach, działając w porozumieniu z bezpośrednią władzą administracyjną nad zakładem i ze swoim zarządem głównym, zarządy okręgów podejmują decyzję zwołania ogólnego zebrania załogi dla podjęcia odpowiedniej uchwały w tych sprawach.

ROZDZIAŁ IV

## Zadania zarządów okręgowych w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przestrzegania ustawodawstwa pracy

1. Działalność zarządów okręgów zmierza systematycznie do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania ustawodawstwa pracy w zakładach.

W tym celu zarządy okręgów:

a) inicjują co roku społeczne przeglądy warunków pracy; przyciągają one w ten sposób załogi do udziału w ocenie warunków bezpieczeństwa i higieny w zakładach i umożliwiają im zgłaszanie szczegółowych wniosków i dezyderatów w sprawach urządzeń bhp zarówno dla całych zakładów, jak i dla poszczególnych stanowisk pracy;

b) dopilnowują, aby na podstawie wyników społecznych przeglądów opracowywane były plany poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny oraz kultury pracy, które powinny stanowić integralną część planowanych zadań gospodarczych stojących przed zakładami pracy; zarządy okręgowe czuwają również nad tym, aby plany poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przewidywały odpowiednie środki materiałowe i finansowe potrzebne do ich realizacji;

c) udzielają pomocy radom zakładowym, radom robotniczym i konferencjom samorządu robotniczego w działalności zmierzającej do poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, a także udzielają w tym zakresie pomocy administracji przedsiębiorstw;

d) zwracają uwagę, aby przy przeprowadzaniu corocznych analiz działalności techniczno-ekonomicznej przedsiębiorstw uwzględniano planowe zadania w zakresie poprawy stanu bhp.

2. Zarządy okręgów przeprowadzają co kwartał analizę stanu wypadkowości i organizują na ten temat narady z udziałem przedstawicieli administracji gospodarczej, administracyjnej służby bhp i zakładowej służby zdrowia.

3. Zarządy okręgowe kierują działalnością technicznej inspekcji pracy, zatwierdzają plany pracy technicznych inspektorów oraz kontrolują ich wykonanie, a przede wszystkim:

a) ustalają na podstawie obowiązujących uchwał i wytycznych zarządów głównych związków zawodowych kierunki działalności zakładowego aktywu ochrony pracy (społecznej inspekcji pracy oraz komisji ochrony pracy) i udzielają temu aktywowi koniecznej pomocy, organizując instruktaż, szkolenie, wymianę doświadczeń itp.;

b) czuwają nad tym, aby działalność tego aktywu była planowa i odbywała się pod kierownictwem rady zakładowej, która jest współodpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i ochronę pracy w zakładzie;

c) organizują działalność komisji ochrony pracy przy zarządzie okręgu; zatwierdzają pod względem merytorycznym i organizacyjnym przedstawione do akceptacji plany działalności komisji;

d) występują do jednostek nadrzędnych zakładów pracy w tych przypadkach, gdy usunięcie określonych braków zależy od decyzji tych jednostek;

e) oceniają działalność technicznych inspektorów pracy i dopilnowują, by zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa techniczni inspektorzy pracy nie dopuszczali do eksploatacji zakładów nie odpowiadających wymogom bhp oraz wstrzymywali pracę w zakładach, oddziałach i na stanowiskach pracy, gdzie warunki pracy zagrażają życiu lub zdrowiu zatrudnionych;

f) analizują na posiedzeniach prezydium ZO każdy wypadek śmiertelny, wypadki zbiorowe oraz wszelkie wypadki powodujące trwałą niezdolność do pracy; wprowadzają w życie wnioski wynikające z tej analizy po skonsultowaniu się z zarządem głównym oraz z nadrzędnymi dla zakładów pracy jednostkami administracyjnymi.

4. Zarządy okręgów współdziałają ze wszystkimi organami władzy państwowej zajmującymi się walką o przestrzeganie przepisów w dziedzinie ochrony zdrowia i życia pracowników.

5. Dążąc do poprawy działalności placówek przemysłowej służby zdrowia, a zwłaszcza zapewnienia załogom profilaktycznej ochrony ich zdrowia — zarządy okręgów:

a) prowadzą wnikliwą i sumienną analizę działalności zakładowych placówek przemysłowej służby zdrowia;

b) kontrolują przestrzeganie zasady prowadzenia wstępnych i okresowych badań lekarskich oraz innych poczynań ZLZ, mających na celu zapobieganie chorobom zawodowym;

c) dokonują systematycznie, co kwartał, analizy stanu zdrowia członków załóg oraz kształtowania się absencji chorobowej.

6. Zarządy okręgów inicjują oraz bezpośrednio prowadzą działalność wychowawczą wśród załóg w zakresie przestrzegania przepisów o ochronie pracy; zarządy okręgów czuwają również nad prawidłowym prowadzeniem szkolenia w tej dziedzinie przez administrację zakładów pracy oraz propagowaniem przepisów bhp.

7. Zarządy okręgów czuwają nad tym, aby pracownicy, którzy ulegli wypadkom przy pracy (lub ich rodziny w razie utraty głównego żywiciela) otrzymali wszystkie świadczenia przewidziane przez ustawodawstwo ludowe, zwłaszcza świadczenia powypadkowe z ubezpieczenia społecznego i Państwowego Zakładu Ubezpieczeń oraz odszkodowania z zakładu pracy. Zadaniem zarządów okręgów jest również dopilnowanie, aby świadczenia te były wypłacane bezzwłocznie, bez potrzeby prowadzenia procesów sądowych.

8. Zarządy okręgowe sprawują kontrolę przy współudziale TIP nad przestrzeganiem przez zakłady pracy przepisów ustawodawstwa pracy, dokonują oceny, wysuwają wnioski i postulaty do nadrzędnych instancji związkowych i właściwych organów władzy w sprawie przestrzegania przepisów ustawodawstwa i ochrony pracy w jednostkach administracyjnych i gospodarczych objętych działalnością związku.

## ROZDZIAŁ V

### Zadania zarządów okręgowych w zakresie spraw socjalno-bytowych

1. Zarządy okręgów systematycznie analizują stan opieki socjalno-bytowej nad pracownikami, celowość zaplanowanych wydatków oraz gospodarkę urządzeniami socjalno-kulturalnymi. Opracowują wnioski i postulaty zmierzające do usprawnienia działalności w tych dziedzinach, a przede wszystkim:

a) dbają o właściwe i celowe wykorzystywanie przez zakłady pracy środków budżetowych i urządzeń socjalnych, o odpowiednie rozmieszczenie i pełne wykorzystanie tych urządzeń, a zwłaszcza przedszkoli i żłobków przy zakładach pracy oraz o należytą opiekę i odpowiednią pracę wychowawczą w tych placówkach;

b) badają potrzeby w zakresie urządzeń socjalnych i za pośrednictwem WKZZ występują do rad narodowych z wnioskami dotyczącymi rozbudowy tych urządzeń oraz zabezpieczenia środków na prowadzenie istniejących, troszczą się o terminowe i należyte wykonywanie nowych obiektów socjalnych oraz biorą udział w rewindykacji obiektów socjalnych wykorzystywanych do innych celów;

c) współdziałają z WKZZ w rozdziale skierowań na wczasy FWP pomiędzy zakłady; propagują wśród robotników i pracowników umysłowych wykorzystywanie wczasów w ciągu całego roku; nadzorują działalność rad zakładowych w zakresie przydzielania skierowań na wczasy wypoczynkowe, zwracając szczególną uwagę na jawność rozdziału oraz na przydzielanie skierowań przede wszystkim robotnikom i pracownikom, których praca stanowi o wynikach produkcyjnych danego zakładu pracy; przy pomocy lekarza-konsultanta czuwają nad prawidłowym przydziałem skierowań na wczasy leczniczo-profilaktyczne, klimatyczne oraz do sanatoriów dla osób, których stan zdrowia wymaga takiej formy leczenia lub zapobiegania chorobom; występują z inicjatywą organizowania ośrodków wypoczynkowych przez zakłady pracy, kierując się zasadami celowości i oszczędności nakładów finansowych i materiałowych oraz zwracają uwagę na odpowiednią lokalizację tych ośrodków, by zapewniały ludziom pracy przyjemny, wygodny i zdrowy wypoczynek;

d) współpracują z WKZZ, radami narodowymi innymi organizacjami społecznymi w organizowaniu wczasów dziecięcych (kolonie, półkolonie, obozy) prowadzonych przez zakłady pracy i rady narodowe; dbają o właściwe wykorzystywanie funduszów zakładowych i związkowych na akcję kolonijną, o prawidłową społeczną kwalifikację dzieci i o właściwy dobór kadry wychowawczej i administracyjnej; popularyzują i organizują wśród rad zakładowych pracę pozaszkolną z młodzieżą w świetlicach, klubach zakładowych, na boiskach sportowych oraz pomagają w urządzaniu placów gier, zabaw, półinternatów itp.; wspólnie z innymi organizacjami, WKZZ i Towarzystwem Przyjaciół Dzieci, zarządy okręgów inicjują organizowanie imprez dziecięcych, a przede wszystkim związanych z obchodami Międzynarodowego Dnia Dziecka.

2. Zarządy okręgów rozwijają różne formy przyzakładowego żywienia zbiorowego, a mianowicie:

a) udzielają pomocy radom zakładowym w organizowaniu posiłków dla załóg w pobliskich zakładach gastronomicznych;

b) występują do rad narodowych o uruchamianie tanich zakładów gastronomicznych w pobliżu zakładów pracy i w osiedlach robotniczych;

c) wysuwają wnioski o organizowanie nowych stołówek w zakładach zgodnie ze stwierdzonymi potrzebami załóg;

d) kontrolują działalność stołówek i bufetów pracowniczych zarówno pod względem racjonalnego żywienia, jak warunków higieniczno-sanitarnych oraz estetyki urządzenia, aktywizują działalność komisji stołówkowych.

3. Zarządy okręgów biorą udział w pracach WKZZ dążąc do zapewnienia lepszej organizacji i rozbudowy sieci handlowej, usługowej i zakładów gastronomicznych oraz uczestniczą w opracowaniu planów zaopatrzenia.

W tym celu:

a) delegują swych przedstawicieli w porozumieniu z WKZZ do komisji rad narodowych;

b) sygnalizują w radach narodowych braki występujące w zaopatrzeniu rynku w potrzebny asortyment towarowy;

c) organizują w zakładach pracy społeczną kontrolę robotniczą placówek handlowych i usługowych; ułatwiają radom zakładowym nawiązywanie kontaktów z odpowiednimi wydziałami rad narodowych w zakresie organizowania i przeprowadzania akcji kontrolnych oraz analizują wyniki pracy społecznej kontroli robotniczej.

4. Zarządy okręgów prowadzą działalność mającą na celu zapewnienie sprawiedliwych przydziałów mieszkaniowych oraz rozwój budownictwa mieszkaniowego.

W tym celu:

a) organizują działalność rad zakładowych i komisji mieszkaniowych zmierzającą do prawidłowego ustalenia potrzeb mieszkaniowych; pomagają im zatem w systematycznym prowadzeniu weryfikacji podań i wniosków pracowników oraz w ustalaniu, które z osób ubiegających się o mieszkania powinny korzystać z budownictwa spółdzielczego, zakładowego lub rad narodowych;

b) propagują powszechne oszczędzanie na mieszkania, przede wszystkim wśród młodzieży pracującej;

c) zwracają baczną uwagę na realizację zamierzeń i planów budownictwa mieszkaniowego, zwłaszcza przy zaangażowaniu środków własnych pracowników oraz zakładowego funduszu mieszkaniowego; w tym celu zarządy okręgów powinny brać udział w ustalaniu zakładowych planów — bieżących, etapowych i perspektywicznych — rozwoju różnych form budownictwa mieszkaniowego;

d) popierają inicjatywę zakładów pracy w podejmowaniu dodatkowej produkcji materiałów budowlanych, materiałów ściennych i galanterii budowlanej z surowców pochodzenia miejscowego;

e) inicjują i organizują łączenie środków rozproszonych w małych zakładach pracy na rzecz rozwoju międzyzakładowego budownictwa mieszkaniowego.

Najbardziej wskazane jest w tym ostatnim przypadku tworzenie międzyzakładowych spółdzielni mieszkaniowych typu lokatorskiego, bądź przekazywanie posiadanych funduszów istniejącym spółdzielniom lub radom narodowym w formie kredytu zastępczego. Przyjmować wówczas należy zasady umowne, określające zobowiązania tych spółdzielni i rad narodowych co do ilości wybudowanych mieszkań i terminów ich oddania do użytku pracownikom.

Zarządy okręgów obowiązane są przestrzegać zasady, aby z przydziałów mieszkaniowych korzystali przede wszystkim pracownicy najbardziej potrzebujący, np. zamieszkujący w suterenach, na poddaszach itp. Przydziały mieszkań powinny być dokonywane jawnie.

5. Zarządy okręgów dbają o rozwój pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych, nadzorują ich gospodarkę, opiniują wnioski zarządów kas w sprawach zaciągania kredytów w postaci bonów-uprawnień, prowadzą rejestr pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz przeprowadzają wybory do zarządu tych kas, jak również ich komisji rewizyjnych.

6. Zarządy okręgów udzielają pomocy organizacyjnej i instrukcyjnej radom zakładowym w zagospodarowaniu i wykorzystaniu gruntów przeznaczonych na ogrody działkowe oraz wpływają na zabezpieczenie nakładów i środków na zagospodarowanie nowych POD i konserwację istniejących oraz współdziałają z wojewódzkimi zarzą-

dami POD w uzyskaniu nowych terenów na przyzakładowe ogrody działkowe; pomagają również w organizacji szkolenia fachowego i społeczno-kulturalnego działkowiczów.

## ROZDZIAŁ VI

### Zadania zarządów okręgowych w dziedzinie wychowawczej, rozwoju kultury, oświaty ogólnej i zawodowej oraz wychowania fizycznego, sportu i turystyki

Przeniesienie głównego ciężaru pracy kulturalno-oświatowej i pracy w zakresie kultury fizycznej z zarządów głównych na instancje terenowe wymaga skoordynowania działalności zarządów okręgowych pod kierownictwem wojewódzkich komisji związków zawodowych.

Działalność ta obejmuje pracę wychowawczą związkowych placówek kulturalno-oświatowych, upowszechnianie kultury i czytelnictwa, rozwijanie oświaty ogólnej i zawodowej, organizację odpowiedniego wypoczynku po pracy, wychowanie fizyczne i turystykę, a ponadto udział w operatywnym kierowaniu sportem kwalifikowanym przez zarządy główne związków zawodowych.

Zarządy okręgów powinny w związku z tym:

a) udzielać maksymalnej pomocy radom zakładowym przy rozwiązywaniu spraw kulturalno-oświatowych oraz wychowania fizycznego, sportu i turystyki; wnikliwie kontrolować ich działalność w tych dziedzinach, organizować wymianę doświadczeń, inicjować różne formy pracy stosownie do specyfiki terenowej i aktualnych potrzeb;

b) oddziaływać na zjednoczenia bądź wojewódzkie jednostki nadrzędne, aby wykazywały większą troskę i odpowiedzialność za polepszanie warunków rozwoju oświaty i życia kulturalnego wśród załóg pracowniczych;

c) współdziałać z innymi związkami w ramach działalności WKZZ w organizowaniu międzyzakładowych ośrodków wypoczynku po pracy.

1. W dziedzinie kształcenia zawodowego młodzieży oraz dokształcania i doskonalenia kadry czynnej zawodowo zarządy okręgów powinny:

a) mobilizować rady zakładowe i rady robotnicze do przygotowania zakładowych planów dokształcania ogólnego i zawodowego załóg;

b) czuwać nad rozwojem prowadzonego przez administracje zakładów szkolenia przywarsztatowego i kursów doskonalenia zawodowego oraz nad działalnością przyzakładowych i międzyzakładowych szkół zawodowych; pomagać radom zakładowym, radom robotniczym i administracji w pracy z kierownictwem szkół i techników przyzakładowych; wpływać na prawidłową działalność tych placówek; udzielać pomocy w szkoleniu poprzez systematyczne organizowanie odczytów

i dyskusji na tematy ekonomiczne, społeczno-polityczne i światopoglądowe;

c) zobowiązać placówki kulturalno-oświatowe do pracy nad upowszechnianiem czytelnictwa książek, czasopism i pism fachowych oraz do organizowania różnych form pozaszkolnej oświaty dorosłych;

d) współdziałać ze zjednoczeniami lub wojewódzkimi jednostkami nadrzędnymi w prowadzeniu kontroli podejmowanych przez zakłady poczynań zmierzających do podnoszenia kwalifikacji pracowników.

2. W dziedzinie upowszechniania kultury w zakładach pracy zarządom okręgów przypadają następujące zadania:

a) badanie stopnia wykorzystania przez pracowników urządzeń kulturalnych własnych i środowiskowych (świetlice, kluby, domy kultury, biblioteki, kina, teatry, koncerty, wystawy itp.) oraz korzystania z wycieczek krajoznawczych;

b) mobilizowanie ogniw związkowych do organizowania życia kulturalnego, wychowania fizycznego, sportu, turystyki i krajoznawstwa, ustalanie — za pośrednictwem rad zakładowych — jakie są konkretne potrzeby i zainteresowania pracowników poszczególnymi dziedzinami życia kulturalno-oświatowego; zwrócenie szczególnej uwagi na stwarzanie warunków do udziału w życiu kulturalnym robotników i pracowników dojeżdżających do pracy;

c) dążenie do zacieśnienia współpracy między radami zakładowymi a ogniwami ZMS i ZMW w zakresie działalności kulturalnej oraz rozwijania sportu i turystyki.

3. W związku z udziałem w organizacji wypoczynku po pracy zarządy okręgów powinny:

a) dbać o estetyczny wygląd placówek kulturalno-oświatowych, obiektów i urządzeń sportowych, o rozwijanie atrakcyjnych form działalności tych placówek i zapewnienie środków niezbędnych dla ich prawidłowego rozwoju;

b) troszczyć się o stwarzanie warunków dla rozwoju amatorskiego ruchu artystycznego oraz innych różnorodnych form działalności oświatowej i klubowej;

c) wpływać na to, aby programy imprez rozrywkowo-kulturalnych i sportowych w ośrodkach wypoczynku świątecznego były urozmaicone i atrakcyjne.

4. W dziedzinie pozaszkolnej pracy z dziećmi i młodzieżą zarządy okręgów powinny:

a) upowszechniać opiekę zakładów pracy nad szkołami, między innymi udzielając pomocy zakładowym komitetom opiekuńczym; wpływać na politechniczne wychowanie młodzieży oraz na kształtowanie w nich szacunku dla pracy produkcyjnej i zamiłowania do przyszłego zawodu;

b) polepszać poziom pracy oświatowo-kulturalnej z dziećmi oraz pracy wychowawczej na koloniach i obozach;

c) mobilizować aktyw związkowy do czynnego udziału w pracach komitetów rodzicielskich;

d) udzielać pomocy Związkowi Harcerstwa Polskiego w jego pracy wychowawczej wśród młodzieży, a szczególnie w rozwijaniu wśród młodzieży zainteresowań technicznych.

## ROZDZIAŁ VII

### Zadania zarządów okręgowych w dziedzinie reprezentacji interesów pracujących wobec rad narodowych

1. Dla zapewnienia odpowiedniej reprezentacji mas pracujących w terenowych organach władzy ludowej oraz zabezpieczenia ich interesów — zarządy okręgów rozwijają szeroką współpracę z radami narodowymi i ich organami wykonawczymi.

Współpraca ta w dziedzinie ekonomicznej obejmuje:

— koordynowanie pracy przemysłu terenowego i kluczowego oraz usprawnianie jego zaopatrzenia przy pełnym wykorzystywaniu miejscowych rezerw surowców; współdziałanie w dokonywaniu wnikliwej analizy bilansów gospodarki materiałowej w skali danego terenu oraz bilansów mocy produkcyjnej; organizowanie kooperacji między przedsiębiorstwami przemysłu terenowego i spółdzielczości pracy a przemysłem kluczowym;

— uruchamianie produkcji artykułów użytkowych, których brak odczuwa się na danym terenie, rozwijanie działalności zmierzającej do zwiększania produkcji rolnej; rozwijanie i umacnianie kółek rolniczych; rozszerzanie form łączności miasta ze wsią, prowadzenie pracy wychowawczej wśród pracowników zatrudnionych w rolnictwie itp.

**W dziedzinie polityki mieszkaniowej:**

— zwiększanie ilości izb mieszkalnych przez szersze stosowanie normatywów budowlanych oraz racjonalne wykorzystywanie materiałów budowlanych i mocy produkcyjnej; przeprowadzanie rewizji inwestycji, ustalanie jednolitej dla danego terenu polityki mieszkaniowej pod kontrolą robotniczą, rozwijanie spółdzielczości mieszkaniowej, właściwe wykorzystywanie zakładowego funduszu mieszkaniowego, propagowanie taniego budownictwa itp.

**W zakresie zaopatrzenia:**

— dążenie do poprawy zaopatrzenia i wyżywienia — a więc wpływ na kształtowanie polityki cen, prowadzenie bieżącej analizy sytuacji rynkowej, rozwój sieci placówek handlowych, wpływ na poprawę

rozdziału masy towarowej i pracy stołówek i bufetów przyzakładowych; prowadzenie akcji kontrolnej w placówkach handlowych, usługowych i zakładach gastronomicznych w porozumieniu z Państwową Inspekcją Handlową.

**W dziedzinie oświaty i kultury:**

— wpływ na dalszy rozwój oświaty i udział w przeprowadzaniu reformy ustroju szkolnego oraz na wychowanie młodzieży w światopoglądzie materialistycznym oraz przeprowadzenie pełnej laicyzacji szkół; upowszechnienie opieki zakładów pracy nad szkołami; zapewnienie środków finansowych na rozbudowę szkół i internatów; dalsze podnoszenie poziomu wiedzy ogólnej i zawodowej pracujących; upowszechnianie wiedzy technicznej przez wszystkie placówki kulturalne.

**W dziedzinie zdrowia:**

— dbałość o rozwój profilaktyki i usprawnianie działalności przemysłowej służby zdrowia, o planowe rozmieszczenie placówek lecznictwa otwartego i zamkniętego, kadry lekarskiej i sieci aptek, punktów aptecznych; dążenie do uproszczenia systemu wizyt lekarskich, troska o zaopatrzenie aptek w leki i sprzęt medyczny; prowadzenie kontroli stanu sanitarno-higienicznego zakładów pracy, osiedli, placówek żywienia zbiorowego itp.

Zadania wynikające ze współpracy z radami narodowymi zarządy okręgów realizują poprzez aktywny udział w pracach WKZZ, a mianowicie:

a) umacniają więź załóg zakładów pracy z radami narodowymi i ich prezydiami, rozwijają bezpośrednie kontakty członków rad narodowych z zakładami pracy;

b) organizują pomoc zakładów pracy w ulepszaniu urządzeń komunalnych, poprawianiu stanu parków, zieleńców, ulic i oświetlenia, w budowie szkół, urządzeń kulturalno-sportowych, socjalnych itp.;

c) zmierzają do usprawnienia pracy wydziałów rad narodowych i podległych im instytucji zaspokajających różnorodne potrzeby ludności;

d) podejmują pod kierownictwem WKZZ wspólne jednolite akcje związkowe na forum rad narodowych.

2. Zarządy okręgów tych związków zawodowych, które zrzeszają pracowników aparatu rad narodowych, powinny w większym stopniu zajmować się merytoryczną działalnością poszczególnych wydziałów prezydiów rad narodowych; wnikać w istotę ich pracy i prowa-

dzonej przez nie polityki oraz kontrolować ich działalność; śmielej zwalczać wszelkie przejawy biurokratyzmu i obojętności przy załatwianiu spraw ludzi pracy.

Przedstawiciele zarządów okręgów tych związków zobowiązani są zatem do:

a) uczestniczenia w posiedzeniach prezydiów rad narodowych, na których omawia się sprawy poszczególnych wydziałów oraz dokonuje oceny ich pracy i działalności;

b) udziału w naradach i konferencjach pracowniczych, na których omawia się działalność odpowiedniego wydziału rady narodowej i podległych mu instytucji;

c) brania udziału w opracowywaniu rocznych i wieloletnich planów terenowych, a także w ocenie ich realizacji.

3. Zarządy okręgów mają upowszechniać uchwały rad narodowych i wyjaśniać ich znaczenie wśród załóg zakładów pracy, a następnie mobilizować aktyw związkowy i załogi do realizacji tych uchwał. Do ich obowiązków zatem należy:

a) udzielanie aktywnego poparcia tym przedsięwzięciom rad narodowych, które zmierzają do poprawy pracy służby zdrowia, usług, zaopatrzenia i handlu, warunków mieszkaniowych oraz rozwoju oświaty i realizacji świeckiego nauczania w szkołach wszystkich typów;

b) rozwijanie ścisłej współpracy zakładów i rad zakładowych z wydziałami zatrudnienia prezydiów rad narodowych w celu prowadzenia polityki zatrudnienia zgodnie z interesami ludzi pracy; zwracać należy przy tym szczególną uwagę na stworzenie odpowiedniej bazy zatrudnienia, zwłaszcza dla kobiet, na przestrzeganie zasad ustawodawstwa pracy w tej dziedzinie (m. in. dotyczących jedynych żywicieli rodzin) oraz na właściwe dokonywanie przesunięć w zatrudnieniu.

4. Zarządy okręgów współpracując z radnymi-związkowcami i przedstawicielami związków zawodowych, wchodzącymi w skład poszczególnych komisji rad narodowych, zaznajamiają ich z całokształtem pracy związkowej. Ponadto udzielają im pomocy w zbieraniu materiałów do wystąpień na sesjach rad narodowych i w komisjach oraz przy opracowywaniu wniosków zmierzających do usprawnienia działalności rad narodowych i gospodarki terenowej.

5. Realizując zadania, wynikające ze współpracy z radami narodowymi, zarządy okręgów ściśle współdziałają ze swoimi zarządami głównymi, a przede wszystkim z właściwymi terenowo WKZZ. Stosują się przy tym do postanowień wytycznych Komitetu Wykonawczego CRZZ z dnia 26 stycznia 1960 r. w sprawie działania zarządów głównych i wojewódzkich komisji związków zawodowych.

## ROZDZIAŁ VIII

### Zadania zarządów okręgowych w zakresie organizacyjnej i finansowej działalności związkowej

Zarządy okręgów kierują pracami zarządów oddziałów zakładowych organizacji związkowych oraz sprawują nadzór nad działalnością rad robotniczych.

Zabezpieczają we wszystkich podległych im jednostkach organizacyjnych pełną realizację uchwał swego zarządu głównego związku zawodowego, wojewódzkiej komisji związków zawodowych oraz własnych.

Mają prawo podejmowania własnych uchwał oraz prawo zawieszania i uchylania uchwał niższych instancji, jeżeli są niezgodne ze Statutem Zrzeszenia Związków Zawodowych lub ze statutem swego związku zawodowego oraz naruszają obowiązujące uchwały wyższych władz związkowych.

**W działalności organizacyjnej:**

1. Głównym zadaniem zarządów okręgów jest udzielanie stałej pomocy organizacjom zakładowym w rozwiązywaniu trudniejszych zagadnień, a szczególnie konkretnych spraw pracowników oraz uogólnianie i upowszechnianie najlepszych doświadczeń w tym zakresie. W związku z tym zarządy okręgowe powinny większość swego czasu poświęcać na bezpośrednią pracę wśród aktywu związkowego i załóg pracowniczych, zabezpieczając operatywne wykonywanie uchwał swych zarządów głównych, WKZZ i własnych.

Do obowiązków zarządów okręgowych należy zatem:

a) informowanie aktywu zakładowego o uchwałach partii i o działalności kierowniczych instancji związkowych przez organizowanie narad, odpraw i konferencji;

b) dopilnowanie, aby systematycznie odbywały się posiedzenia plenarne rad zakładowych, rad robotniczych i oddziałowych rad robotniczych oraz zebrania grup związkowych (należy zwrócić szczególną uwagę na to, aby rady zakładowe i rady robotnicze oraz dyrekcje zakładów pracy składały okresowe sprawozdania ze swojej działalności na zebraniach załóg robotniczych);

c) ustalanie zadań dla niższych organizacji związkowych i organizowanie kontroli wykonania tych zadań;

d) prowadzenie odpowiedniej polityki kadrowej w stosunku do działaczy zarówno aktywu okręgowego jak i zakładowego, zwłaszcza w stosunku do tych działaczy, którzy pełnią swe funkcje etatowo;

e) organizowanie szkolenia związkowego wśród aktywu społecznego rad zakładowych i rad robotniczych oraz pracowników aparatu zarządu okręgu (w działalności szkoleniowej należy ściśle przestrze-

gać zasady przekonywania jako najbardziej prawidłowej metody wychowawczej).

2. Zarządy okręgów powinny przede wszystkim rozwinąć pracę wśród aktywu społecznego; uaktywniać wszystkich członków swojej instancji i przydzielać im konkretne zadania; ożywiać pracę sekcji i komisji problemowych oraz aktywu w zakładach; przestrzegać zasady kolegialności, konsultując się z aktywem związkowym i samorządem robotniczym przy rozstrzyganiu węzłowych problemów i załatwianiu ważniejszych spraw.

3. Zarządy okręgów mają prawo interweniowania u kierownictwa zakładów pracy w sprawach pracowniczych. W przypadku, gdy kierownik zakładu pracy w sposób uporczywy odmawia zarządowi okręgu załatwienia słusznej sprawy — nie reaguje na jego interwencję ani na krytykę ze strony załogi czy na uwagi zgłaszane przez samorząd robotniczy lub radę narodową — zarząd okręgu ma prawo, w porozumieniu z zarządem głównym, wystąpić do nadrzędnej jednostki nad zakładem pracy z wnioskiem o zmianę kierownictwa.

4. Dla zapewnienia stałego rozwoju organizacyjnego związków zawodowych zarządy okręgów prowadzą:

a) systematyczną kontrolę całokształtu działalności rad zakładowych i opracowują dla nich coraz doskonalsze formy i metody działania;

b) prace analityczno-badawcze we wszystkich dziedzinach działalności związkowej; na podstawie wyników tych prac wysuwają postulaty i wnioski zmierzające do usprawnienia pracy związkowej i organów samorządu robotniczego, a także pracy administracji gospodarczej i organów wykonawczych rad narodowych w terenie;

c) rejestr zakładowych organizacji związkowych zgodnie z ustalonymi zasadami; zatwierdzają wewnętrzną strukturę zakładowych organizacji związkowych i zakres działania rad oddziałowych i grup związkowych w ramach ogólnych zasad statutowych; ustalają wytyczne działalności komisji strukturalnych; odpowiadają za prawidłowość przynależności związkowej wszystkich pracowników zakładów pracy.

**W dziedzinie gospodarki finansowej:**

1. Zarządy okręgów są odpowiedzialne za właściwe, zgodne z budżetem i oszczędne gospodarowanie funduszami związkowymi, które do ich dyspozycji oddali członkowie związku. Zobowiązane są na posiedzeniach prezydium podejmować kolegialne i jawne decyzje w sprawach finansowych oraz prowadzić kontrolę dokumentacji finansowej (dowodów dotyczących wpływów i wydatków). Co najmniej raz na kwartał oceniać na posiedzeniu prezydium gospodarkę majątkową i finansową zarządu okręgu i rad zakładowych oraz ustosunkować się do sprawozdań komisji rewizyjnej.

2. Komisja rewizyjna zarządu okręgu działa zgodnie z uprawnieniami statutowymi. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w gospodarce funduszami i majątkiem związkowym oddanym do dyspozycji zarządu okręgowego, komisja rewizyjna ma obowiązek zapoznania z tą sprawą prezydium lub plenum zarządu okręgowego oraz prezydium zarządu głównego. Ponadto komisja rewizyjna zarządu okręgowego prowadzi kontrolę rozdziału skierowań na wczasy, na leczenie profilaktyczne i do sanatorium oraz kontrolę rozdziału kredytowanych zleceń pracowniczych na powrotne bilety kolejowe w okresie urlopu wypoczynkowego; czuwa nad prawidłową działalnością komisji rewizyjnych PKZP, kin związkowych itp.

3. Zarządy okręgowe sprawują nadzór nad gospodarką finansową rad zakładowych:

a) zatwierdzają budżety rad zakładowych oraz kontrolują celowość, legalność, zgodność wydatków i wpływów z programową działalnością związku; zwracają szczególną uwagę na wydatki z tytułu wypłat zasiłków statutowych, zapomóg bezzwrotnych, nagród itp.; dbają, by decyzje rady zakładowej w tych sprawach podawane były do wiadomości załogi;

b) są współodpowiedzialne za kontrolę finansowej gospodarki rad zakładowych; dążąc do wzmocnienia tej kontroli prowadzą szkolenie członków komisji rewizyjnych rad zakładowych i inicjują wymianę ich doświadczeń; pilnują, aby komisje rewizyjne systematycznie kontrolowały gospodarkę finansową rad zakładowych i przestrzegały obowiązku składania okresowych sprawozdań z wyników kontroli do instancji nadrzędnych oraz przed załogami zakładów pracy.

Jeśli zakładowa komisja rewizyjna stwierdzi wykroczenie finansowe — zarządy okręgów zobowiązane są do natychmiastowego zbadania sprawy przez odpowiedzialnych i kompetentnych działaczy. W przypadku stwierdzenia nadużyć — zarządy okręgów obowiązane są do przedstawienia sprawy na plenum rady zakładowej lub na zebraniu całej organizacji zakładowej w celu wyciągnięcia surowych konsekwencji w stosunku do winnych.

**W zakresie współpracy z WKZZ:**

1. Zarządy okręgów wchodzą w skład wojewódzkich komisji związków zawodowych, w których reprezentowane są przez przewodniczących zarządów lub przez pełnomocników wyznaczonych przez plenum zarządu głównego. Zarządy okręgowe, obejmujące swoją działalnością organizacyjną więcej niż jedno województwo, wchodzą w skład tych WKZZ, na terenie których posiadają swoje siedziby. Na terenie pozostałych województw wyznacza się na plenarnych

posiedzeniach zarządów okręgów pełnomocników wchodzących w skład WKZZ.

2. Zarządy okręgowe tworząc WKZZ podejmują wspólnie uchwały i decyzje oraz zobowiązane są do przestrzegania i realizacji tych uchwał. W związku z tym obowiązane są one składać WKZZ sprawozdania i informacje oraz sygnalizować ważniejsze zjawiska występujące w zakładach pracy na terenie ich działalności. Zadania zarządów okręgów polegają przede wszystkim na umiejętnej synchronizacji ich funkcji w zakresie rozwiązywania branżowych specyficznych zagadnień z funkcjami WKZZ, wynikającymi z konieczności zabezpieczenia jednolitej reprezentacji ogółu pracowników wobec rad narodowych.

**W zakresie łączności międzynarodowej:**

Zarządy okręgów dążą do umocnienia współpracy i łączności między związkami zawodowymi i robotnikami wszystkich krajów obozu socjalistycznego; współdziałają z WKZZ i innymi organizacjami w rozwijaniu kontaktów zagranicznych oraz akcji solidarnościowych; biorą udział w wysuwaniu wniosków dotyczących wyjazdów za granicę pracowników objętych zasięgiem ich działalności. Wydają opinię o kandydatach na wyjazdy zagraniczne — zarówno o charakterze turystycznym, jak leczniczo-wypoczynkowym oraz w przypadkach wymiany delegacji zakładowych.

Komitet Wykonawczy CRZZ opracował powyższe wytyczne w oparciu o doświadczenia z zakresu działalności zarządów okręgów i na podstawie szerokiej dyskusji z działaczami związkowymi zakończonej krajową naradą przewodniczących zarządów okręgów oraz zgodnie z tezami przyjętymi przez uczestników narady, uwzględniając aktualną sytuację w ruchu zawodowym. Komitet Wykonawczy CRZZ traktuje ten dokument jako ramowe wytyczne, pozostawiając zarządom okręgów i WKZZ możliwość dalszego wzbogacania i pogłębiania ich treści w codziennej działalności, a tym samym rozwijania swej pracy w znacznie szerszym zakresie, w bardziej różnorodnych i doskonalszych formach, służąc w ten sposób jeszcze lepiej klasie robotniczej i budownictwu socjalistycznemu.

Komitet Wykonawczy CRZZ jest przekonany, że zarządy okręgów wniosą swój wkład w wychowanie załóg pracowniczych w duchu proletariackiego internacjonalizmu i międzynarodowej solidarności mas pracujących, że przyczynią się do umocnienia jedności działania mas pracujących w obronie interesów robotniczych oraz na rzecz powszechnego rozbrojenia i zachowania pokoju światowego.

Wytyczne wchodzą w życie z dniem 1 września 1961 r.

*4 sierpnia 1961 r.*

2

# PODSTAWY DZIAŁALNOŚCI FINANSOWEJ ZWIĄZKÓW

## W SPRAWIE GOSPODARKI FINANSOWEJ W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

*Z uchwał IV Kongresu Związków Zawodowych*

(IV Kongres Związków Zawodowych. Wydawn. Zw. 1958 r., str. 124)

W celu dalszego rozwijania gospodarności we wszystkich instancjach związkowych, wzmocnienia kontroli i odpowiedzialności władz związkowych za prowadzenie gospodarki finansowej zgodnie z zasadami centralizmu demokratycznego — IV Kongres Związków Zawodowych uchwala:

1. Utrzymuje się składkę członkowską w dotychczasowej wysokości — 1 procent od zarobku brutto pomniejszonego o podatek od wynagrodzeń.

2. Ustala się dla wszystkich związków zawodowych jednolitą wysokość świadczeń na rzecz Zrzeszenia Związków Zawodowych wynoszącą 5% ogólnych wpływów ze składek.

3. Przyjmuje się obowiązującą wszystkie instancje i ogniwa związkowe zasadę, że podstawę działalności finansowej stanowi budżet oparty na rzeczowym planie realizacji działalności statutowej i zatwierdzony przez plenum instancji. Nadrzędne instancje związkowe mają obowiązek spowodowania zmian w zatwierdzonym budżecie, jeśli zamierzone wydatki wykraczają poza działalność określoną w statucie związku lub są sprzeczne z zasadami gospodarki celowej, oszczędnej i zgodnej z interesem społecznym.

Instancje i ogniwa związkowe obowiązane są składać członkom związku oraz nadrzędnym instancjom związkowym okresowe sprawozdania ze swej działalności finansowej.

4. Kongres podkreśla potrzebę pogłębienia kontroli nad gospodarką finansową we wszystkich instancjach związkowych. W tym celu należy ulepszyć pracę komisji rewizyjnych we wszystkich instancjach związkowych przez zwiększenie częstotliwości i wnikliwości kontroli.

5. Uznając potrzebę udzielania przez organizacje związkowe wszechstronnej pomocy członkom związku Kongres podkreśla, iż nie może

się ona sprowadzać wyłącznie do udzielania zapomóg doraźnych i zasiłków pieniężnych. Dla umożliwienia związkowcom oraz członkom ich rodzin wypoczynku po pracy i w czasie urlopu, szerszego zaspokojenia potrzeb leczenia sanatoryjnego, profilaktycznego i innych ważnych potrzeb — poszczególne związki zawodowe powinny przeznaczyć część składki członkowskiej oraz nadwyżek budżetowych na rozbudowę związkowych obiektów socjalnych i kulturalnych, jak np. domy wczasowe, stałe ośrodki wypoczynku po pracy, prewentoria, sanatoria.

6. Kongres postanawia przyjąć jednolite, obowiązujące wszystkie związki zawodowe, zasady wypłat świadczeń statutowych dla członków:

— staż związkowy, uprawniający do świadczeń w przypadku urodzin dziecka, ustala się na 3 lata, w przypadku zgonu członka związku i członka rodziny — na lat 5,

— rozszerza się uprawnienia do zasiłku z tytułu zgonu członka związku — na rodzeństwo oraz osoby ponoszące faktyczne koszty pogrzebu w przypadku, gdy zmarły nie posiadał rodziny,

— rozszerza się uprawnienia do zasiłków z tytułu zgonu członka rodziny — na rodziców i teściów, jeśli byli oni na wyłącznym utrzymaniu członka związku i pozostawali z nim we wspólnym gospodarstwie domowym,

— rozszerza się uprawnienia do świadczeń statutowych — na rencistów i emerytów posiadających wymagany staż związkowy,

— uzależnia się wysokość zasiłku od składki wpłacanej przez członka związku,

— ustala się następujące ryczałtowe wysokości zasiłków statutowych:

w przypadku urodzenia dziecka od 300 do 450 zł,

w przypadku zgonu członka związku od 1000 do 1500 zł,

w przypadku zgonu członka rodziny od 550 do 800 zł.

Poszczególne związki uprawnione są do ustalania jednolitej wysokości zasiłków obowiązujących w danym związku — wyłącznie w wymienionych granicach. Kongres stoi na stanowisku, że we wszystkich związkach zawodowych powinny obowiązywać tylko wyżej określone świadczenia statutowe, a zatem wszelkie inne świadczenia statutowe i regulaminowe obowiązujące dotychczas w niektórych związkach zawodowych powinny być zniesione.

7. Kongres zobowiązuje Centralną Radę Związków Zawodowych do opracowania ramowego regulaminu pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych. Regulamin powinien określać, że członkiem PKZP korzystającym z jej świadczeń może być tylko członek związku zawodowego.

*19 kwietnia 1958 r.*

## W SPRAWIE REGULAMINU WYPŁAT ZASIŁKÓW PIENIĘŻNYCH DLA CZŁONKÓW ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W PRZYPADKACH URODZIN DZIECKA I OKREŚLONYCH WYPADKACH LOSOWYCH

*Uchwała Komitetu Wykonawczego CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 7, poz. 123)

1. Wypłata zasiłków pieniężnych dla członków związków zawodowych w przypadkach urodzin dziecka i określonych wypadkach losowych powinna się odbywać według regulaminu, stanowiącego załącznik do niniejszej uchwały.

2. Uchwała wchodzi w życie z dniem jej powzięcia.

*30 czerwca 1958 r.*

### REGULAMIN WYPŁAT ZASIŁKÓW PIENIĘŻNYCH DLA CZŁONKÓW ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W PRZYPADKACH URODZIN DZIECKA I OKREŚLONYCH WYPADKACH LOSOWYCH

Zgodnie z uchwałami III i IV Kongresu Związków Zawodowych członkowie związków zawodowych mają prawo do otrzymania od swych organizacji związkowych bezzwrotnych zasiłków pieniężnych w przypadkach urodzin dziecka oraz w określonych wypadkach losowych.

Regulamin niniejszy określa ogólne zasady wypłacania zasiłków i ich wysokość oraz warunki wymagane przy podjęciu decyzji o wypłacie zasiłku. Szczegółowe instrukcje wprowadzające w życie niniejszy regulamin wydane zostaną przez poszczególne zarządy główne związków zawodowych.

#### I. Uprawnienia członka związku zawodowego do zasiłku z tytułu urodzenia się dziecka

1. Członek związku zawodowego posiadający co najmniej 3-letni nieprzerwany staż członkowski ma prawo do otrzymania od swej organizacji związkowej zasiłku w przypadku urodzenia się dziecka.

2. Zasiłek w przypadku urodzenia się dziecka przysługuje temu z rodziców (matce lub ojcu), które już otrzymuje lub ubiega się o wypłacenie zasiłku rodzinnego na to dziecko.

3. Jeśli zasiłek rodzinny z ubezpieczenia społecznego otrzymuje ojciec lub matka, który (a) nie jest członkiem związku zawodowego lub nie posiada odpowiedniego stażu, zasiłek może być wypłacony temu z rodziców, które jest członkiem związku i posiada wymagany 3-letni staż związkowy.

4. W razie urodzenia się bliźniąt zasiłek przysługuje na każde dziecko.

5. W przypadku martwo urodzonego dziecka przysługuje zasiłek tylko z tytułu urodzenia.

## II. Uprawnienia członka związku zawodowego do zasiłku w przypadku zgonu członka rodziny

6. Członek związku zawodowego posiadający co najmniej 5-letni nieprzerwany staż członkowski ma prawo do otrzymania od swej organizacji związkowej zasiłku w przypadku zgonu członka rodziny, który w okresie poprzedzającym zgon wspólnie z nim zamieszkiwał i pozostawał na jego wyłącznym utrzymaniu.

7. Za członka rodziny, którego zgon uprawnia do zasiłku, uważa się:

a) niepracującą żonę lub męża, albo osobę, która pozostawała w trwałej wspólnocie małżeńskiej z członkiem związku, a nie posiadała formalnego aktu zawarcia małżeństwa,

b) dzieci własne, a także pasierbów i dzieci przysposobione, w stosunku do których członek związku przyjął obowiązki i prawa rodzicielskie, na które przysługiwał mu zasiłek rodzinny (małoletnie, uczęszczające do szkoły albo niezdolne do zarobkowania).

8. Zasiłek z tytułu zgonu rodziców (teściów) przysługuje tylko wówczas, gdy przed śmiercią nie pracowali oni zarobkowo, nie pobierali renty, nie posiadali gospodarstwa rolnego, warsztatu rzemieślniczego, przedsiębiorstwa handlowego lub przemysłowego.

9. W wypadku wspólnego utrzymywania zmarłego ojca lub matki (teściów) zamieszkujących z dziećmi — członkami związku zawodowego, zasiłek wypłaca się temu, kto zajął się pogrzebem zmarłego i na którego wystawione są rachunki za koszty pogrzebu.

## III. Uprawnienia rodziny z tytułu zgonu członka związku zawodowego

10. W wypadku zgonu członka związku zawodowego posiadającego co najmniej 5-letni nieprzerwany staż członkowski prawo do otrzymania zasiłku przysługuje rodzinie zmarłego. Prawo to posiadają pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym — w okresie poprzedzającym zgon — żona (mąż) i dzieci w kolejności starszeństwa.

11. Jeśli zmarły członek związku zawodowego nie miał żony (męża) ani dzieci, a pogrzebem jego zajęli się rodzice (teściowie) lub rodzeństwo wspólnie z nim zamieszkujący w okresie poprzedzającym zgon, zasiłek przysługuje temu, kto udowodni przedłożonymi rachunkami, że pokrył koszty pogrzebu.

12. Jeśli zmarły członek związku zawodowego nie miał małżonka, dzieci, rodziców (teściów) lub rodzeństwa, odpowiadających warunkowi wspólnego pozostawania z członkiem związku — w okresie poprzedzającym zgon — we wspólnym gospodarstwie domowym, o wypłatę zasiłku może się ubiegać inna osoba spokrewniona ze zmarłym, ewentualnie osoba obca. Zasiłek może być przyznany krewnemu

albo osobie obcej po stwierdzeniu, że poniosła ona koszty pogrzebu zmarłego członka związku. W takim przypadku zasiłek nie może być wyższy od różnicy pomiędzy faktycznymi kosztami pogrzebu a sumą zasiłku pogrzebowego, otrzymanego z ubezpieczenia społecznego (lub z zakładu pracy) i nie może przekraczać wysokości zasiłku określonego niniejszym regulaminem i jednolicie stosowanego w danym związku zawodowym.

### IV. Uprawnienia ogólne

13. Warunkiem do otrzymania zasiłku jest bieżące opłacanie składek członkowskich w obowiązującej wysokości 1% zarobków pomniejszonych o podatek od wynagrodzeń (do zarobków zalicza się wszelkie dodatki funkcyjne, specjalne, służbowe, wyrównawcze, premie produkcyjne, wynagrodzenia akordowe, za pracę w godzinach nadliczbowych itp.).

14. Emeryci i renciści będący członkami związku zawodowego, którzy posiadają wymagany staż członkowski i bieżąco opłacają w swej organizacji związkowej składki członkowskie w wysokości 1% otrzymywanej renty, posiadają prawo do zasiłków na równi z pracującymi członkami związku.

15. W każdym przypadku zgonu lub urodzenia się dziecka przysługuje tylko jeden zasiłek, z jednej organizacji związkowej. Ubiegający się o zasiłek składa we wniosku oświadczenie, że jego współmałżonek — jeśli jest członkiem związku — nie składał wniosku o wypłatę i nie otrzymał zasiłku w swojej organizacji związkowej.

16. Prawo do zasiłku wygasa po upływie 6 miesięcy od daty zgonu lub urodzenia, jeśli ubiegający się o zasiłek nie zgłosi w tym terminie wniosku o jego wypłatę.

### V. Wysokość zasiłków

17. Związki zawodowe, w zależności od swej sytuacji finansowej, uchwalają i wypłacają z funduszy budżetowych zasiłki w granicach:

b) w przypadku urodzenia się dziecka — od 300 do 450 złotych,

b) w przypadku zgonu członka rodziny — od 550 do 800 złotych,

c) w przypadku zgonu członka związku — od 1 000 do 1 500 złotych.

18. Wysokość zasiłku powinna być jednolita w danym związku zawodowym i nie może być niższa ani wyższa od sum wymienionych wyżej.

### VI. Staż członkowski

19. Dowodem stwierdzającym staż członkowski jest legitymacja członkowska związku zawodowego oraz ewidencja lub kartoteka prowadzona w radzie zakładowej. Przy wymianie legitymacji członkowskiej lub wystawianiu duplikatu obowiązuje wpisanie do nowej legitymacji daty wstąpienia do związku oraz czasokresu, za jaki członek

związku opłacał składki. Zapis ten powinien wykazywać przerwy w płaceniu składek. W wypadku niezgodności pomiędzy legitymacją członkowską a ewidencją rady zakładowej, obowiązuje stwierdzenie stażu i opłacania składek na podstawie książeczki męża zaufania, listy płacy oraz innych dowodów mogących posłużyć do udowodnienia nieprzerwanego stażu i opłacania składek.

20. Do stażu członkowskiego zalicza się okres czynnej (zasadniczej) służby wojskowej, jeśli bezpośrednio przed powołaniem do wojska zainteresowany był członkiem związku zawodowego. Dowodem jest książeczka wojskowa.

21. Do stażu członkowskiego repatriantów wracających do Polski może być zaliczona udowodniona przynależność do związków zawodowych za granicą.

22. Przynależność do Zrzeszenia Studentów Polskich jest zaliczana do stażu członkowskiego w związkach zawodowych pod warunkiem podjęcia pracy i wstąpienia do związku zawodowego w okresie 3 miesięcy od daty ukończenia studiów.

23. Związki zawodowe zrzeszające robotników sezonowych określą wysokość i sposób opłacania składek za okres przerw w zatrudnieniu sezonowym.

Wysokość i sposoby uregulowania składek za okresy przerw wynikłych z innych ważnych powodów określą zarządy główne związków zawodowych.

24. Wymagany przy przyznaniu zasiłku 5- lub 3-letni staż członkowski powinien być osiągnięty najpóźniej w miesiącu poprzedzającym zgon lub urodzenie.

## VII. Wypłata zasiłków

25. Ubiegający się o zasiłek powinien złożyć w radzie zakładowej w miejscu pracy członka związku zawodowego pisemny wniosek o wypłatę zasiłku oraz następujące dokumenty:

1) przy urodzeniu dziecka:

a) świadectwo urodzenia dziecka wydane przez urząd stanu cywilnego — do wglądu i odnotowania na wniosku,

b) poświadczenie na wniosku dokonane przez zakład pracy, że ubiegający się o zasiłek z tytułu urodzenia pobiera lub wystąpił o wypłatę zasiłku rodzinnego na to dziecko,

c) w wypadku, gdy członek związku zawodowego nie nabył jeszcze prawa do zasiłku rodzinnego, a obydwoje rodzice należą do związku zawodowego — zaświadczenie rady zakładowej, stwierdzające, że drugi małżonek nie pobrał zasiłku z tego samego tytułu;

2) przy zgonie członka rodziny:

a) świadectwo zgonu wydane przez urząd stanu cywilnego do wglądu i odnotowania na wniosku,

b) zaświadczenie zakładu pracy, stwierdzające, że ubiegający się o zasiłek pobierał na zmarłego syna lub córkę zasiłek rodzinny,

c) przy zgonie współmałżonka oraz, przy zgonie ojca, matki, teścia lub teściowej — zaświadczenie wydane przez prezydium właściwej rady narodowej lub komitet blokowy, stwierdzające, że zmarły nie pracował zarobkowo, nie pobierał renty, nie posiadał gospodarstwa rolnego, warsztatu rzemieślniczego, przedsiębiorstwa handlowego lub przemysłowego, oraz że zmarły zamieszkiwał w okresie poprzedzającym zgon wspólnie z członkiem związku zawodowego ubiegającym się o zasiłek,

d) w każdym przypadku, gdy współmałżonek członka związku zawodowego ubiegającego się o wypłatę zasiłku z tytułu zgonu ojca, matki, teścia lub teściowej jest także członkiem związku zawodowego i posiada uprawnienia do uzyskania zasiłku — zaświadczenie wydane przez radę zakładową miejsca pracy współmałżonka, że zasiłku z tego samego tytułu nie wypłacono.

26. Jednocześnie z wnioskiem o wypłatę zasiłku z tytułu zgonu członka rodziny lub urodzenia dziecka, członek związku zawodowego składa swoją legitymację członkowską dla udowodnienia posiadanego 3- lub 5-letniego stażu związkowego oraz dla odnotowania wypłaty zasiłku. Adnotacja ta, której dokonuje instancja wypłacająca zasiłek, powinna mieć następujące brzmienie:

Wypłacono zasiłek z tytułu .....
w kwocie złotych..... dnia.... 19.... r.
(pieczęć instancji związkowej i podpis)

Legitymację zwraca się członkowi związku przy wypłacie zasiłku.

27. Przy zgonie członka związku zawodowego osoba ubiegająca się o wypłatę zasiłku dołącza do wniosku świadectwo zgonu wydane przez urząd stanu cywilnego oraz legitymację członkowską zmarłego celem udowodnienia stażu i opłacania składek. Legitymacja zmarłego członka związku — po unieważnieniu — pozostaje w dowodach kasowych instancji, która dokonała wypłaty zasiłku.

## VIII. Postanowienia końcowe

28. Szczegółowy tryb składania i rozpatrywania wniosków o wypłatę zasiłków z tytułu urodzeń i zgonów, wypłat przyznanych zasiłków, określenia stażu członkowskiego oraz tryb odwołań od decyzji odmownych określają wewnętrzne instrukcje zarządów głównych związków zawodowych.

29. Termin wprowadzenia w życie regulaminu określą uchwały plenum zarządów głównych związków zawodowych, z tym że nie może on być dalszy niż 1 stycznia 1959 r.

30. Z dniem wprowadzenia w życie przez zarządy główne związków zawodowych niniejszego regulaminu tracą moc obowiązującą w obrębie danego związku postanowienia regulaminu i instrukcji w sprawie wypłat zasiłków pieniężnych dla członków związku uchwalone przez Sekretariat CRZZ w czerwcu 1954 r. oraz wszelkie regulaminy i instrukcje w tej sprawie uchwalone poprzednio przez zarządy główne związków zawodowych.

*30 czerwca 1958 r.*

## W SPRAWIE ODPOWIEDZIALNOŚCI I OBOWIĄZKÓW GŁÓWNYCH KSIĘGOWYCH W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

*Uchwała Prezydium i Komitetu Wykonawczego CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 6, poz. 48)

Związki zawodowe dysponują poważnymi środkami finansowymi pochodzącymi ze składek członkowskich, dochodów kin związkowych, imprez kulturalnych i rozrywkowych oraz dotacji państwowych przeznaczonych na częściowe finansowanie niektórych form działalności związkowej. Środki te z każdym rokiem rosną w miarę wzrostu szeregów związkowych i rozwoju działalności związkowej. Stale wzrastają również wkłady członkowskie gromadzone na rachunkach pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych.

Odpowiedzialność za celowe i oszczędne gospodarowanie tymi środkami, zgodnie z interesem najszerszych mas członkowskich oraz zgodnie ze statutem i ogólnymi kierunkami działalności związków zawodowych, spoczywa na kierownictwie instancji i ogniw związkowych. Należyte wywiązywanie się z obowiązków takiego kierowania gospodarką finansową związków zawodowych wymaga znajomości szeregu przepisów, stosowania ich w praktycznej działalności oraz kontroli ich przestrzegania.

Szczególna rola w zabezpieczeniu prawidłowej gospodarki finansowej przypada głównemu księgowemu (st. księgowemu, księgowemu — zgodnie z nomenklaturą stanowisk związków zawodowych), który powinien służyć pomocą kierownictwu instancji we właściwym kierowaniu tą gospodarką. Główny księgowy (st. księgowy, księgowy) powinien zaznajamiać kierownictwo z obowiązującymi w tej dziedzinie przepisami, bieżąco informować o stanie gospodarki instancji, przedkładać opinie i uwagi dotyczące dyspozycji finansowych, wnioskować w sprawach podniesienia gospodarności i dyscypliny finansowej. Główny księgowy (st. księgowy, księgowy) powinien spełniać funkcje kontrolera prawidłowego wykonania uchwał i decyzji swego kierownictwa w sprawach finansowo-gospodarczych, jak również uchwał instancji nadrzędnych oraz ogólnie obowiązujących przepisów prawa.

Kierownictwo instancji i ogniw związkowych powinno należycie doceniać rolę głównych księgowych (st. księgowych, księgowych), podnosić ich autorytet wobec pozostałych pracowników związkowych oraz stworzyć im dogodne warunki pracy, umożliwiające należyte wywiązywanie się z obowiązków. Kierownictwo przed podjęciem decyzji w sprawach finansowych powinno zasięgać opinii głównego księgowego (st. księgowego, księgowego). Główny księgowy (st. księgowy, księgowy) obowiązany jest zgłaszać kierownictwu instancji związkowej, w której jest zatrudniony, swoje uwagi, wnioski i zastrzeżenia, dotyczące operacji finansowych sprzecznych z obowiązującymi przepisami. Za wszelkie przekroczenia dyscypliny finansowej oraz za operacje sprzeczne z przepisami główny księgowy (st. księgowy, księgowy) ponosi odpowiedzialność na równi z kierownictwem instancji wówczas, gdy nie zgłaszał zastrzeżeń w formie pisemnej przed ich realizacją. W przypadku zgłoszenia zastrzeżeń przez głównego księgogowego (st. księgowego, księgowego) kierownictwo instancji obowiązane jest powtórnie rozpatrzyć wniosek przy współudziale członka komisji rewizyjnej.

W celu podniesienia roli oraz szczegółowego określenia odpowiedzialności i obowiązków głównych księgowych (st. księgowych, księgowych) w związkach zawodowych, uchwala się, co następuje:

**§ 1.** Postanowienia niniejszej uchwały dotyczą wszystkich jednostek organizacyjnych związków zawodowych prowadzących samodzielną gospodarkę budżetową i pełną rachunkowość.

**§ 2.** 1. W Centralnej Radzie Związków Zawodowych oraz we wszystkich zarządach głównych związków zawodowych ustanawia się stanowisko głównego księgowego.

2. W pozostałych jednostkach organizacyjnych związków zawodowych, w których zatrudnia się płatnego pracownika finansowego, decyzję określającą właściwe stanowisko tego pracownika podejmuje instancja bezpośrednio nadrzędna, zgodnie z obowiązującą nomenklaturą stanowisk.

3. W Centralnej Radzie Związków Zawodowych oraz w zarządach głównych związków zawodowych stanowisko głównego księgowego może być łączone ze stanowiskiem kierownika zespołu lub wydziału, zależnie od struktury wewnętrznej danej instancji. W instancjach tych mogą być również tworzone stanowiska zastępców głównych księgowych.

**§ 3.** W celu zapewnienia właściwego doboru kwalifikowanych kadr na stanowiska głównych księgowych (st. księgowych, księgowych), ustala się zasadę, iż pracowników tych przyjmuje i zwalnia kierownictwo jednostki związkowej, po uprzednim uzgodnieniu z instancją nadrzędną.

**§ 4.** Główny księgowy CRZZ i zarządów głównych związków zawo-

dowych podlega bezpośrednio członkowi prezydium instancji odpowiedzialnemu za sprawy finansowe. Główni księgowi (st. księgowi, księgowi) pozostałych jednostek organizacyjnych podlegają bezpośrednio przewodniczącemu lub kierownikowi jednostki.

§ 5. Przejęcie i przekazanie spraw związku z powołaniem lub odwołaniem głównego księgowego (st. księgowego, księgowego) z zajmowanego stanowiska następuje w formie protokolarnej, po sprawdzeniu stanu rachunkowości, przy udziale przedstawiciela komisji rewizyjnej.

§ 6. Głównemu księgowemu (st. księgowemu, księgowemu) nie mogą być powierzane czynności kasjera lub magazyniera.

§ 7. Szczegółowy zakres odpowiedzialności i obowiązków głównych księgowych (st. księgowych, księgowych) w związkach zawodowych określa instrukcja stanowiąca załącznik do niniejszej uchwały.

§ 8. Uchwała niniejsza wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1960 r. Jednocześnie traci moc obowiązującą uchwała Sekretariatu CRZZ z dnia 24 maja 1950 r. w sprawie obowiązków i uprawnień głównych księgowych w związkach zawodowych.

*29 grudnia 1959 r.*

Załącznik do uchwały Prezydium i Komitetu Wykonawczego CRZZ z dnia 29 grudnia 1959 r.

## W SPRAWIE OBOWIĄZKÓW GŁÓWNYCH KSIĘGOWYCH, ST. KSIĘGOWYCH, KSIĘGOWYCH W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

*Instrukcja CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 6, poz. 48)

§ 1. Do obowiązków gł. księgowego (st. księgowego, księgowego) jednostki związkowej należy:

a) kierowanie rachunkowością jednostki,

b) wykonywanie kontroli wstępnej dokumentów,

c) wykonywanie kontroli bieżącej po realizacji dokumentów kontrolowanych wstępnie,

d) opracowywanie budżetów i planów finansowych,

e) realizowanie operacji budżetowych i pozabudżetowych,

f) opracowywanie w ustalonych terminach sprawozdań finansowych własnych i zbiorczych.

§ 2. Kierowanie rachunkowością jednostki obejmuje:

a) zorganizowanie prawidłowego obiegu dokumentów niezbędnych dla rachunkowości oraz bieżące prowadzenie rachunkowości,

b) kierowanie pracą podległych sobie pracowników,

c) instruktaż i szkolenie pracowników finansowych komórki własnej oraz podległych jednostek organizacyjnych,

d) czuwanie nad całokształtem prac z zakresu rachunkowości gospodarki i sprawozdawczości podległych jednostek organizacyjnych,

e) prawidłowe i terminowe sporządzanie sprawozdań finansowych jednostkowych i zbiorczych,

f) prawidłowe obliczanie i terminowe odprowadzanie podatków i opłat państwowych oraz innych świadczeń publiczno-prawnych,

g) terminowe ściąganie należności od dłużników i regulowanie zobowiązań w stosunku do wierzycieli,

h) należyte przechowywanie i zabezpieczenie ksiąg i dokumentów finansowych, budżetów i sprawozdań,

i) kierowanie pracą podległego etatowego aparatu kontrolno-rewizyjnego oraz ścisłe współdziałanie z komisjami rewizyjnymi wszystkich szczebli w zakresie kontroli gospodarki związkowej,

j) zorganizowanie i wykonywanie prac organizacyjnych, sprawozdawczych i kontrolnych, wynikających z nadzoru nad działalnością podległych pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych,

k) opracowywanie wytycznych i instrukcji w sprawach budżetowania, rachunkowości, sprawozdawczości, ewidencji inwentaryzacji składników majątkowych dla podległych jednostek organizacyjnych w oparciu o przepisy instancji nadrzędnych.

Główny księgowy (st. księgowy, księgowy) obowiązany jest przedsięwziąć środki zapobiegające kradzieżom, sprzeniewierzeniom i sprzecznemu z przepisami wydatkowaniu środków pieniężnych i rzeczowych.

**§ 3.** Wykonywanie kontroli wstępnej polega na badaniu przed realizacją legalności, zgodności z budżetem, rzetelności i prawidłowości dokumentów:

a) stanowiących podstawę przyjęcia lub wydania środków pieniężnych,

b) dotyczących obrotu i rozliczeń z bankami,

c) dotyczących przyjęcia i wydania materiałów i środków trwałych,

d) dotyczących innych operacji określonych w uchwałach i instrukcjach instancji związkowych oraz w przepisach prawa.

Kontrola wstępna obejmuje również badanie projektów umów, zleceń i zamówień, mogących powodować powstanie zobowiązania materialnego.

**§ 4.** Wykonywanie kontroli bieżącej po realizacji czynności kontrolowanych wstępnie polega na badaniu legalności, zgodności z budżetem, rzetelności i prawidłowości dokumentów obrotu środkami pieniężnymi i rzeczowymi składnikami majątkowymi oraz dokumentów o charakterze rozliczeniowym i kredytowym stanowiących podstawę do otrzymania lub wydania środków pieniężnych i rzeczowych.

Kontrola bieżąca obejmuje również badanie rzetelności i prawidłowości inwentaryzacji przeprowadzonej w jednostce związkowej.

**§ 5.** Opracowanie budżetów i planów finansowych polega na:

a) opracowaniu w IV kwartale każdego roku w oparciu o wskazówki

i wstępne ustalenia kierownictwa jednostki projektu wytycznych do budżetu na rok następny, określających główne kierunki działalności instancji, wysokość środków pieniężnych przeznaczonych na jej finansowanie oraz przedstawienie projektu tych wytycznych do akceptacji kierownictwu jednostki związkowej,

b) opracowaniu w oparciu o uchwalone wytyczne kierownictwa oraz robocze plany pracy otrzymane z komórek organizacyjnych jednostki — projektu budżetu jednostkowego instancji związkowej (federacji, rady zakładowej, zakładu) wraz z uzasadnieniem, w układzie klasyfikacji budżetowej obowiązującej na dany rok; projekt budżetu gł. księgowy (księgowy) przedkłada do zatwierdzenia prezydium instancji (plenum rady zakładowej),

c) sporządzaniu budżetu zbiorczego na podstawie budżetów otrzymanych od jednostek podległych oraz przedkładaniu go do zatwierdzenia lub wiadomości kierownictwu instancji (plenum, prezydium),

d) przedkładaniu do wiadomości lub zatwierdzenia instancji nadrzędnej w obowiązującym terminie — rocznego preliminarza budżetowego jednostkowego i zbiorczego wraz z wymaganymi materiałami uzasadniającymi,

e) powiadomieniu jednostek podległych oraz własnych komórek organizacyjnych o zatwierdzeniu ich budżetów przez kierownictwo instancji,

f) opracowaniu w ciągu roku budżetowego w porozumieniu z zainteresowanymi wydziałami wniosków dla kierownictwa jednostki o dokonanie zmian w zatwierdzonym budżecie oraz powiadomieniu zainteresowanych komórek i jednostek o decyzjach kierownictwa w tym przedmiocie.

§ 6. Realizowanie operacji budżetowych i pozabudżetowych na podstawie zatwierdzonych budżetów i innych planów finansowych zgodnie z przepisami kasowo-rachunkowymi i innymi zarówno związkowymi, jak i przepisami prawa — obejmuje:

a) inkasowanie dochodów należnych jednostce związkowej,

b) pokrywanie wydatków bezpośrednich jednostki związkowej,

c) przekazywanie dotacji jednostkom niższego szczebla oraz dochodów należnych instancjom nadrzędnym,

d) realizowanie i rozliczanie operacji zleconych przez instancje wyższego szczebla oraz inne instytucje niezwiązkowe,

e) realizowanie innych operacji wynikających z działalności gospodarczej jednostki oraz z innych obowiązujących przepisów.

§ 7. Ponadto do obowiązków głównego księgowego (st. księgowego, księgowego) należy opracowywanie wszelkich informacji doraźnych z dziedziny gospodarki finansowo-majątkowej dla potrzeb kierownictwa instancji nadrzędnej.

§ 8. Główny księgowy (st. księgowy, księgowy) powinien badać kontrolowane operacje finansowo-gospodarcze z punktu widzenia gospodarności i zgłaszać swoje uwagi i opinie w tym względzie kierownictwu jednostki związkowej.

§ 9. Wszelkie dokumenty obrotu pieniężnego i materiałowego, a także dokumenty o charakterze rozliczeniowym i kredytowym oraz zlecenia i umowy stanowiące podstawę do otrzymania lub wydania środków pieniężnych i rzeczowych, muszą być — na dowód ich skontrolowania — podpisane przez głównego księgowego (st. księgowego, księgowego) lub osobę przez niego upoważnioną, niezależnie od podpisu członków kierownictwa. Dla tego samego celu podpis głównego księgowego (st. księgowego, księgowego) jest również obowiązujący na dyspozycjach z rachunków bankowych, umowach, zleceniach, zamówieniach, preliminarzach budżetowych, sprawozdaniach finansowych, instrukcjach itp. dokumentach.

§ 10. Główny księgowy (st. księgowy, księgowy) ma obowiązek odmówić podpisu dokumentów dotyczących operacji sprzecznych z obowiązującymi przepisami, jak np.:

a) rozchodowania środków pieniężnych na utrzymanie personelu z przekroczeniem zatwierdzonej ilości etatów, zaszeregowań, stawek wynagrodzeń i funduszu płac,

b) dodatkowych wypłat pracownikom za prace wchodzące w zakres ich obowiązków służbowych,

c) nie uzasadnionego zlecenia osobom obcym prac, które należą do obowiązków służbowych pracowników jednostki,

d) wypłaty nagród i zapomóg z przekroczeniem planowanych na ten cel funduszy.

Odmowę zgody na realizację dokumentów wraz z uzasadnieniem główny księgowy (st. księgowy, księgowy) zgłasza na piśmie kierownictwu jednostki związkowej za pośrednictwem swego przełożonego, tj. członka prezydium odpowiedzialnego za sprawy finansowe.

W razie powtórnej decyzji kierownictwa, podtrzymującej decyzję poprzednią główny księgowy (st. księgowy, księgowy) podpisuje dokument i realizuje go, zaopatrując go w klauzulę o złożonym przez siebie zastrzeżeniu.

§ 11. Dokumenty nieprawidłowe lub niekompletne powinny być zwracane właściwym komórkom organizacyjnym, celem dokonania uzupełnień lub zmian. Zarządzenia głównego księgowego, dotyczące prawidłowego i terminowego udokumentowania operacji i dostarczenia księgowości odpowiednich dowodów i informacji, mają moc obowiązującą dla wszystkich pracowników jednostki związkowej.

§ 12. Główny księgowy (st. księgowy, księgowy) ma prawo opiniować wszelkie wnioski i projekty uchwał powodujących skutki finansowe.

§ 13. W razie dłuższej nieobecności głównego księgowego (st. księgowego, księgowego — urlop wypoczynkowy, choroba trwająca ponad kilka dni) wszelkie jego uprawnienia przechodzą na osobę, która go zastępuje.

*29 grudnia 1959 r.*

# Dział II

# PRACA I PŁACA

*Z KONSTYTUCJI POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ*

Artykuł 14.

*1. Praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela. Pracą swoją, przestrzeganiem dyscypliny pracy, współzawodnictwem pracy i doskonaleniem jej metod lud pracujący miast i wsi wzmacnia siłę i potęgę Ojczyzny, podnosi dobrobyt narodu i przyspiesza całkowite urzeczywistnienie ustroju socjalistycznego.*

Artykuł 58.

*1. Obywatelę Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy.*

# PODNIESIENIE REALNYCH DOCHODÓW LUDZI PRACY ZALEŻY OD WYKONYWANIA I PRZEKRACZANIA NARODOWYCH PLANÓW GOSPODARCZYCH OD WZROSTU DOCHODU NARODOWEGO

*Z uchwały IV Kongresu Związków Zawodowych*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 4, poz. 68)

*(Wyciąg)*

Zapoczątkowane w październiku 1956 r. zmiany w polityce gospodarczej partii i państwa, służą wszechstronnemu rozwojowi ekonomiki kraju i znacznemu wzrostowi produkcji przemysłowej i rolniczej, a przez to stworzeniu trwałych podstaw dalszej poprawy warunków życia ludności pracującej. Do zrealizowania tego celu konieczne jest aktywne poparcie polityki partii i państwa przez każdego członka związku zawodowego, każdego pracującego, konieczne jest społeczne zdyscyplinowanie i wydajna praca.

W latach 1956—1957 państwo dokonało olbrzymiego wysiłku, podnosząc płace pracownicze, co wyraziło się we wzroście funduszu płac o 33 mld zł i przeciętnej płacy nominalnej w gospodarce uprzemysłowionej o 27 proc. W latach tych podwyżkami płac objęto około 5 500 000 pracowników. W poszczególnych gałęziach gospodarki nastąpiło przesunięcie dużej liczby pracowników nisko zarabiających do grup wyższych. Górnictwo węglowe zajęło pierwsze miejsce w hierarchii płac w gospodarce narodowej.

Wzrost płac znajdował tylko częściowo pokrycie we wzroście produkcji, częściowo zaś znalazł pokrycie w wyniku zastosowania przez państwo środków nadzwyczajnych w postaci znacznego zmniejszenia inwestycji i wydatków na cele obronne oraz zaciągnięcia za granicą kosztownych kredytów krótkoterminowych.

W tych warunkach nieuniknione były trudności rynkowe i pewien wzrost cen niektórych towarów i usług. Rozpoczęte dopiero w ubiegłym roku badania nad kształtowaniem się kosztów utrzymania nie dały jeszcze podstaw do dokładnego określenia uzyskanego poziomu płac realnych, których wzrost na przestrzeni ostatnich dwóch lat w stosunku do możliwości gospodarczych był bardzo znaczny.

W roku bieżącym dokonana została reforma rent i emerytur, przewidująca wydatne zwiększenie świadczeń państwa na te cele, globalnie o przeszło 2 mld zł rocznie. Pełne pokrycie tych wydatków oraz zaspokojenie innych pilnych potrzeb wymaga zwiększenia masy towarowej, podniesienia produkcji przez wzrost wydajności pracy, polepszenia gospodarności, eliminowania wszelkiego marnotrawstwa, zarówno jeśli chodzi o środki materialne, jak i żywą pracę ludzką, wreszcie wzmocnienia dyscypliny finansowej i dyscypliny pracy.

Związki zawodowe uznają za słuszne oparcie dalszych podwyżek płac na środkach własnych wygospodarowanych w kraju, na wzroście produkcji przemysłowej artykułów masowego spożycia i produkcji rolnej. Utrzymanie realnych dochodów ludzi pracy i dalsze podniesienie zależy więc od wykonywania i przekraczania narodowych planów gospodarczych, od wzrostu dochodu narodowego.

Pełne zabezpieczenie wzrostu płac realnych w bieżącej 5-latce o 30 proc. wymaga polepszenia gospodarności w zakładach pracy, konsekwentnego wcielania w życie i ugruntowywania zmian w systemie zarządzania i planowania oraz w stosowanych bodźcach ekonomicznych, likwidowania dysproporcji w rozwoju naszej gospodarki narodowej, rozwinięcia przez związki zawodowe i rady robotnicze, twórczej produkcyjnej inicjatywy klasy robotniczej.

Właściwa polityka płac, realizowana przy pełnym współudziale związków zawodowych w skali ogólnopaństwowej, poszczególnych gałęzi gospodarki i przedsiębiorstwa, wymaga stałego uzależniania wzrostu płac od uzyskanego poziomu wydajności pracy i produkcji oraz ustalenia i przestrzegania słusznych proporcji płac pomiędzy poszczególnymi gałęziami i grupami zawodowymi.

Jednym z kryteriów właściwych proporcji płac jest uwzględnienie, obok znaczenia danej gałęzi pracy dla gospodarki narodowej — również znaczenia dla całości życia społecznego oraz poziomu kwalifikacji wymaganych dla pełnienia określonego zawodu. Zmiany w płacach powinny uwzględniać opracowane założenia proporcji płacowych.

Związki zawodowe uznają za konieczne dalsze podwyższenie płac przede wszystkim w tych gałęziach, w których były one w ubiegłym okresie utrzymywane na stosunkowo niskim poziomie. W pierwszym rzędzie dotyczy to nauczycielstwa i pracowników służby zdrowia oraz innych grup pracowników dotychczas najniżej zarabiających. Wzrost płac powinien dokonywać się w drodze szybszego podnoszenia płac najniższych i średnich, a stosunkowo wolniejszego w wyższych grupach zarobkowych.

Realizacja takiej polityki płac, zgodnej z interesami ludzi pracy i z potrzebą wszechstronnego rozwoju kraju wymaga także stanowczego przeciwstawiania się wszelkim tendencjom do zrównywania płac bez względu na wkład pracy i poziom kwalifikacji. Przy per-

spektywicznym rozwiązywaniu problemów płac związki zawodowe wypowiadają się za uzależnianiem części wynagrodzenia od ilości lat pracy wykonywanej w danym zakładzie pracy lub w danym zawodzie.

Jednym z podstawowych środków zapobiegania tendencjom do zrównania płac jest prawidłowe stosowanie taryfikatorów kwalifikacyjnych i ich doskonalenie w miarę postępu organizacyjno-technicznego.

Należy dążyć do usuwania nieuzasadnionych różnic w wysokości wynagrodzeń pracowników tego samego zawodu i tych samych kwalifikacji.

W polityce płac powinno się uwzględniać należyte honorowanie kierowniczych funkcji (majstrowie, personel inżynieryjno-techniczny, kierowniczy), jak również stopień odpowiedzialności i kwalifikacje pracowników.

Podstawą wzrostu poziomu życia pracowników powinien być wzrost bezpośredniego wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Świadczenia socjalne państwa na rzecz pracowników powinny wzrastać we właściwej proporcji, tak aby zwiększył się wpływ dochodu indywidualnego za pracę na warunki bytowe rodzin pracowniczych.

Związki zawodowe uznają za konieczne bardziej prawidłowe ustalenie proporcji pomiędzy płacami pracowników wykwalifikowanych — z wieloletnim stażem pracy — oraz tych, którzy rozpoczynają pracę, a zwłaszcza młodocianych — uczniów. Zgodnie z postulatami wysuwanymi na krajowych zjazdach związków zawodowych w celu stworzenia lepszych warunków wychowania młodych kadr i wdrażania ich do zawodu, należy zmienić system szkolenia i wynagradzania uczniów w zakładach pracy.

Zmiany powinny pójść w kierunku przedłużenia okresu nauki zawodu, wprowadzenia wstępnego stażu pracy, a także ustalenia zasad wynagradzania młodocianych, zachęcających młodzież do dobrego opanowania zawodu.

Związki zawodowe wypowiadają się za podjęciem sukcesywnych kroków w kierunku ujednolicenia skali wymiaru podatku od wynagrodzeń, za likwidacją zwyżek podatku od wynagrodzeń, zwłaszcza w stosunku do samotnych kobiet.

Związki zawodowe wypowiadają się za kontynuowaniem zapoczątkowanej w ubiegłym roku przebudowy systemu płac, w celu dostosowania ich do różnorodnych warunków pracy.

Przy podwyższaniu płacy podstawowej należy równocześnie — w zależności od specyficznych warunków poszczególnych dziedzin naszej gospodarki i zakładów pracy — stosować różnorodne bodźce zainteresowania materialnego. Celowe jest dalsze upowszechnianie systemu płac przewidującego rozpiętościowe stawki (system widełkowy) i to nie tylko w stosunku do płac pracowników inżynieryjno-technicz-

nych i biurowych, ale także do niektórych grup robotników, ponieważ pozwala on na bardziej elastyczne dostosowanie polityki płac do konkretnych warunków i potrzeb zakładów pracy, a ponadto stwarza dodatkowe możliwości podwyższania płac na podstawie uzyskanej wyższej wydajności pracy i bardziej racjonalnego rozstawienia kadr roboczych.

Związki zawodowe i administracja powinny znacznie więcej uwagi poświęcać doskonaleniu norm.

W realizowaniu polityki płac w przedsiębiorstwach organizacje związkowe, rady robotnicze i kierownictwa zakładów powinny szczególną uwagę zwrócić na prawidłowość stosowania akordowego systemu płac. Stosowanie tego systemu wymaga sprawnego ewidencjonowania wyników pracy oraz precyzowania wymogów jakościowych produkcji.

Należy uznać za słuszne odchodzenie od akordowego systemu wynagradzania tam, gdzie nie ma on uzasadnienia w organizacyjno-technicznych warunkach produkcji i gdzie można go zastąpić innym, bardziej racjonalnym systemem płac.

Uzyskanie dobrych efektów zwiększonego materialnego zainteresowania załóg wynikami produkcji wymaga nie tylko ustawienia słusznych systemów płac, ale konkretyzowania ich i prawidłowego stosowania w zakładach pracy, ustalenia kryteriów premiowania, dostosowania taryfikatorów robót do konkretnych warunków organizacyjno-technicznych.

Zwiększonej samodzielności przedsiębiorstw w zakresie płac powinna odpowiadać zwiększona odpowiedzialność za gospodarowanie funduszem płac.

Niezbędnym warunkiem realizacji uprawnień przedsiębiorstw w zakresie płac jest przestrzeganie dyscypliny płac. W imię właściwie pojętego interesu całej klasy robotniczej i każdego pracującego, organizacje związkowe powinny współdziałać w umacnianiu dyscypliny finansowej w zakładach pracy i równocześnie zdecydowanie przeciwstawiać się naruszaniu uprawnień pracowniczych.

Związki zawodowe uważają, że w stosunku do systemów płac i premiowania powinna obowiązywać zasada jawności. Wykazy osób, które otrzymują nagrody i premie, powinny być podawane do wiadomości ogółu pracowników.

Jedną z form realizowania uprawnień pracowniczych są układy zbiorowe pracy. Po okresie regulowania warunków pracy i płacy mocą aktów administracyjnych, układy zbiorowe pracy, zawierane pomiędzy zarządami głównymi związków zawodowych a odpowiednimi organami administracji, uzyskują znaczenie jako forma regulowania warunków pracy i płacy w drodze dwustronnych umów.

W latach 1957 i 1958 objęto nowo zawartymi układami zbiorowymi

pracy w najważniejszych gałęziach gospodarki narodowej około 2 000 000 pracowników. Dzięki tym układom pracownicy uzyskali szereg nowych uprawnień, dotyczących np. premii za wieloletnią pracę, odpraw pośmiertnych, ochrony praw kobiet i wysłużonych pracowników itp.

Wprowadzone zbiorowymi układami pracy nowe uprawnienia pracownicze o charakterze ogólnym uzupełniają przepisy ustawodawstwa pracy i stanowią podstawę jego dalszego rozwoju. Ustalane w załącznikach do zbiorowych układów pracy zasady i systemy wynagradzania powinny być przystosowane do specyficznych warunków poszczególnych przedsiębiorstw. Ustalone przez dyrekcję w porozumieniu ze związkami zawodowymi zasady wynagradzania powinny znaleźć wyraz w zakładowych umowach zbiorowych, których wznowienie w warunkach zwiększonej samodzielności przedsiębiorstw uznają związki zawodowe za celowe.

# 1

# UMOWA O PRACĘ

## O UMOWIE O PRACĘ ROBOTNIKÓW

*Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r.*

(Dz. U. nr 35, poz. 324 z późniejszymi zmianami)

*(Wyciąg)*

### I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

**Art. 1.** Umowa o pracę robotników w rozumieniu niniejszego rozporządzenia jest to umowa, na mocy której robotnik zostaje przyjęty do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy w zamian za umówione wynagrodzenie.

### II. ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ

**Art. 2.** . . . . . .

Robotnikami w rozumieniu rozporządzenia niniejszego są pracownicy, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem pracowników umysłowych, robotników zatrudnionych pracą w rolnictwie, leśnictwie, ogrodnictwie oraz w zakładach pracy ściśle z rolnictwem związanych, a nie posiadających przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego, osób zatrudnionych w urzędach państwowych i komunalnych, oraz w szkołach państwowych, a pełniących czynności analogiczne do czynności niższych funkcjonariuszów państwowych, pracowników domowych oraz dozorców domowych.

**Art. 3.** Umowę o pracę zawiera się bądź na piśmie, bądź ustnie, bądź też przez dopuszczenie robotnika do pracy w trybie, przyjętym w danym zakładzie pracy.

Robotnik, ograniczony w zdolności do działań prawnych, w razie zatrudnienia go na podstawie umowy o pracę zyskuje zdolność do działań prawnych, które wynikają bezpośrednio z tej umowy.

**Art. 4.** Umowę o pracę zawiera się:

a) na okres próbny;

b) na okres wykonania określonej roboty;

c) na czas określony;
d) na czas nieokreślony.

**Art. 5.** Okres próbny pracy robotnika może trwać najdłużej siedem dni.

Podczas okresu próbnego umowa o pracę może być rozwiązana każdej chwili przez którąkolwiek ze stron.

Nierozwiązanie umowy o pracę przed upływem okresu próbnego jest uważane za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, o ile nie została zawarta umowa innego rodzaju.

## III. OGÓLNE OBOWIĄZKI STRON

**Art. 6.** Robotnicy są obowiązani do należytego i sumiennego spełniania tych zarządzeń swych przełożonych, które dotyczą robót objętych umową o pracę i które nie są sprzeczne z prawem i dobrymi obyczajami.

. . . . . .

## IV. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

**Art. 10.** Umowa o pracę rozwiązuje się:

a) po upływie czasu, na który została zawarta;

b) po ukończeniu roboty, która została wyraźnie oznaczona w umowie i której ukończenie strony przyjęły jako termin ustania umowy;

c) po upływie okresu wypowiedzenia, przysługującego każdej ze stron przy umowie na czas nieokreślony;

d) wskutek śmierci robotnika.

. . . . . .[1])

**Art. 11.** Umowa o pracę między robotnikiem a pracodawcą zawarta na czas nieokreślony, może być rozwiązana lub zmieniona przez każdą ze stron przez wypowiedzenie, dokonane co najmniej na dwa tygodnie naprzód. O ile umówiono dłuższe okresy wypowiedzenia, to powinny być one jednakowe dla obu stron.

Okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze w sobotę lub w przyjęty dzień wypłaty.

. . . . . .[2])

**Art. 21.** Pracodawca obowiązany jest niezwłocznie wydać świadectwo robotnikowi na jego żądanie. Świadectwo powinno zawierać dane dotyczące rodzaju i czasu zatrudnienia robotnika u danego pracodawcy.

Pracodawcy nie wolno umieszczać w świadectwie żadnych znaków i uwag.

---

[1]) Punkt e utracił moc.

[2]) Art. 11 ust. 3 i 4 oraz art. 12—20 utraciły moc w związku z wejściem w życie dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.

## V. WYNAGRODZENIE

. . . . . .

**Art. 32.** Wypłata robotnikom należnego wynagrodzenia powinna być dokonywana:

a) przy umowie zawartej na czas określony, nie dłuższy niż dwa tygodnie — po upływie terminu umowy, a jeżeli umowa zawarta została na czas dłuższy niż dwa tygodnie — przynajmniej raz na dwa tygodnie;

b) przy umowie zawartej na czas nieokreślony — przynajmniej raz na dwa tygodnie.

Przy umowie zawartej na czas wykonania określonej roboty wypłata robotnikowi zaliczek na poczet wynagrodzenia powinna być dokonywana w terminach ustalonych w umowie o pracę, jednak nie rzadziej niż co dwa tygodnie, oraz w wysokości nie niższej od dwutygodniowego zarobku, obliczonego według ustalonej w umowie dniówki lub według wartości wykonanej części pracy; ostatecznego obrachunku i wypłaty dokonywa się niezwłocznie po ukończeniu całej roboty.

. . . . . .

**Art. 38.** Z wynagrodzenia robotnika wolno potrącać tylko następujące należności:

1) za dostarczone robotnikowi przez pracodawcę mieszkanie, opał, światło;

2) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia pracodawcy do ich potrącania;

3) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych;

4) zaliczki pieniężne udzielone robotnikowi przez pracodawcę na poczet wynagrodzenia;

5) kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy.

Potrąceń wymienionych w ustępie poprzednim wolno dokonywać przy każdorazowej wypłacie, a w szczególności potrąceń wymienionych w punktach 1 i 2 całkowicie i przed potrąceniami wymienionymi w punkcie 3, tych zaś ostatnich w granicach przewidzianych w art. 39. [1])

Potrąceń wymienionych w punkcie 4 wolno dokonywać z tym ograniczeniem, że potrącenia wymienione w punktach 1, 2, 3 i 4 nie mogą łącznie przewyższać połowy wynagrodzenia przypadającego do wypłaty. Potrącenia kar pieniężnych wymienionych w punkcie 5, wolno dokonywać przy wypłacie po potrąceniach wymienionych w punktach 1, 2, 3 i 4 z ograniczeniem przewidzianym w ust. 2 art. 44.

. . . . . .

[1]) Art. 39 utracił moc obowiązującą.

**Art. 40.** Prawo robotnika do wynagrodzenia nie może być przez robotnika zastawione lub odstąpione osobie trzeciej.

Umowa zawarta wbrew temu zakazowi jest nieważna.

. . . . . .

**Art. 42.** W razie rozwiązania umowy wskutek śmierci robotnika pracodawca bez względu na ubezpieczenie emerytalne robotnika powinien, jeżeli robotnik pracował co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie, wypłacić jego rodzinie, mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej, odprawę w wysokości ostatnio pobieranego dwutygodniowego wynagrodzenia.

Jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat, odprawę stanowić będzie ostatnio pobierane czterotygodniowe wynagrodzenie.

Odprawa należy się w całości tylko wówczas, jeżeli zmarły robotnik pozostawił małżonka i zstępnego lub zstępnych. We wszystkich innych wypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej normy.

Odprawa płatna jest po upływie miesiąca, licząc od dnia śmierci robotnika.

**Art. 43.** Kary pieniężne mogą być nakładane na robotników, jeżeli są przewidziane w regulaminie pracy i tylko za następujące przekroczenia:

1) za rozmyślnie złe lub niedbałe wykonywanie robót oraz za rozmyślne psucie podczas niej materiałów, narzędzi i maszyn;

2) za zakłócenie spokoju;

3) za znajdowanie się przy pracy w stanie nietrzeźwym;

4) za nieprzestrzeganie przepisów ostrożności przy obchodzeniu się z ogniem, światłem itp., zamieszczonych w regulaminie pracy.

Kary pieniężne nie mogą być nakładane na robotnika po upływie trzech dni od ustalenia przekroczenia robotnika.

**Art. 44.** Kara pieniężna za poszczególne przekroczenie nie może przewyższać czwartej części dziennego zarobku robotnika.

Kary pieniężne w sumie ogólnej nie powinny przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia, faktycznie przypadającego robotnikowi za umówiony termin wypłaty.

**Art. 45.** Zarząd zakładu pracy powinien prowadzić księgę nakładanych na robotników kar pieniężnych według wzoru ustalonego w drodze rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

. . . . . .

## VII. REGULAMIN PRACY

**Art. 48.** Dla każdego zakładu pracy, zatrudniającego ponad 20 robotników, powinien być wydany regulamin pracy w ciągu czterech tygodni od otwarcia zakładu lub od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

Dla poszczególnych oddziałów zakładu pracy lub dla poszczególnych kategorii robotników mogą być wydane odrębne regulaminy.

. . . . . .

**Art. 54.** Regulamin pracy po zatwierdzeniu powinien być niezwłocznie wywieszony w lokalu zakładu pracy w miejscach widocznych i wchodzi w życie najwcześniej w dwa tygodnie po wywieszeniu. Robotnikowi przysługuje prawo rozwiązania umowy w ciągu dwóch tygodni od dnia wywieszenia regulaminu.

Wywieszony regulamin pracy powinien być zawsze utrzymany w stanie czytelnym.

**Art. 55.** Pracodawca powinien podać regulamin do wiadomości robotnikowi przed przystąpieniem robotnika do pracy.

. . . . . .

## O UMOWIE O PRACĘ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

*Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r.*

(Dz. U. nr 35, poz. 323 z późniejszymi zmianami)

*(Wyciąg)*

### I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

**Art. 1.** Wszelkie postanowienia umów indywidualnych, regulujące stosunek pracy mniej korzystnie dla pracowników umysłowych, aniżeli to czyni rozporządzenie niniejsze, są nieważne, a w miejsce ich obowiązują właściwe postanowienia rozporządzenia niniejszego.

. . . . . .

### III. ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ

**Art. 5.** Umowę o pracę zawiera się:
1) na okres próbny;
2) na okres wykonania określonej roboty;
3) na czas określony;
4) na czas nieokreślony.

**Art. 6.** Pracownik umysłowy ma prawo żądać od pracodawcy pisemnego potwierdzenia zawartej umowy o pracę, zawierającego wyszczególnienie istotnych warunków umowy.

**Art. 7.** Okres próbny nie może przekraczać trzech miesięcy, licząc od chwili przystąpienia do pracy. Okres ten wlicza się do czasu przepracowanego w zakładzie pracy.

## IV. PRAWA I OBOWIĄZKI STRON

### 1. W ogólności

**Art. 8.** O ile nie umówiono się wyraźnie o rodzaj i zakres obowiązków lub o wynagrodzenie, należy w tym względzie stosować zawartą dla danego obszaru umowę zbiorową lub też zwyczaj miejscowy, przyjęty w danej gałęzi pracy. W braku takiego zwyczaju żądać można takich usług i takiego wynagrodzenia, jakie w danych okolicznościach przedstawiają się jako odpowiednie.

. . . . . .

### 3. Wynagrodzenia

. . . . . .

**Art. 15.** Wypłata należącego się pracownikowi wynagrodzenia stałego odbywać się winna najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego.

W razie zawinionej niewypłaty w terminie pracodawca obowiązany jest do opłacania procentów zwłoki w wysokości 2%—3% miesięcznie począwszy od dnia zwłoki

. . . . . .

**Art. 18.** Pracownikowi nie wolno bez zezwolenia pracodawcy przyjmować żadnego wynagrodzenia od osób trzecich z tytułu pełnionych przez niego obowiązków.

**Art. 19.** [1]) W razie niemożności pełnienia przez pracownika obowiązków wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, jeżeli one nie zostały wywołane rozmyślnie, wskutek powołania go do ćwiczeń wojskowych, rezerwy lub pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego, ławnika sądu pracy albo ławnika sądu ubezpieczeń społecznych, albo też wskutek wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną dla zapobieżenia rozwleczeniu choroby zaraźliwej — pracownik zachowuje przez okres trzechmiesięczny prawo do wynagrodzenia w całości, chyba że w ciągu trzech miesięcy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu wskutek upływu czasu, wskutek ukończenia okresu wykonania określonej roboty, na który umowę zawarto, lub wskutek wypowiedzenia, dokonanego przed zaistnieniem jednej z przyczyn wyżej wymienionych.

**Art. 20.** Pracownik zatrzymuje również prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu.

**Art. 21.** Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać tylko następujące należności:

---

[1]) W brzmieniu ustalonym przez art. 418 ustawy z dnia 28 lipca 1939 r. — Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych (Dz. U. nr 71, poz. 476).

1) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia pracodawcy do ich potrącania;

2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych lub egzekucyjnych;

3) zaliczki pieniężne, udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia;

4) kary umowne, nałożone przez pracodawcę na pracownika z powodu jego uchybienia warunkom umowy o pracę.

. . . . . .

### 4. Świadectwa

**Art. 24.** Pracodawca winien na żądanie pracownika zwrócić mu natychmiast wszystkie świadectwa, znajdujące się u pracodawcy w przechowaniu.

Pracodawca obowiązany jest na żądanie pracownika wydać mu niezwłocznie, a w każdym razie nie później niż w ciągu miesiąca od daty żądania, świadectwo co do czasu trwania pracy i rodzaju zatrudnienia pracownika.

Pracodawcy nie wolno umieszczać w świadectwie żadnych znaków ani uwag mogących utrudnić pracownikowi uzyskanie nowego stanowiska.

## V. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

**Art. 25.** Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) w okresie próbnym pierwszego lub szesnastego dnia miesiąca kalendarzowego, po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu;

2) po ukończeniu roboty, dla której wykonania umowa była zawarta;

3) po upływie czasu, na który była zawarta;

4) po upływie trzech miesięcy od wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron, jeżeli umowę tę zawarto na czas nieokreślony.

Okres wypowiedzenia wynosić ma całkowite trzy miesiące kalendarzowe i kończyć się musi zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego. Wypowiedzenie nastąpić winno najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia;

. . . . . .[1])

6) na mocy wzajemnego porozumienia stron;

7) w razie śmierci pracownika.

**Art. 26.** W razie przedłużenia umowy bez oznaczenia czasu trwania, stosunek pracy rozwiązuje się w myśl pkt 4 art. 25.

---

[1]) Pkt 5 utracił moc.

**Art. 27.** Umowa o pracę, zawarta w gospodarstwie rolnym lub leśnym albo w związanym z nimi przedsiębiorstwie przynajmniej na okres roczny, przedłuża się na rok następny, jeżeli na trzy miesiące przed jej upływem nie nastąpi wypowiedzenie.

. . . . . .[1])

**Art. 35.** Jeżeli majątek lub przedsiębiorstwo przejdzie w czasie trwania stosunku pracy w posiadanie innej osoby, stosunek pracy trwa nadal bez zmiany. Pracownik może jednak w ciągu miesiąca od daty zmiany posiadacza rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem trzechmiesięcznego terminu wypowiedzenia, chociażby umowa była zawarta na czas określony.

. . . . . .

**Art. 42.** W razie rozwiązania umowy wskutek śmierci pracownika pracodawca bez względu na ubezpieczenie emerytalne pracownika powinien, jeżeli pracownik pracował co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie, wypłacić jego rodzinie, mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej, odprawę w wysokości ostatnio pobieranego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat, odprawę stanowić będzie ostatnio pobierane 6-miesięczne wynagrodzenie.

Odprawa należy się w całości tylko wówczas, jeżeli zmarły pracownik pozostawił małżonka i zstępnego lub zstępnych. We wszystkich innych wypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej normy.

Odprawa płatna jest po upływie miesiąca, licząc od dnia śmierci pracownika, w równych ratach miesięcznych.

. . . . . .

## O OGRANICZENIU DOPUSZCZALNOŚCI ROZWIĄZYWANIA UMÓW O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA ORAZ O ZABEZPIECZENIU CIĄGŁOŚCI PRACY

*Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r.*

(Dz. U. z 1956 r., nr 2, poz. 11, nr 41, poz. 187 i Dz. U. z 1959 r., nr 27 poz. 170)

*(Wyciąg)*

W celu skuteczniejszego zapobiegania zdarzającym się niejednokrotnie wypadkom niezgodnego z założeniami społecznymi Państwa Ludowego zwalniania z pracy bez wypowiedzenia oraz w celu zabezpieczenia ciągłości pracy — na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych — stanowi się, co następuje:

[1]) Art. 28, 29, 31, 32, 33, 36, 37, 39, 40 i 41 utraciły moc w związku z wejściem w życie dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.

**Art. 1.** Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić tylko według przepisów niniejszego dekretu.

**Art. 2.** 1. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika:

1) w razie dopuszczenia się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli dopuszczenie się tego przestępstwa jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

2) w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

3) w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

2. Prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika gaśnie po upływie jednego miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

**Art. 3.** 1. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) W razie niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż:

a) 12 miesięcy — w przypadku gruźlicy jeżeli pracownik jest leczony w zamkniętym zakładzie przeciwgruźliczym a przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy conajmniej przez 12 miesięcy

b) 6 miesięcy — w przypadku gruźlicy jeżeli pracownik przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej przez 6 miesięcy albo w przypadku choroby spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu lub choroby zawodowej

c) 3 miesiące — w innych przypadkach

2) w razie zarządzonego zgodnie z obowiązującymi przepisami odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaźnej, jeżeli opuszczenie pracy z tego powodu trwa dłużej niż trzy miesiące.

3) w razie niemożności wykonywania pracy z innych przyczyn, aniżeli wymienione w pkt 1 i pkt 2, przez czas przekraczający 1 miesiąc

2. . . . . .[1])

3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przeszkody usprawiedliwiającej jego nieobecność.

4. Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ust. 1, korzysta po ustaniu tych przyczyn z przywileju pierwszeństwa do zatrudnienia w dotychczasowym zakładzie pracy.

. . . . . .

[1]) Ust. 2 został uchylony ustawą z dnia 22 kwietnia 1959 r. o zwalczaniu gruźlicy (Dz. U. nr 27, poz. 170).

**Art. 4.** 1. W razie tymczasowego aresztowania pracownika umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy, chyba że zakład pracy rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika (art. 2).

2. Zakład pracy, mimo wygaśnięcia umowy z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy, nie może odmówić przyjęcia z powrotem pracownika, który został zrehabilitowany w postępowaniu karnym przez jego umorzenie lub wyrokiem uniewinniającym i stawił się do pracy w ciągu 7 dni.

**Art. 5.** Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli właściwy organ służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a zakład pracy nie może przenieść go bez zwłoki do innej odpowiedniej pracy.

**Art. 6.** Umowa o pracę może być rozwiązana na mocy wzajemnego porozumienia zakładu pracy i pracownika.

**Art. 7.** 1. Rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 2 ust. 1 pkt 2) może nastąpić tylko po uprzednim uzyskaniu zgody rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegata związkowego.

2. Rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z innych przyczyn przewidzianych w art. 2 i 3 wymaga uprzedniego uzyskania opinii rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegata związkowego.

3. W zakładzie pracy, w którym nie działa rada zakładowa (miejscowa) lub delegat związkowy, w przedmiocie zgody lub opinii wypowiada się właściwy terenowy zarząd związku zawodowego.

4. Przepisy ustępów poprzedzających nie mają zastosowania do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na stanowisku kierowniczym, jeżeli umowę z nim zawarła instytucja nadrzędna nad zakładem pracy.

5. Pozostają w mocy przepisy szczególne, które uzależniają dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę od uzyskania zgody zarządu okręgowego związku zawodowego lub zgody organu administracji państwowej.

**Art. 8.** 1. Kierownik zakładu pracy powinien przedstawić radzie zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegatowi związkowemu przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

2. Rada zakładowa (miejscowa, oddziałowa) wypowiada się w przedmiocie zgody lub opinii w formie uchwały uwidocznionej w protokóle, delegat zaś związkowy w formie oświadczenia pisemnego.

3. Organ związkowy powinien doręczyć kierownikowi zakładu pracy swoją wypowiedź w przedmiocie zgody lub opinii w ciągu 7 dni od

przedstawienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. Kierownik zakładu pracy może odwołać się do bezpośrednio wyższej instancji związkowej w razie odmówienia przez organ związkowy zgody na rozwiązanie umowy o pracę.

**Art. 9.** Oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

**Art. 10.** 1. Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny (art. 2 i 3) albo zgody (art. 7 ust. 1, 3 i 5), może wystąpić — stosownie do obowiązujących przepisów — do komisji rozjemczej lub do sądu z żądaniem przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach.

2. Pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje przeciętne wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Z wynagrodzenia tego potrąca się wynagrodzenie, które pracownik uzyskał w innym zakładzie pracy w ciągu pierwszych trzech miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę.

3. Jednakże pracownikowi należy się wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy, jeżeli rozwiązanie umowy podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego; dotyczy to w szczególności rozwiązania umowy z pracownicą w okresie ciąży i połogowej przerwy w pracy, jak również z pracownikiem będącym członkiem rady zakładowej (miejscowej) lub komisji rozjemczej albo społecznym inspektorem pracy.

4. Pracownik, który w okresie pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a przywróceniem go do pracy podjął zatrudnienie w innym zakładzie pracy, może bez wypowiedzenia rozwiązać stosunek pracy związany z tym zatrudnieniem w ciągu 7 dni od przywrócenia go do pracy w poprzednim zakładzie.

**Art. 11.** Jeżeli pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny albo zgody, nie żąda przywrócenia do pracy, należy mu się odszkodowanie:

1) przy umowie o pracę na czas nieokreślony — w wysokości jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia;

2) przy innym rodzaju umowy o pracę — w wysokości przeciętnego wynagrodzenia należnego za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za jeden miesiąc.

**Art. 12.** Jeżeli zakład pracy w okresie dokonanego wypowiedzenia rozwiąże niezgodnie z prawem umowę o pracę, pracownik może żądać tylko odszkodowania w wysokości przeciętnego wynagrodzenia za czas, jaki pozostał do upływu okresu dokonanego wypowiedzenia.

**Art. 13.** Wynagrodzenie przeciętne oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

**Art. 14.** 1. Roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy nie może być dochodzone po upływie 14 dni od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Komisja rozjemcza lub sąd mogą z przyczyn uzasadnionych szczególnymi okolicznościami uwzględnić spóźnienie zgłoszenia roszczenia.

2. Roszczenie pracownika o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę nie może być dochodzone przed sądem po upływie sześciu miesięcy od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu.

**Art. 15.** Przepisy niniejszego dekretu stosuje się również do przedterminowego rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty.

**Art. 16.** 1. Pracownik, który przechodzi do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, zachowuje ciągłość pracy wymaganą prawem dla nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu i do świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego, chyba że rozwiązanie umowy o pracę w poprzednim zatrudnieniu nastąpiło z winy pracownika lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.

2. Zachowanie ciągłości pracy następuje jednak w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, jeżeli jest to spowodowane:

1) naruszeniem przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,

2) przeprowadzeniem się współmałżonka pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, jeżeli współmałżonek zachowuje ciągłość pracy.

3. W razie sporu zasadność rozwiązania umowy o pracę stwierdza komisja rozjemcza lub sąd.

4. Przewidziany w ust. 1 okres trzech miesięcy liczy się w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby pracownika od dnia ustania jego niezdolności do pracy, w razie zaś wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania pracownika — od dnia zwolnienia go z tymczasowego aresztu.

5. Mimo zachowania ciągłości pracy nie wlicza się okresu poprzedniego zatrudnienia do okresu pracy wymaganego dla nabycia uprawnień do urlopu dodatkowego należnego ze względu na szczególny rodzaj lub szczególne warunki pracy, jeżeli poprzednie zatrudnienie nie uprawniało do urlopu dodatkowego.

6. Przewidziane w ust. 1 i 2 uprawnienia przysługują odpowiednio również pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania lub wyboru.

**Art. 17.** Zakład pracy nie może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę lub stosunku służbowego podczas urlopu pracownika, jak

również w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, o ile nie upłynął jeszcze okres uprawniający zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

**Art. 18.** Dekret niniejszy obowiązuje również w stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna zatrudniająca pracowników w gospodarstwie rolnym, w przedsiębiorstwie, w warsztacie rzemieślniczym, w biurze lub podobnym zakładzie pracy.

**Art. 19.** Tracą moc dotychczasowe przepisy w przedmiotach uregulowanych dekretem, a w szczególności:

1) art. 11 ust. 4 oraz art. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 i 20 przepisów z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. nr 35, poz. 324 z późniejszymi zmianami);

2) art. 28, 29, 31, 32, 33, 36, 37, 39, 40 i 41 przepisów z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323 z późniejszymi zmianami).

**Art. 20.** 1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane przed dniem wejścia w życie dekretu ocenia się według przepisów dotychczasowych; jednakże do rozwiązania umowy, którego nie dokonano przed tym dniem, stosuje się przepisy dekretu, chociażby okoliczności uzasadniające rozwiązanie nastąpiły przed tym dniem.

2. Przejście pracownika do innego zakładu pracy przed dniem wejścia w życie dekretu ocenia się dla zaliczania ciągłości pracy według przepisów dotychczasowych.

**Art. 21.** Dekret wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE JEDYNYCH ŻYWICIELI RODZIN

*Pismo okólne nr 47 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 1960 r.*

(Monitor Polski 1960 r., nr 36, poz. 180)

W toku porządkowania spraw zatrudnienia w zakładach pracy zdarzają się przypadki nie dość wnikliwego analizowania przydatności zawodowej oraz warunków materialnych i rodzinnych zwalnianych pracowników. W rezultacie zwolniono bez dostatecznego uzasadnienia pewną liczbę jedynych żywicieli rodzin, w tym kobiet obarczonych dziećmi, dla których znalezienie nowej pracy nasuwa poważne trudności. W związku z powyższym, w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, zwraca się uwagę, aby w przypadku konieczności dokonywania niezbędnych zwolnień zakłady pracy przeprowadzały wnikliwą analizę załóg. W szczególności:

1. Zakłady pracy przy doborze osób przewidzianych do zwolnienia powinny kierować się następującymi względami:

a) przydatnością zawodową, okresem pracy i przestrzeganiem dyscypliny pracy,

b) posiadaniem przez pracownika dodatkowych źródeł utrzymania (np. sklepu, czy gospodarstwa rolnego),

c) sytuacją rodzinną pracownika i liczbą osób na jego utrzymaniu.

2. Zakłady pracy nie powinny zwalniać jedynych żywicieli rodzin nie posiadających innych źródeł utrzymania, a w szczególności kobiet samotnych, obarczonych dziećmi. W razie konieczności zwolnienia jedynego żywiciela decyzja kierownictwa zakładu i rady zakładowej powinna być oparta na dokumentach stwierdzających naruszenie dyscypliny pracy bądź inne poważne wykroczenia.

3. Nie należy również wypowiadać pracy pracownikom, którzy wkraczają w wiek starczy bądź osiągnęli ten wiek, ale nie nabyli jeszcze uprawnień do zaopatrzenia rentowego, bądź którym renta nie została jeszcze przyznana.

4. W przypadkach, gdy ze względu na modernizację lub reorganizację zakładów pracy zachodzi potrzeba zwolnienia pracowników będących jedynymi żywicielami rodzin lub kobiet samotnych obarczonych dziećmi, mimo że w myśl postanowień pkt 1 nie kwalifikowaliby się oni do zwolnienia, zwolnienie takie może nastąpić tylko w razie niemożności przesunięcia tych pracowników na inne stanowisko w danym zakładzie pracy, odpowiadające ich kwalifikacjom. Jednocześnie zakład pracy powinien porozumieć się z organami zatrudnienia prezydiów rad narodowych w celu zapewnienia zwalnianym pracy w innych zakładach, a w razie jej braku — w celu przygotowania dla nich innych możliwości zatrudnienia.

## W SPRAWIE ZASAD USTALANIA KATEGORII ZASZEREGOWANIA OSOBISTEGO ROBOTNIKÓW W ZAKŁADACH PRODUKCYJNYCH [1])

*Zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 12 grudnia 1951 r.*

(Monitor Polski 1951 r. nr A-105, poz. 1519; zmiana: Monitor Polski 1952 r. nr A-31, poz. 453)

*(Wyciąg)*

§ 1. Każdemu robotnikowi powinna być przyznana kategoria zaszeregowania osobistego zgodnie z posiadanymi przez niego kwalifikacjami. Zaszeregowanie osobiste przyznaje się przy przyjęciu do pracy, po wyuczeniu zawodu oraz przy podwyższeniu kwalifikacji.

§ 2. Ustalenie zaszeregowania następuje na podstawie sprawdzenia

[1]) Przy stosowaniu przepisów zarządzenia należy mieć obecnie na uwadze zasady odbywania wstępnego stażu pracy, zawarte w ustawie z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226) oraz w przepisach wykonawczych do tej ustawy.

zakresu wiadomości robotnika oraz praktycznego opanowania przezeń zawodu (egzaminu).

§ 3. 1. Sprawdzenia wiadomości robotnika oraz praktycznego opanowania zawodu nie przeprowadza się:

1) przy przeniesieniu służbowym oraz delegowaniu robotników przez kierownika zakładu lub jego organa zwierzchnie do innego zakładu pracy,

2) przy zatrudnieniu bezpośrednio po ukończeniu szkoły, przysposobienia zawodowego lub zasadniczej szkoły zawodowej, o ile świadectwo szkoły określa kategorię zaszeregowania osobistego,

3) przy przyjęciu do pracy robotników obsługi, gospodarczych, pomocniczych oraz wykonujących proste czynności nie wymagające wyuczenia zawodu.

2. Robotnikom wymienionym w ust. 1 pkt 1 należy przyznać zaszeregowanie posiadane przez nich w zakładzie, z którego zostali przeniesieni (delegowani), a robotnikom wymienionym w ust. 1 pkt 2 — zaszeregowanie zgodne ze świadectwem szkoły.

3. O ile robotnik wymieniony w ust. 1 pkt 2 przy praktycznym wykonywaniu zawodu nie wykaże w ciągu 3 miesięcy od daty rozpoczęcia pracy poziomu kwalifikacji odpowiadającego kategorii osobistego zaszeregowania określonej w świadectwie szkoły, kierownik zakładu pracy ma prawo zarządzić poddanie go egzaminowi przez komisję kwalifikacyjną zgodnie z § 6 dla przyznania kategorii osobistego zaszeregowania zgodnie z wykazanymi na egzaminie kwalifikacjami.

4. Robotnikom wymienionym w ust. 1 pkt 3 przyznaje się zaszeregowanie płac zgodnie z charakterem wykonywanej pracy oraz jej jakością. Zmiany zaszeregowania tych pracowników dokonuje się bez egzaminu.

5. Jeżeli robotnicy wymienieni w § 1 dopuszczają się w ciągu 2 kolejnych miesięcy wykonania takiej ilości braków, która przekracza dopuszczalny dla danego rodzaju produkcji procent braków, kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowej komórki kontroli technicznej, zarządza poddanie tych robotników egzaminowi przez komisję kwalifikacyjną w celu ustalenia właściwej kategorii zaszeregowania, wykluczającej powodowanie przez nich braków. Postanowienie powyższe nie ma zastosowania do przypadków, w których brak powstał z przyczyn od robotnika niezależnych.

§ 4. 1. Egzamin obejmuje sprawdzenie praktycznego opanowania zawodu w zakresie robót wymienionych dla danej kategorii zaszeregowania w obowiązującym zakład taryfikatorze robót. W czasie egzaminu robotnik powinien wykonać co najmniej dwie różne prace z wymienionych w taryfikatorze robót, wykonując przypadające na nie normy nie mniej niż w 100% przy zachowaniu obowiązującej jakości pracy. W specjalnościach polegających na obsłudze agregatów

lub urządzeń robotnik powinien w czasie egzaminu wykazać opanowanie samodzielnej pracy na stanowisku roboczym, znajomość działania i budowy agregatów lub urządzeń w zakresie niezbędnym dla wykonywania pracy oraz umiejętność usuwania drobnych uszkodzeń i zapobiegania awariom.

2. Ponadto przy egzaminie robotnik powinien wykazać posiadanie niezbędnych wiadomości:

1) w zakresie przewidzianym w programie wyuczania zawodu danej kategorii w szkoleniu zakładowym lub w razie nieustalenia programu — w zakresie znajomości maszyn i urządzeń, na których robotnik pracuje,

2) umiejętność posługiwania się narzędziami, przyrządami i sprzętem pomocniczym w zakresie prac przewidzianych taryfikatorem robót (katalogiem norm pracy),

3) umiejętności odczytywania rysunków, którymi robotnik bezpośrednio posługuje się przy pracy,

4) umiejętności organizacji swojego miejsca pracy i utrzymania go w porządnym stanie,

5) znajomości surowca i półfabrykatów używanych przez niego przy produkcji,

6) znajomości obowiązujących go zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. W przypadku jeśli robotnik nie posiada niezbędnych wiadomości wymienionych w jednym z punktów ust. 1 lub 2 nie może otrzymać kategorii zaproponowanej we wniosku. Zakwalifikowanie takiego robotnika następuje na podstawie albo wyników przeprowadzonego egzaminu, albo na podstawie ponownego egzaminu. Ponowny egzamin obejmuje sprawdzenie opanowania zawodu w niższej kategorii.

§ 5. Robotnik ubiegający się o przyznanie wyższej kategorii zaszeregowania powinien oprócz wiadomości niezbędnych dla danej kategorii umieć wykonać wszystkie bez wyjątku prace, przewidziane w danym zawodzie dla robotników niższych kategorii, występujące w danym zakładzie pracy.

§ 6. 1. Kierownik zakładu pracy powołuje stale działającą w zakładzie komisję kwalifikacyjną, która na podstawie egzaminów określa kwalifikacje robotników i przyznaje im kategorię zaszeregowania osobistego. W skład komisji kwalifikacyjnej wchodzą:

1) jako przewodniczący naczelny inżynier (w dużych zakładach — kierownik oddziału), względnie pracownik na stanowisku odpowiadającym wymienionym;

2) jako członkowie:

a) wyznaczony przez kierownika zakładu pracy pracownik inży-

nieryjno-techniczny (spośród techników, majstrów oraz sztygarów objazdowych),

b) przedstawiciel rady zakładowej.

W skład komisji wchodzi ponadto z prawem członka komisji kierownik oddziału lub majster w oddziale, w którym pracuje egzaminowany robotnik.

2. Przy egzaminach na stanowiska wymagające zatwierdzenia przez okręgowe urzędy górnicze lub inspektoraty pracy komisjom przewodniczy przedstawiciel właściwego urzędu.

3. Komisja kwalifikacyjna przeprowadza egzamin na wniosek majstra lub brygadzisty, pod kierownictwem którego pracuje robotnik, lub też na wniosek zainteresowanego.

**§ 7.** Określenie kwalifikacji i ustalenie kategorii osobistego zaszeregowania dla nowo przyjętego robotnika, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w § 3, powinno być przeprowadzone w terminie 2 tygodni od dnia przyjęcia robotnika do pracy. Do czasu ustalenia przez zakładową komisję kwalifikacyjną posiadanych kwalifikacji robotnik powinien być zaszeregowany do kategorii niższej o jeden stopień od wykazanej w zaświadczeniu z poprzedniego miejsca pracy.

**§ 8.** Przyznanie kategorii osobistego zaszeregowania robotnikowi, który przeszedł w zakładzie wyuczenie zawodu lub też podwyższył swe kwalifikacje i ubiega się o przyznanie wyższej kategorii zaszeregowania, powinno być przeprowadzone w terminie 7 dni od chwili złożenia do komisji wniosku majstra lub brygadzisty albo robotnika.

**§ 9.** Po złożeniu egzaminu kwalifikacyjnego robotnik otrzymuje zaświadczenie, stwierdzające uzyskane kwalifikacje i należną kategorię osobistego zaszeregowania. Odpisy zaświadczenia zakładowa komisja kwalifikacyjna przekazuje do działu personalnego.

**§ 10.** Kategoria osobistego zaszeregowania przyznana w wyniku egzaminu przysługuje robotnikowi od dnia złożenia egzaminu z wynikiem pomyślnym.

. . . . . .

## W SPRAWIE PRZYZNAWANIA ROBOTNIKOM TYTUŁÓW KWALIFIKACYJNYCH

*Uchwała nr 367 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r.*

(Monitor Polski 1959 r., nr 76, poz. 402)

W celu zapewnienia wykwalifikowanym robotnikom możliwości uzyskiwania tytułów kwalifikacyjnych stwierdzających poziom posiadanych kwalifikacji zawodowych — Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

**§ 1.** 1. Robotnicy wykonujący zawody, które wymagają kwalifikacji

odpowiadających ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej lub wyższych kwalifikacji, mogą uzyskiwać tytuły kwalifikacyjne stwierdzające poziom posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Ustala się następujące tytuły kwalifikacyjne:

1) robotnik wykwalifikowany w określonym zawodzie,

2) mistrz w określonym zawodzie.

3. Tytuły kwalifikacyjne przyznają na podstawie egzaminów państwowe komisje egzaminacyjne.

4. Przyznanie tytułu robotnika wykwalifikowanego stwierdza świadectwo, a tytułu mistrza dyplom. Świadectwa i dyplomy wydają państwowe komisje egzaminacyjne.

§ 2. 1. Uprawnionymi do ubiegania się o tytuł robotnika wykwalifikowanego są osoby, które przepracowały w zawodzie co najmniej okres czasu równy łącznemu okresowi trwania nauki zawodu i wstępnego stażu pracy przewidzianego dla danego zawodu.

2. Uprawnionymi do ubiegania się o tytuł mistrza są osoby, które po spełnieniu warunków przewidzianych dla otrzymania tytułu wykwalifikowanego robotnika w danym zawodzie przepracowały co najmniej 3 lata w zawodzie.

§ 3. 1. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych, Ministrem Oświaty i Ministrem Pracy i Opieki Społecznej [1]), określą najdalej w ciągu roku od dnia wejścia w życie uchwały:

1) zawody, w których można przyznawać tytuły kwalifikacyjne przewidziane w § 1 ust. 2,

2) staż pracy i kwalifikacje wymagane do uzyskania tytułu kwalifikacyjnego.

2. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych, Ministrem Oświaty i Ministrem Pracy i Opieki Społecznej określą w miarę potrzeby zawody lub stanowiska pracy, których wykonywanie lub zajmowanie uzależnia się od uzyskania właściwego tytułu kwalifikacyjnego.

§ 4. 1. Minister Oświaty w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej oraz z innymi zainteresowanymi ministrami określi najdalej do dnia 31 grudnia 1959 r.:

1) zasady i tryb powoływania oraz skład państwowych komisji egzaminacyjnych, przewidzianych w § 1 ust. 3,

2) zasady i tryb przeprowadzania egzaminów przed tymi komisjami oraz wydawania świadectw i dyplomów stwierdzających przyznanie tytułu kwalifikacyjnego,

---

[1]) Obecnie Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

3) wysokość opłat pobieranych od egzaminowanych za przeprowadzenie egzaminu,

4) wzory świadectw i dyplomów, o których mowa w § 1 ust. 4.

2. Państwowe komisje egzaminacyjne działają przy organach administracji szkolnej, szkołach lub przy większych zakładach pracy.

§ 5. 1. Tytuł wykwalifikowanego robotnika przysługuje bez egzaminu pracownikom, którzy:

1) ukończyli zasadniczą szkołę zawodową lub równorzędną i wstępny staż pracy oraz złożyli egzamin w zakresie tego stażu albo

2) ukończyli technikum zawodowe lub szkołę równorzędną i wstępny staż pracy na stanowisku robotnika wykwalifikowanego oraz złożyli egzamin w zakresie tego stażu, albo

3) odbyli naukę zawodu w zakładzie pracy i wstępny staż pracy, zakończone złożeniem egzaminów, oraz uzyskali świadectwo stwierdzające ukończenie nauki dokształcającej, odpowiadającej programowo zawodowi, w którym odbywali naukę w zakładzie pracy.

2. Minister Pracy i Opieki Społecznej [1]) w porozumieniu z Ministrem Oświaty, na wniosek zainteresowanych ministrów, może określić inne przypadki poza wymienionymi w ust. 1, w których może być nadany tytuł wykwalifikowanego robotnika bez obowiązku zdawania egzaminu.

§ 6. Tytuł mistrza w określonym zawodzie przysługuje bez egzaminu pracownikom, którzy ukończyli szkołę mistrzów, prowadzoną przez Ministerstwo Oświaty lub inne ministerstwo.

§ 7. Świadectwo lub dyplom stwierdzające przyznanie tytułu kwalifikacyjnego bez egzaminu wydają państwowe komisje egzaminacyjne po sprawdzeniu spełnienia warunków przewidzianych w § 5 lub 6.

§ 8. 1. Uzyskanie w trybie określonym w uchwale tytułu mistrza w zawodzie objętym listą rzemiosł uważa się za dowód posiadania kwalifikacji zawodowych uprawniających do samoistnego wykonywania rzemiosła.

2. Uprawnienia, o których mowa w ust. 1, przysługują również osobom, które nabyły w trybie określonym w uchwale tytuł wykwalifikowanego robotnika w zawodzie objętym listą rzemiosł, pod warunkiem przepracowania w tym zawodzie, po uzyskaniu tytułu, takiego okresu czasu, jaki w myśl przepisów obowiązany jest przepracować czeladnik dla uzyskania uprawnień do samoistnego prowadzenia rzemiosła.

3. Zobowiązuje się Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości do wydania w sprawach określonych w ust. 1 i 2 szczegółowych przepisów na podstawie upoważnienia zawartego w prawie przemysłowym.

[1]) Obecnie Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

§ 9. Tytuły „czeladnik" oraz „mistrz" uzyskane po złożeniu egzaminu przed komisją egzaminacyjną powołaną przez izbę rzemieślniczą lub inny uprawniony do tego organ należy w przypadku podjęcia pracy w uspołecznionym zakładzie pracy przez osoby posiadające te tytuły traktować odpowiednio na równi z tytułami kwalifikacyjnymi określonymi w uchwale.

§ 10. Pozostają w mocy:

1) przepisy szczególne regulujące wymagania kwalifikacyjne, tryb ich uzyskiwania i tytuły w poszczególnych zawodach;

2) przepisy dotyczące kwalifikowania robotników w zakładach pracy przy ustalaniu zaszeregowania osobistego.

§ 11. Wykonanie uchwały porucza się Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej [1]), Ministrowi Oświaty oraz innym zainteresowanym ministrom.

§ 12. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH PRZEZ ZAKŁADY PRACY W CELU NAUKI ZAWODU, PRZYUCZANIA DO OKREŚLONEJ PRACY I ODBYCIA WSTĘPNEGO STAŻU PRACY

*Uchwała nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r.*

(Monitor Polski 1958 r., nr 78, poz. 453)

Na podstawie art. 7 i art. 18, ust. 2 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226), zwanej w dalszym ciągu „ustawą" Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala co następuje:

### PRZEPISY OGÓLNE

§ 1. 1. Zakłady pracy, zatrudniające młodocianych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy albo w celu odbycia wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu lub po ukończeniu przyuczenia do określonej pracy są obowiązane zapewnić:

1) ochronę, bezpieczeństwo i higienę pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi zatrudnienia młodocianych,

2) zgodność przebiegu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy z ustalonym programem.

2. Właściwi ministrowie mogą w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych określić szczegółowo warunki, o których mowa w ust. 1.

3. Jeżeli zakład pracy nie przestrzega przepisów ustawy lub prze-

[1]) Obecnie Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac.

pisów o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy, inspektor pracy nakazuje w trybie nadzoru przewidzianego w art. 24 ustawy usunięcie stwierdzonych braków, a w razie niemożliwości ich usunięcia — zmianę rodzaju zatrudnienia młodocianego w sposób zgodny z przepisami ustawodawstwa pracy.

4. Władza szkolna w razie stwierdzenia, że zakład pracy nie spełnia warunków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, zwraca uwagę kierownictwa zakładu pracy na stwierdzone uchybienia, określając jednocześnie termin ich usunięcia.

5. Jeżeli mimo zastosowania środków przewidzianych w ust. 3 lub 4 zakład pracy nie usuwa braków i uchybień albo gdy zachodzi niemożliwość ich usunięcia — minister, któremu zakład pracy podlega, na wniosek inspektora pracy, związku zawodowego, władzy szkolnej lub podporządkowanych sobie organów wydaje zakaz przyjmowania lub ogranicza przyjmowanie do pracy młodocianych w tym zakładzie w celach określonych w ust. 1.

6. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych z wyjątkiem przypadków określonych w trybie przewidzianym w art. 15 ust. 2 ustawy.

7. Młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy nie należy zatrudniać przy pracach nie związanych z nauką zawodu, przyuczeniem do określonej pracy lub wstępnym stażem pracy.

**§ 2.** 1. Zakład pracy zatrudniając młodocianego zgodnie z przepisami § 1 ust. 1 zawiera z nim na piśmie umowę o naukę zawodu, przyuczenie do określonej pracy, odbycie wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu albo odbycie wstępnego stażu pracy po ukończeniu przyuczenia do określonej pracy.

2. W razie nieukończenia przez młodocianego 16 roku życia umowa o naukę zawodu i o przyuczenie do określonej pracy powinna być podpisana również przez prawnego opiekuna młodocianego. Opiekun zamiast podpisania umowy może wyrazić zgodę na piśmie na jej zawarcie.

3. Umowy, o których mowa w ust. 1 powinny określać:

1) rodzaj nauki zawodu, zakres przyuczenia do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy,

2) czas trwania nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy,

3) wysokość wynagrodzenia i warunki jego wypłacania,

4) zasadnicze prawa i obowiązki młodocianego łącznie z obowiązkiem dokształcania się, z tym że w umowie zakład pracy może powołać się na obowiązujący układ zbiorowy pracy lub inne przepisy szczególne, określające prawa i obowiązki pracowników.

4. Po ukończeniu przez młodocianego nauki zawodu lub przyucze-

nia do określonej pracy zakład pracy zawiera z nim umowę o odbycie wstępnego stażu pracy, a po ukończeniu wstępnego stażu pracy — umowę o pracę.

§ 3. Zakład pracy obowiązany jest:

1) wyznaczyć wykwalifikowanego w danym zawodzie pracownika, którego zadaniem będzie instruowanie i kierowanie pracą młodocianego, oraz w miarę możliwości kierować na wniosek szkoły lub władzy szkolnej specjalistów do nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach i na kursach typu dokształcającego,

2) stale kontrolować zgodność z programem oraz przebieg nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy i usuwać niedociągnięcia w tym zakresie,

3) zaopatrzyć młodocianego w przewidzianą na danym stanowisku pracy odzież ochronną i roboczą oraz zapewnić mu inne świadczenia, przysługujące na danym stanowisku pracy,

4) umożliwić młodocianemu punktualne i regularne uczęszczanie na naukę dokształcającą, zgodnie z przepisami wydanymi przez Ministra Oświaty,

5) kontrolować, czy młodociany regularnie uczęszcza na naukę dokształcającą,

6) kierować młodocianego na okresowe badania lekarskie,

7) zaznajomić młodocianego z obowiązującymi przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy ze szczególnym uwzględnieniem przepisów obowiązujących na danym stanowisku pracy lub w danym zawodzie, z przepisami przeciwpożarowymi i innymi przepisami, mającymi na celu ochronę pracowników i mienia zakładu pracy oraz wykonywać nadzór nad ścisłym przestrzeganiem tych przepisów przez młodocianego,

8) zaznajomić młodocianego z przepisami, określającymi prawa i obowiązki pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów, dotyczących zatrudniania młodocianych, a znajomość tych przepisów kontrolować na egzaminie (§ 11),

9) przepisy, o których mowa w pkt 7 i 8, uwzględnić w programie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.

§ 4. Młodociany, podejmując zatrudnienie w zakładzie pracy w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy, obowiązany jest przedstawić:

1) metrykę urodzenia lub inny dokument stwierdzający jego wiek,

2) świadectwo lekarskie stwierdzające, że dany rodzaj zatrudnienia nie zagraża jego zdrowiu,

3) świadectwo szkolne.

§ 5. Młodociany zatrudniony w zakładzie pracy obowiązany jest:

1) pilnie uczyć się i wykonywać sumiennie powierzoną mu pracę oraz stosować się do poleceń i wskazówek przełożonych,

2) stosować się do obowiązujących w zakładzie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz innych przepisów, mających na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracy pracowników oraz ochronę mienia zakładu pracy,

3) wykonywać systematycznie obowiązek dokształcania się,

4) poddawać się okresowym badaniom lekarskim w wyznaczonych terminach,

5) odnosić się z szacunkiem do przełożonych i okazywać koleżeński stosunek do współtowarzyszy pracy.

6) przestrzegać dyscypliny pracy.

**§ 6.** 1. Do okresu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy, trwającego dłużej niż 6 miesięcy, oraz do wstępnego stażu pracy nie wlicza się faktycznych przerw w pracy, trwających jednorazowo dłużej niż 6 tygodni.

2. Do okresu przyuczenia do określonej pracy trwającego do 6 miesięcy nie wlicza się faktycznych przerw trwających dłużej niż 4 tygodnie.

3. W razie rozwiązania umowy przed zakończeniem nauki zawodu czas odbytej nauki zawodu może być zaliczony w całości lub w części do okresu nauki zawodu przez zakład pracy, w którym młodociany podejmuje ponownie naukę zawodu, na podstawie opinii komisji kwalifikacyjnej (§ 11), wydanej po sprawdzeniu kwalifikacji pracownika. Jeżeli młodociany podejmuje naukę w tym samym zawodzie — okres nauki zawodu w poprzednim zakładzie pracy powinien mu być zaliczony w całości.

4. Przepis ust. 3 ma odpowiednie zastosowanie do przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.

**§ 7.** Zasady zatrudniania pracowników, którzy osiągną pełnoletność przed ukończeniem nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy, regulują odrębne przepisy.

## NAUKA ZAWODU

**§ 8.** 1. Nauka zawodu młodocianych trwa od 2 do 4 lat. Czas trwania i program nauki zawodu ustalają zakłady pracy na podstawie szczegółowych wytycznych wydanych przez właściwych ministrów w porozumieniu z Ministrem Oświaty i zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych.

2. Przy określaniu czasu trwania i programu nauki zawodu należy kierować się przyjętym w szkolnictwie zawodowym czasem trwania i programem nauki danego zawodu, a w ich braku wytycznymi Ministra Oświaty.

3. Programy nauki zawodu powinny przewidywać bezpośredni udział młodocianych w praktycznym wykonywaniu robót, wchodzących w zakres pracy danego zawodu, z tym że młodociany powinien stopniowo przechodzić od prac łatwiejszych do bardziej skomplikowanych w celu wszechstronnego opanowania zawodu.

PRZYUCZENIE DO OKREŚLONEJ PRACY

§ 9. 1. Zakłady pracy mogą zatrudniać młodocianych w celu przyuczenia do określonej pracy, jeżeli rodzaj tej pracy nie wymaga ukończenia szkoły zawodowej lub nauki zawodu w zakładzie pracy.

2. Przyuczenie do określonej pracy trwa od 3 miesięcy do 1 roku. Czas trwania i program przyuczania do określonej pracy ustalają zakłady pracy na podstawie wytycznych wydanych przez właściwych ministrów w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych.

3. Zakłady pracy powinny kierować się zasadą, że młodociani mogą być przyuczani do prac zaszeregowanych w myśl taryfikatora kwalifikacyjnego do kategorii nie wyższej niż III. W uzasadnionych przypadkach właściwi ministrowie w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych mogą określić rodzaje prac zaszeregowanych do kategorii IV i V, przy których dopuszczalne jest przyuczanie młodocianych do określonej pracy.

4. Czas trwania przyuczenia do określonej pracy powinien być tak ustalony, by młodociany mógł w szczególności opanować wszystkie czynności wchodzące w zakres danej pracy, nabyć umiejętności posługiwania się narzędziami pracy i ich konserwacji, uruchamiać i zatrzymywać maszyny i urządzenia, przy których pracuje oraz obsługiwać je w stopniu potrzebnym przy danym rodzaju pracy, przygotowywać materiał do pracy, zapoznać się z przepisami określonymi w § 3, pkt 7 i 8.

WSTĘPNY STAŻ PRACY

§ 10. 1. Młodociani, którzy ukończyli naukę zawodu w zakładzie pracy albo zostali przyuczeni do określonej pracy odbywają wstępny staż pracy.

2. Okres wstępnego stażu pracy, o którym mowa w ust. 1, nie powinien być krótszy niż 6 miesięcy i nie może przekraczać 1½ roku.

3. Dla młodocianych w wieku od 14 do 16 lat łączny okres przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy powinien trwać co najmniej do czasu ukończenia przez młodocianego 16 lat życia.

4. Czas trwania i programy dla wstępnego stażu pracy dla poszczególnych zawodów ustalają zakłady pracy na podstawie wytycznych

właściwych ministrów, wydanych w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych.

## EGZAMIN

§ 11. 1. Młodociani obowiązani są złożyć egzamin po ukończeniu:
1) nauki zawodu oraz
2) wstępnego stażu pracy.

2. Młodociany po przyuczeniu do określonej pracy nie składa egzaminu. Egzamin taki składa dopiero po ukończeniu wstępnego stażu z zakresu programu przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.

3. Egzamin przeprowadza komisja kwalifikacyjna.

4. Egzaminy w zakładzie produkcyjnym przeprowadza komisja kwalifikacyjna powołana do określenia kwalifikacji i kategorii zaszeregowania osobistego robotników. Przepisy obowiązujące przy określaniu kwalifikacji i kategorii zaszeregowania osobistego robotników mają zastosowanie do młodocianych, kończących wstępny staż pracy. W zaświadczeniu ustalającym kategorię osobistego zaszeregowania młodocianego należy stwierdzić odbycie wstępnego stażu pracy. Młodociani kończący naukę zawodu otrzymują zaświadczenie, stwierdzające złożenie odpowiedniego egzaminu z wynikiem pomyślnym.

5. W zakładach pracy nie wymienionych w ust. 4 egzaminy przeprowadzają komisje kwalifikacyjne, powołane w trybie przewidzianym w art. 4, ust. 2 ustawy.

§ 12. 1. W razie ujemnego wyniku egzaminu komisja kwalifikacyjna wskazuje kierunek, w jakim młodociany powinien uzupełnić naukę zawodu lub wstępny staż pracy oraz określa, na jaki okres należy przedłużyć naukę zawodu lub wstępny staż pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 6 miesięcy.

2. Po upływie przedłużonego okresu nauki zawodu młodociany jest ponownie poddany egzaminowi. W razie ponownie ujemnego wyniku egzaminu komisja kwalifikacyjna wskazuje rodzaj pracy, którą młodociany może wykonywać zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

## ZASADY WYNAGRADZANIA MŁODOCIANYCH

§ 13. Młodocianym w okresie nauki zawodu w zakładzie pracy przysługuje:
1) w pierwszym roku nauki — wynagrodzenie miesięczne w wysokości 150—260 zł,
2) w drugim roku nauki — wynagrodzenie miesięczne w wysokości 320—380 zł,
3) w trzecim roku nauki — w zakładach pracy, w których obowią-

zują taryfikatory kwalifikacyjne robotników — wynagrodzenie godzinowe według I (najniższej) kategorii płac,

4) w czwartym roku nauki — w zakładach pracy, w których obowiązują taryfikatory kwalifikacyjne robotników — wynagrodzenie godzinowe według II kategorii płac.

**§ 14.** Młodocianym w trzecim i czwartym roku nauki zawodu, wynagradzanym według czasowego systemu płac, może być przyznana premia uznaniowa za jakościowe wyniki pracy w wysokości nie przekraczającej 25% wynagrodzenia obliczonego na podstawie stawki osobistego zaszeregowania.

**§ 15.** 1. Zatrudnianie w akordzie młodocianych w czasie nauki zawodu jest dopuszczalne tylko w trzecim i czwartym roku nauki zawodu, z tym że młodociani mogą być zatrudnieni w akordzie przy pracach zaszeregowanych nie wyżej niż:

1) do III kategorii — w trzecim roku nauki zawodu,

2) do IV kategorii — w czwartym roku nauki zawodu.

2. Wynagrodzenie za pracę na akord nie może być niższe od wynagrodzenia wynikającego z godzinowej stawki płac ustalonej w § 13, pkt 3 i 4.

3. Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu nadwyżki akordowej nie może przekraczać 50% wynagrodzenia wynikającego z godzinowej stawki płac ustalonej w § 13, pkt 3 i 4.

4. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 3, przysługuje pod warunkiem wykonania pracy zgodnie z wymaganiami jakościowymi. W razie nieosiągnięcia wymaganej jakości młodociany traci prawo do wynagrodzenia dodatkowego w całości lub części.

**§ 16.** Właściwi ministrowie w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych określą w oparciu o przepisy § 13, pkt 3 i 4 wysokość wynagrodzenia zasadniczego młodocianych w trzecim i czwartym roku nauki w tych zakładach, w których nie stosuje się taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników.

**§ 17.** Młodocianym w okresie przyuczania do określonej pracy przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości od 150 do 260 zł.

**§ 18.** Młodociani w okresie przyuczania do określonej pracy nie mogą być wynagradzani według akordowego systemu płac.

**§ 19.** W zakładach pracy, w których obowiązują taryfikatory kwalifikacyjne robotników, młodocianym przysługuje:

1) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy po ukończeniu przyuczania do określonej pracy wynagrodzenie zasadnicze według I (najniższej) kategorii płac robotników;

2) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu w zakładzie pracy, jeżeli czas nauki zawodu przewidziany w programie wynosił nie więcej niż 3 lata — wynagrodzenie zasadnicze według II kategorii płac robotników;

3) W okresie odbywania wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu w zakładzie pracy, jeżeli czas nauki przewidziany w programie wynosił powyżej 3 lat — wynagrodzenie zasadnicze według III kategorii płac robotników.

§ 20. 1. W czasie odbywania wstępnego stażu pracy może być przyznana młodocianym wynagradzanym według systemu czasowego premia uznaniowa za jakościowe wyniki pracy w wysokości nie przekraczającej 25% wynagrodzenia obliczonego na podstawie stawki osobistego zaszeregowania.

2. Zatrudnianie młodocianych w akordzie w czasie odbywania wstępnego stażu pracy po przyuczeniu do określonej pracy jest dopuszczalne tylko w przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy.

3. Młodociani odbywający wstępny staż pracy po nauce zawodu mogą być zatrudniani w akordzie na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników pełnoletnich.

§ 21. Właściwi ministrowie w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych określają w oparciu o przepis § 19 wysokość wynagrodzenia zasadniczego w okresie odbywania wstępnego stażu pracy w zakładach pracy, w których nie obowiązują taryfikatory kwalifikacyjne robotników.

§ 22. W okresie przedłużenia czasu trwania nauki zawodu lub wstępnego stażu pracy z powodu nienabycia przez młodocianego wymaganych kwalifikacji w ustalonym czasie — wynagrodzenie młodocianego pozostaje bez zmiany.

§ 23. Młodociani w wieku powyżej lat 16, którzy ukończyli naukę zawodu lub zostali przyuczeni do określonej pracy i odbyli wstępny staż pracy, otrzymują wynagrodzenie według wykonywanej pracy na równi z robotnikami pełnoletnimi.

§ 24. Młodociani do ukończenia 16 roku życia nie mogą być zatrudniani w akordzie.

§ 25. 1. Za każdą godzinę dokształcania się, wliczaną zgodnie z art. 13 ustawy do czasu pracy, młodocianym przysługuje wynagrodzenie według stawki płac, wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania.

2. Wynagrodzenie za czas dokształcania się, o którym mowa w ust. 1, przy miesięcznym systemie wynagradzania mieści się w tym wynagrodzeniu.

3. Za czas dokształcania nie wliczany do czasu pracy wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 26. Za każdą opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę zatrudnienia w zakładzie pracy oraz za każdą opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę dokształcania się wliczaną do czasu pracy, młodocianym wynagradzanym według systemu miesięcznego potrąca się:

1) 1/150 część miesięcznego wynagrodzenia w stosunku do młodocianych w wieku od 14 do 16 lat oraz w stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat, zatrudnionych w zakładach pracy, w których obowiązuje 36-godzinny tydzień pracy.

2) 1/200 część miesięcznego wynagrodzenia w stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat, zatrudnionych w zakładach pracy, w których obowiązuje 46-godzinny tydzień pracy.

3) 1/175 część miesięcznego wynagrodzenia w stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat, zatrudnionych w zakładach pracy, w których obowiązuje 42-godzinny tydzień pracy.

**§ 27.** W okresie pobierania uczniowskich stawek płac, określonych w § 13 pkt 1 i 2 oraz w § 17 — naukę zawodu w pierwszym i drugim roku oraz przyuczenie do określonej pracy traktuje się w zakresie przepisów o zasiłkach rodzinnych i dodatkach do rent na równi z uczęszczaniem do szkoły.

## PRZEPISY KOŃCOWE

**§ 28.** Wydatki osobowe szkół przyzakładowych dokształcających (zasadniczych szkół zawodowych dla pracujących) pokrywane będą z budżetu Ministerstwa Oświaty. Wydatki rzeczowe tych szkół pokrywa zakład pracy.

**§ 29.** 1. Przepisy uchwały nie dotyczą zakładów górniczych, przedsiębiorstw budowlanych i budowlano-montażowych, przedsiębiorstw przemysłu włókienniczego, odzieżowego i skórzanego, przedsiębiorstw handlu wewnętrznego, przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe", przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon", państwowych gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych, rybnych, gospodarstw leśnych (z wyłączeniem zakładów przemysłowych) oraz jednostek spółdzielczych.

2. Właściwi ministrowie, Przewodniczący Komitetu Drobnej Wytwórczości oraz centralne organizacje spółdzielcze określą w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej [1]), Ministrem Oświaty i zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie uchwały zasady zatrudniania młodocianych w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy w zakładach pracy wymienionych w ust. 1 w oparciu o przepisy niniejszej uchwały, z uwzględnieniem różnic wynikających ze szczególnych zadań i warunków pracy w tych zakładach.

**§ 30.** Właściwi ministrowie wydadzą w terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie uchwały przepisy, o których mowa w § 8, ust. 1, § 9, ust. 2, § 10, ust. 4, § 16 i § 21.

[1]) Obecnie Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

§ 31. Do zatrudnionych w dniu wejścia w życie uchwały:

1) młodocianych w wieku poniżej lat 16.

2) młodocianych w wieku powyżej lat 16, którzy podjęli zatrudnienie po dniu wejścia w życie ustawy, stosuje się przepisy uchwały, po uprzednim wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy.

2. W stosunku do młodocianych w wieku powyżej lat 16 zatrudnionych w zakładach pracy w dniu wejścia w życie ustawy stosuje się dotychczasowe przepisy, dotyczące zasad nauki zawodu i przyuczenia do pracy.

§ 32. Uchwała nr 196 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących (Monitor Polski nr 47, poz. 273) pozostaje w mocy.

§ 33. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## O POWSZECHNYM OBOWIĄZKU WOJSKOWYM

*Ustawa z dnia 30 stycznia 1959 r.*

(Dz. U. 1959 r., nr 14, poz. 75)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

### ROZDZIAŁ XIV

### Szczególne uprawnienia osób podlegających obowiązkowi służby wojskowej oraz ich rodzin [1])

**Art. 117.** 1. W okresie między powołaniem pracownika do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem stosunek pracy lub stosunek służbowy nie może być przez zakład pracy wypowiedziany ani rozwiązany.

2. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty ulega jednakże rozwiązaniu z upływem terminu, na który została zawarta.

3. Przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się w przypadkach, gdy zakład pracy uprawniony jest do rozwiązania umowy o pracę lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia z winy pracownika lub gdy zakład pracy ulegnie zupełnej likwidacji. W tych przypadkach rozwiązanie umowy następuje na zasadach ogólnych.

4. Przepis ust. 1 stosuje się również do umów o pracę zawartych na okres próbny. W przypadku upływu okresu próbnego po powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej, umowę o pracę uważa się za umowę zawartą na czas nieokreślony.

---

[1]) Pod art. 117, 118 i dalszymi zamieszczone zostały orzeczenia i wyjaśnienia, które choć wydane pod rządem ustawy z 4.II.1950 r. o powszechnym obowiązku wojsk. Dz. U. nr 6, poz. 46 z późn. zmian.) zachowały nadal swą aktualność także w obecnym stanie prawnym.

**Art. 118.** 1. Zakład pracy, który zatrudniał pracownika w chwili powołania go do czynnej służby wojskowej, obowiązany jest zatrudnić go na poprzednio zajmowanym stanowisku lub stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz nie niżej opłacanym, jeżeli pracownik najpóźniej w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z zasadniczej służby wojskowej, a w ciągu 3 dni od zwolnienia z ćwiczeń wojskowych zwyczajnych lub przeszkolenia wojskowego — zgłosi swój powrót do tego zakładu pracy celem podjęcia zatrudnienia.

2. Niezachowanie terminu określonego w ust. 1 powoduje rozwiązanie stosunku pracy (stosunku służbowego) z mocy prawa, chyba że nastąpiło z przyczyn od pracownika niezależnych.

3. Jeżeli pracownik uzyskał podczas służby wojskowej inne lub wyższe niż posiadane uprzednio kwalifikacje zawodowe, zakład pracy lub organ nadrzędny tego zakładu obowiązany jest na wniosek pracownika wyznaczyć go w miarę możliwości na stanowisko, które odpowiada nabytym w wojsku kwalifikacjom.

**Art. 119.** Pracownikowi, który zgłosił się do pracy w terminie określonym w art. 118 ust. 1, zalicza się okres odbytej służby wojskowej do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień uzależnionych od ilości lat pracy albo od ciągłości pracy w danym zawodzie lub służbie bądź w szczególnych warunkach, od których zależy nabycie tych uprawnień.

**Art. 120.** 1. Rada Ministrów określa w drodze rozporządzenia zasady kierowania i przyjmowania do pracy osób zwolnionych z zasadniczej służby wojskowej, które przed powołaniem do tej służby nie były zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub stosunku służbowego bądź nie podjęły zatrudnienia w zakładzie pracy — w którym były zatrudnione przed powołaniem do zasadniczej służby wojskowej — ze względu na nabycie w czasie pełnienia tej służby kwalifikacji nie znajdujących zastosowania w tym zakładzie pracy lub z innych względów, jak również organy właściwe w tych sprawach.

2. Do osób skierowanych do pracy w myśl ust. 1 stosuje się odpowiednio przepis art. 119.

**Art. 121.** 1. Pracownik powołany do odbycia czynnej służby wojskowej z wyjątkiem ćwiczeń wojskowych zwyczajnych i przeszkolenia wojskowego zachowuje prawo do ostatnio pobieranego wynagrodzenia lub uposażenia z zakładu pracy do końca miesiąca kalendarzowego, w którym rozpoczął odbywanie tej służby, nie mniej jednak niż za dwa tygodnie [1]).

[1]) Uprawnienia do urlopu w związku z powołaniem do służby wojskowej normuje uchwała nr 616 Prezydium Rządu z 18.VIII.1951 r. w sprawie uprawnień do urlopu i do zwrotu kosztów przeniesienia w przypadku zmiany zakładu pracy oraz w sprawie uprawnień do urlopu w związku z powołaniem do służby wojsk. (Mon. Pol. nr A-77, poz. 1070).

2. Pracownik powołany na ćwiczenia wojskowe zwyczajne lub przeszkolenie wojskowe zachowuje prawo do wynagrodzenia lub uposażenia do końca miesiąca kalendarzowego, w którym rozpoczął odbywanie ćwiczeń lub przeszkolenia. Poczynając od następnego miesiąca kalendarzowego pracownik ten zachowuje przez czas odbywania ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego prawo: do połowy, jeżeli nie utrzymuje rodziny, do 60%, jeżeli utrzymuje jednego członka rodziny, i do 75% wynagrodzenia lub uposażenia, jeżeli utrzymuje dwóch lub więcej członków rodziny. Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia podwyższyć do 100% wysokość wynagrodzenia lub uposażenia, które w czasie odbywania ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego przysługuje pracownikom utrzymującym rodzinę.

3. Osoby będące pracownikami, powołane na ćwiczenia wojskowe doraźne lub wezwane przez właściwy organ administracji prezydium rady narodowej albo przez właściwy organ wojskowy do osobistego zgłoszenia się w sprawach dotyczących powszechnego obowiązku wojskowego, zachowują prawo do wynagrodzenia lub uposażenia od zakładu pracy za czas pracy opuszczony z powodu powołania lub wezwania.

4. Wynagrodzenie (uposażenie), o którym mowa w ust. 1—3, oblicza się według zasad przewidzianych dla obliczania wynagrodzenia (uposażenia) za czas urlopu wypoczynkowego.

5. Przepisy ust. 1—4 stosuje się również do członków spółdzielni pracy.

6. Zasady i sposób obliczania i wypłacania należności wymienionych w ust. 1—5 określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia [1]).

**Art. 122.** Postanowienia umowne mniej korzystne dla pracownika od uprawnień określonych w art. 117—121 są nieważne.

**Art. 123.** 1. Jeżeli żołnierzowi odbywającemu ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe nie przysługuje prawo do uposażenia lub wynagrodzenia na podstawie art. 121, członkowie rodziny żołnierza pozostający na jego utrzymaniu otrzymują zasiłki dzienne.

2. Prawo do zasiłków dziennych przysługuje również w okresie 60 dni od zwolnienia z czynnej służby wojskowej — przez czas niezdolności żołnierza do pracy — żołnierzom wymienionym w ust. 1 i żołnierzom, którzy odbyli zasadniczą służbę wojskową, jeżeli przed powołaniem do służby nie byli pracownikami i są niezdolni do podjęcia pracy z powodu choroby, jak również członkom ich rodzin (ust. 1).

3. Zasiłki dzienne nie przysługują, jeżeli żołnierzowi zostało przyznane zaopatrzenie inwalidzkie.

[1]) Patrz dalej, art. 161 ust. 2 nin. ustawy oraz rozporządzenie Rady Min. z dn. 17.VI.1950 r. o sposobie obliczania i wypłacania uposażenia lub wynagrodzenia pracownikom powołanym do odbycia czynnej służby wojskowej (Dz. U. nr 26, poz. 236 z późn. zmianami).

4. Zgłoszenie wniosku o przyznanie zasiłków dziennych wymienionych w ust. 1 i 2 powinno nastąpić najpóźniej w ciągu 3 miesięcy od dnia zwolnienia żołnierza z czynnej służby wojskowej — pod rygorem utraty prawa.

5. Wysokość zasiłków dziennych, organy właściwe do ich przyznawania i wypłacania, zasady wypłaty oraz członków rodzin żołnierzy uprawnionych do pobierania zasiłków określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

**Art. 124.** 1. Członkom rodzin żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową przysługuje w czasie odbywania przez tych żołnierzy służby wojskowej prawo do bezpłatnego korzystania ze świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia.

2. Prawo do bezpłatnego korzystania ze świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia przysługuje również żołnierzom zwolnionym z zasadniczej służby wojskowej i członkom ich rodzin przez czas określony.

3. Zasady korzystania ze świadczeń określonych w ust. 1 i 2, osoby uprawnione do korzystania, zakres i tryb udzielania świadczeń oraz okres czasu po zwolnieniu żołnierza ze służby, przez który te świadczenia przysługują, określa Minister Zdrowia w porozumieniu z Ministerstwem Obrony Narodowej w drodze rozporządzenia [1]).

4. Jeżeli żołnierz w chwili zwolnienia ze służby wojskowej przebywa na leczeniu w wojskowym zakładzie leczniczym, pozostaje on w tym zakładzie do czasu zakończenia leczenia zakładowego lub przeniesienia na dalsze leczenie do zakładu społecznego służby zdrowia.

**Art. 125.** 1. W okresie odbywania przez żołnierza zasadniczej służby wojskowej rozwiązanie przez zakład pracy stosunku pracy z żoną żołnierza może nastąpić wyłącznie z winy pracownicy lub w razie zupełnej likwidacji zakładu pracy [2]).

2. Właściwy dla spraw zatrudnienia organ prezydium powiatowej (miejskiej w miastach stanowiących powiaty miejskie, a w miastach wyłączonych z województw — dzielnicowej) rady narodowej właściwej ze względu na miejsce zamieszkania osoby zainteresowanej, obowiązany jest skierować nie zatrudnioną żonę żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową, na jej wniosek, do uspołecznionego zakładu pracy, który obowiązany jest przyjąć ją do pracy stosownie do posiadanych kwalifikacji i w miarę wolnych stanowisk.

**Art. 126.** 1. Zabrania się przymusowego usuwania (eksmisji)

[1]) Patrz zarządzenie Ministra Zdrowia z 15.VI.1955 r. w spr. zakresu świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia dla rodzin żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz żołnierzy zwolnionych z tej służby i ich rodzin (Mon. Pol. nr 57, poz. 706).

[2]) Patrz. okólnik Ministra Pracy i O.S. z 11.V.1953 r. w spr. zasad udzielania zasiłków połogowych pracującym żonom pracowników odbywających kadrową służbę wojskową (Mon. Pol. nr A-48, poz. 554).

z mieszkań, zajmowanych na podstawie tytułu prawnego, członków rodziny żołnierza odbywającego czynną służbę wojskową, którzy zamieszkiwali z nim wspólnie w chwili powołania go do tej służby.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do mieszkań żołnierzy samotnych powołanych do czynnej służby wojskowej.

**Art. 127.** Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia przyznać członkom rodzin żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową inne uprawnienia i ulgi oprócz przewidzianych w niniejszej ustawie oraz określić ich zakres i warunki korzystania z nich.

**Art. 128.** 1. Przepisy art. 117—122, art. 123, ust. 2—5 i art. 124—127 dotyczące żołnierzy powołanych do odbycia zasadniczej służby wojskowej stosuje się odpowiednio do żołnierzy odbywających czynną służbę wojskową w razie mobilizacji i w czasie wojny oraz do członków ich rodzin.

2. Członkowie rodziny żołnierza wymienionego w ust. 1, którzy pozostawali na jego utrzymaniu, zachowują prawo do wszystkich świadczeń ze strony zakładu pracy, w którym żołnierz był zatrudniony w chwili powołania do służby wojskowej, przysługujących członkom rodzin innych pracowników tego zakładu.

3. Członkom rodzin żołnierzy wymienionym w ust. 2 przysługuje prawo do zasiłków wojennych.

4. Wymiar zasiłków wojennych, zasady i tryb oraz organy właściwe do ich przyznawania, jak również osoby uprawnione do korzystania z zasiłków wojennych określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

## O ZAOPATRZENIU INWALIDÓW WOJENNYCH I WOJSKOWYCH ORAZ ICH RODZIN

*Dekret z dnia 14 sierpnia 1954 r.*

(Jedn. tekst: Dz. U. z dn. 29.IV.1958 r. nr 23, poz. 98; zmiany: Dz. U. z 1958 r. nr 36, poz. 164 i z 1959 r. nr 14, poz. 75)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

**Art. 26.** [1]) 1. Inwalidom zapewnia się pracę odpowiadającą ich sprawności fizycznej i kwalifikacjom zawodowym.

2. Prezydium rady narodowej na wniosek inwalidy kieruje go do zakładu pracy, który obowiązany jest go zatrudnić stosownie do sprawności fizycznej i kwalifikacji zawodowych.

---

[1]) Należy pamiętać, że obecny art. 26 dekretu z 14.VIII.1954 r. był w tym samym brzmieniu początkowo artykułem 25 (Dz. U. z 1954 r. nr 37, poz. 159), a następnie artykułem 28 tegoż dekretu (Jedn. tekst: Dz. U. z 1958 r. nr 59, poz. 286).

3. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę z inwalidą tylko z ważnych przyczyn za pisemną zgodą prezydium właściwej rady narodowej.

4. Inwalidom, którzy w ciągu 3 miesięcy od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej zostali poddani leczeniu lub przysposobieniu do zawodu i w ciągu 3 miesięcy od dnia zakończenia leczenia lub przysposobienia do zawodu i przywrócenia zdolności do pracy w całości lub w części podjęli pracę, zalicza się okresy czynnej służby wojskowej oraz okres leczenia i przysposobienia do zawodu do czasu pracy w danym zakładzie pracy.

5. Szczegółowe przepisy w sprawie zatrudniania inwalidów wydaje Minister Pracy i Opieki Społecznej [1]).

. . . . . .

[1]) Patrz zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 6 grudnia 1955 r. w sprawie zatrudnienia inwalidów wojskowych (Mon. Pol. nr 123, poz. 1605).

## 2

# CZAS PRACY

### O CZASIE PRACY W PRZEMYŚLE I HANDLU

*Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r.*

(Dz. U. 1933 nr 94, poz. 734 z późniejszymi zmianami)

*(Wyciąg)*

**Art. 1.** Czas pracy wszystkich pracowników, zatrudnionych na mocy umowy w przemyśle, handlu, górnictwie, komunikacji i przewozie oraz innych zakładów pracy, choćby na zysk nie obliczonych, a prowadzonych w sposób przemysłowy, niezależnie od tego, czy te zakłady pracy są własnością prywatną, czy państwową, czy też organów samorządowych, wynosi bez wliczenia przerw odpoczynkowych najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin na dobę i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień.

**Art. 2.** Za czas pracy uważa się liczbę godzin, przez które pracownik obowiązany jest na mocy umowy pozostawać w zakładzie pracy lub poza nim do rozporządzenia kierownika robót.

W górnictwie czas, zużyty na zjazd i wyjazd, wlicza się w czas pracy. Regulamin wewnętrzny kopalni winien określić wyraźnie kolejność, w jakiej zjazd i wyjazd robotników pracujących w górnictwie ma się odbywać.

. . . . . .

**Art. 8.** Przedłużenie czasu pracy jest dopuszczalne w wypadkach następujących:

a) W razie gdy z powodu zaszłych lub grożących zakładowi pracy żywiołowych wydarzeń lub nieszczęśliwych wypadków jest to konieczne dla zapewnienia bezpieczeństwa pracujących, dla utrzymania w całości zakładu pracy i umożliwienia dalszego jego ruchu, dla wykonania robót, których niewykonanie spowodować by mogło zepsucie materiałów lub urządzeń mechanicznych oraz w portach dla zabezpieczenia zagrożonego ładunku w razie awarii statku. Czas pracy w powyższych przypadkach nie może przekraczać 12 godzin na dobę, chyba że chodzi o akcję ratowniczą. W przypadkach tych może być czas pracy przedłużony w każdym dniu tygodnia, nie wyłączając niedziel.

Pracodawca winien bezzwłocznie zgłosić przypadek, powodujący konieczność przedłużenia czasu pracy, do właściwego obwodowego inspektora pracy [1]).

b) W przypadkach spowodowanych szczególnymi udowodnionymi potrzebami zakładu pracy może być czas pracy przedłużony za otrzymanym uprzednio zezwoleniem okręgowego inspektora pracy [1]), w handlu dla celów dorocznej inwentaryzacji — za uprzednim zawiadomieniem właściwego obwodowego inspektora pracy [1]) a przy pracach przeładunkowych w portach morskich dla dokończenia rozpoczętego załadunku lub wyładunku statku — za zawiadomieniem właściwego obwodowego inspektora pracy [1]). Ilość godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika nie może wynosić więcej niż 4 godziny na dobę, a łącznie więcej niż 120 godzin na rok.

c) W zakładach o ruchu ciągłym, o ile utrzymanie w ruchu zakładu pracy niezbędnie tego wymaga.

W takich zakładach może okręgowy inspektor pracy... po wysłuchaniu opinii związków zawodowych... zezwolić na przedłużenie czasu pracy poszczególnych grup pracowników przeciętnie do 56 godzin tygodniowo. Ustalony w art. 1 ośmiogodzinny czas pracy na dobę może być w tych zakładach przedłużony jednego dnia w każdym tygodniu dla jednej lub dwóch po sobie następujących zmian robotników.

Ustalony w art. 1 ośmiogodzinny czas pracy na dobę może być w tych zakładach przedłużony do jednego dnia w każdym tygodniu dla jednej lub dwóch po sobie następujących zmian robotników.

d) W przypadkach spowodowanych koniecznościami gospodarczymi Rada Ministrów na wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej [2]), zgłoszony w porozumieniu z właściwym ministrem i po zasięgnięciu opinii Centralnej Rady Związków Zawodowych, może na określony przeciąg czasu, nie dłużej jednak niż na jeden rok, zezwolić na przedłużenie albo nakazać skrócenie czasu pracy w dniu lub tygodniu w poszczególnych gałęziach pracy względnie kategoriach zakładów pracy na obszarze całego Państwa albo na jego części.

e) W zakładach pracy lub ich oddziałach, w których czas pracy w tygodniu trwał krócej niż 46 [3]) godzin, dopuszczalne jest odrobienie nie przepracowanych w ten sposób godzin w następnych trzech tygodniach pod warunkiem, iż czas pracy na dobę nie będzie przekraczać 9 godzin, a liczba godzin pracy w powyższym okresie — 4-tygodniowym — 184.

---

[1]) Obecnie zarząd okręgu właściwego związku zawodowego.

[2]) Obecnie Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

[3]) Liczba 46 godzin została ustalona przez dekret z dn. 19.IX.1946 r. (Dz. U. nr 51, poz. 285).

Odrabianie godzin pracy, przewidziane w ustępie poprzednim, może nastąpić, jeżeli kierownik zakładu pracy zawiadomi o tym inspektora pracy właściwego obwodu [1]), podając wykaz dni i godzin nie przepracowanych, zamierzony rozkład czasu pracy oraz liczbę zatrudnionych w ten sposób pracowników.

**Art. 8a.** W zakładach o ruchu ciągłym dozwolona jest w sobotę stała ciągła praca 8 godzin na zmianę, jednak w tym przypadku pracownicy muszą otrzymywać osobną zapłatę za 2 godziny nadliczbowe według norm ustalonych w art. 16.

**Art. 9.** Podlegające niniejszej ustawie zakłady pracy obowiązane są prowadzić dla każdego pracownika osobne wykazy godzin nadliczbowych z oznaczeniem należnej za nie płacy.

**Art. 10.** W niedziele i dni świąteczne, ustawą oznaczone, praca w zakładach, podlegających niniejszej ustawie, jest wzbroniona, z wyjątkiem wypadków przewidzianych w art. 11.

**Art. 11.** Praca w niedziele i dni świąteczne jest dozwolona:

a) dla wykonywania robót koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, a w szczególności dla utrzymania wodociągów, oświetlenia, dla czyszczenia, przy komunikacji, w aptekach, w hotelach, w jadłodajniach, w kąpielach rzecznych i morskich, oraz we wszystkich kąpielach w miejscach kuracyjnych, w zakładach służących opiece chorych, w teatrach i widowiskach publicznych, poza tym, nie dłużej jednak niż przez trzy godziny, do godziny 10 przed południem, w mleczarniach i kwiaciarniach;

b) w zakładach o ruchu ciągłym dla wykonywania robót, które ze względu na techniczną naturę produkcji nie mogą być wstrzymane;

c) w portach morskich przy pracach przeładunkowych statków; praca w dniach Nowego Roku, Narodowego Święta Odrodzenia Polski (22 lipca) oraz pierwszego dnia Świąt Bożego Narodzenia, Wielkanocy i Zielonych Świąt może się odbywać jedynie w wyjątkowych przypadkach za zgodą obwodowego inspektora pracy [2]);

d) w przypadkach przewidzianych w art. 8 pkt a) i d);

e) w sklepach od godziny 1-ej w południe do 6-ej wieczorem w ostatnią niedzielę przed świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocy.

**Art. 12.** We wszystkich wypadkach stosowania pracy w niedziele (w myśl art. 1), z wyjątkiem przewidzianych w art. 8a [3]) należy poprzednio zawiadomić o tym właściwy Urząd Inspekcji Pracy [4]).

**Art. 13.** O ile pracownicy pracują w niedzielę w myśl przepisów

---

[1]) Obecnie zarząd okręgu właściwego związku zawodowego.

[2]) Obecnie zarząd okręgu związku zawodowego.

[3]) Chodzi tu o art. 8 ust. 1 pkt a, nie zaś o art. 8a jak podano w tekście ustawy.

[4]) Obecnie zarząd okręgu związku zawodowego.

art. 11 ustawy niniejszej, muszą otrzymać w zamian wolny dzień w tygodniu.

W zakładach o ruchu ciągłym, pracujących w myśl przepisów art. 8c [1]) ustawy niniejszej przeciętnie do 56 godzin tygodniowo, musi być czas pracy w ten sposób podzielony, by każdy robotnik mógł korzystać w każdym okresie 3-tygodniowym z dwukrotnego co najmniej 24-godzinnego odpoczynku.

**Art. 14.** Praca nocna, to jest w czasie od godziny 9 wieczór do 5 rano, a w zakładach czynnych na dwie zmiany, od 10 wieczór do 4 rano jest wzbroniona, z wyjątkiem wypadków, przewidzianych w art. 15.

**Art. 15.** Praca nocna dopuszczalna jest we wszystkich zakładach o ruchu ciągłym oraz w innych przypadkach, przewidzianych w art. 8 oraz w art. 11 pkt a) i c).

**Art. 16.** Praca w godzinach nadliczbowych, przewidziana w przepisie art. 8 niniejszej ustawy, ma być wynagradzana co najmniej 50% dodatkiem do płacy normalnej. Za godziny nadliczbowe ponad 2 godziny dziennie oraz za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających na noc lub w niedziele i święta dodatek ten ma wynosić co najmniej 100%. Przy pracy akordowej dodatki powyższe będą obliczone na podstawie płacy za czas, o ile ich umową w danym zakładzie inaczej nie unormowano.

**Art. 16a.** 1. Pracownicy zajmujący kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy mogą być zatrudnieni w miarę konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez stosowania ograniczeń przewidzianych w ustawie.

2. Kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, o których mowa w ust. 1. określa się w układach zbiorowych pracy albo w przepisach normujących płace wydawanych w porozumieniu z odpowiednimi instancjami związków zawodowych. Rada Ministrów wyda w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ogólne wytyczne w sprawie określenia stanowisk, o których mowa w ust. 1.

3. Pracownikom zajmującym stanowisko określone w trybie przewidzianym w ust. 2 nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy.

4. Prawo do oddzielnego wynagradzania wraz z dodatkami przewidzianymi w art. 16 ustawy przysługuje jednak za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, jeżeli za te dni pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy lub za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy nie należącą do zakresu funkcji pracownika.

5. Przepisu ust. 4 nie stosuje się do kierowników zakładów pracy i ich stałych zastępców.

---

[1]) Chodzi tu o art. 8 ust. 1 pkt c ustawy.

**Art. 17.** Najdalej po każdych 6 godzinach pracy ma nastąpić przerwa, nie krótsza niż jednogodzinna, podczas której ruch maszyn powinien być tam, gdzie na to zezwalają techniczne warunki pracy, wstrzymany, a pracownik wedle swej woli może opuścić miejsce pracy. W zakładach o ruchu ciągłym oraz w tych, w których z powodu natury pracy pracownik nie może miejsca pracy opuścić, praca może trwać bez wyżej wymienionej godzinnej przerwy; w takim razie jednak pracownik musi otrzymać możność spożycia posiłku podczas ruchu zakładu pracy.

. . . . . .

## O SKRÓCONYM CZASIE PRACY SZCZEGÓLNIE UCIĄŻLIWEJ LUB WYKONYWANEJ W SZKODLIWYCH WARUNKACH

*Ustawa z dnia 19 kwietnia 1950 r.*

(Dz. U. 1950 r, nr 20, poz. 174)

*(Wyciąg)*

**Art. 1.** 1. Czas pracy wszystkich pracowników, wymienionych w art. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1933 r. nr 94, poz. 734, z 1934 r. nr 110, poz. 976 (art. 110), z 1936 r. nr 28, poz. 222, z 1945 r. nr 21, poz. 117, z 1946 r. nr 51, poz. 285, z 1948 r. nr 49, poz. 372), może być skrócony do sześciu, siedmiu lub siedmiu i pół godziny dziennie i odpowiednio do 36, 42 lub 45 godzin tygodniowo, jeżeli praca odbywa się w szkodliwych warunkach lub jest szczególnie uciążliwa.

2. Skrócenie czasu pracy stosuje się na czas trwania szkodliwych lub uciążliwych warunków pracy.

**Art. 2.** 1. Przy przejściu na skrócony czas pracy pracownik płatny dniówkowo lub miesięcznie, zachowuje prawo do dotychczasowego dziennego lub miesięcznego zarobku podstawowego wraz z należnym dodatkiem za pracę w warunkach szkodliwych lub za pracę szczególnie uciążliwą.

2. Jednostkowe płace akordowe ulegają podwyżce w stosunku, w jakim pozostaje normalny czas pracy do skróconego czasu pracy.

**Art. 3.** 1. Rada Ministrów w drodze uchwał powziętych na wniosek ministra, któremu podlega zakład pracy, w porozumieniu z ministrami Pracy i Opieki społecznej [1]) oraz Zdrowia [2]) i po zasięgnięciu opinii Centralnej Rady Związków Zawodowych określi:

1) zakłady pracy ze wskazaniem stanowisk roboczych, do których stosuje się skrócony czas pracy,

2) wymiar godzin skróconej pracy dziennej i tygodniowej,

[1]) Obecnie Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

[2]) Obecnie Minister Zdrowia i Opieki Społecznej.

3) okres, na jaki został wprowadzony skrócony czas pracy [1]).

2. Ponadto Rada Ministrów może w tym samym trybie określić warunki, od których uzależnione będzie przywrócenie normalnego czasu pracy.

## W SPRAWIE CZASU PRACY OSÓB ZATRUDNIONYCH PRZY PILNOWANIU

*Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 26 stycznia 1922 r.*

(Dz. U. nr 18, poz. 148 i Dz. U. nr 74, poz. 589 z 1930 r.)

*(Wyciąg)*

**§ 1.** Rozporządzenie niniejsze reguluje czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu zakładów pracy oraz urządzeń i materiałów w zakładach, w których czas pracy jest normowany na zasadzie prze-

[1]) Patrz: Uchwała Rady Ministrów: a) z dnia 21.VI.1950 r. w sprawie skrócenia czasu pracy w zakładach podległych Ministrowi Przemysłu Ciężkiego (Mon. Pol. nr A-79, poz. 921); b) nr 417 z dnia 7 lipca 1954 r. w sprawie skróconego czasu pracy w niektórych zakładach *pracy* podległych Ministrowi Hutnictwa (obecnie Minister Przemysłu Ciężkiego — *przyp. red.*) (Mon. Pol. nr A-68, poz. 855); c) nr 18 z dnia 14 stycznia 1956 r. w sprawie skróconego czasu pracy w niektórych zakładach pracy wchodzących w skład resortu hutnictwa (Mon. Pol. nr 6, poz. 47); d) nr 726 z dnia 17 listopada 1956 r. w sprawie skróconego czasu pracy w niektórych zakładach pracy podległych Ministrowi Hutnictwa (Mon. Pol. nr 103, poz. 1188); e) nr 372 z dnia 28 maja 1955 r. w sprawie skróconego czasu pracy w Fabryce Lin, Drutu i Wyrobów z Drutu we Włocławku (Mon. Pol. nr 51, poz. 523); f) nr 621 z dnia 6 października 1956 r. w sprawie skróconego czasu pracy w niektórych zakładach pracy wchodzących w skład resortu łączności (Mon. Pol. nr 87, poz. 1006); g) nr 727 z dnia 17 listopada 1956 r. w sprawie skrócenia czasu pracy przy konserwacji zabytków (Mon. Pol. nr 101, poz. 1165); h) nr 744 z dnia 17 listopada 1956 r. w sprawie skróconego czasu pracy w niektórych zakładach pracy podległych Ministrowi Przemysłu Maszynowego (obecnie Minister Przemysłu Ciężkiego — *przyp. red.*) (Mon. Pol. nr 105, poz. 1203); i) nr 745 z dnia 17 listopada 1956 r. w sprawie skróconego czasu pracy w niektórych zakładach pracy podległych Ministrowi Transportu Drogowego i Lotniczego (obecnie Minister Komunikacji — *przyp. red.*) (Mon. Pol. nr 105, poz. 1204); j) nr 161 z dnia 30 kwietnia 1957 r. w sprawie skróconego czasu pracy w zakładach suchej destylacji drewna podległych Ministrowi Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego (Mon. Pol. nr 36, poz. 235); k) nr 243 z dnia 13 lipca 1957 r. w sprawie skróconego czasu pracy w niektórych zakładach pracy podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych (Mon. Pol. nr 59, poz. 363); l) nr 144 z dnia 10 maja 1958 r. w sprawie skróconego czasu pracy w zakładach przemysłu graficznego (Mon. Pol. nr 38, poz. 219); ł) nr 268 z dnia 27 czerwca 1959 r. w sprawie skrócenia czasu pracy w Katowickim Przedsiębiorstwie Materiałów Budowlanych Przemysłu Węglowego — Pyłownia w Sosnowcu (Mon. Pol. nr 61, poz. 301); m) nr 420 z dnia 15 października 1959 r. w sprawie skrócenia czasu pracy w niektórych zakładach podległych Ministrowi Przemysłu Spożywczego i Skupu (Mon. Pol. nr 88, poz. 468).

pisów ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu — o ile nie podlegają one bezpośrednio poszczególnym ministerstwom — a mianowicie:

a) pilnujących całości i bezpieczeństwa budynków, urządzeń i ruchomości;

b) odźwiernych, portierów, dozorców bram itp.;

c) dozorców i stróżów placowych, parkowych, drogowych, mostowych itp.;

d) osób, zatrudnionych w strażach ogniowych, oraz osób nadzorujących urządzenia przeciwpożarowe.

**§ 2.** Czas pracy osób wymienionych w § 1 niniejszego rozporządzenia, gdy wykonywane przez nie pilnowanie nie jest połączone z jakąkolwiek inną pracą, nie może przekraczać 12 godzin na dobę.

W godzinach pracy winien pracownik mieć możność spożycia posiłku bez opuszczenia miejsca pracy.

**§ 3.** Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby, przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej niż co 14 dni; przy przesuwaniu zmian czas pracy poszczególnego pracownika jednorazowo może być przedłużony najwyżej do 18 godzin.

**§ 4.** Czas pracy osób wymienionych w § 1 niniejszego rozporządzenia, a wykonujących w czasie pilnowania jednocześnie inną przerywaną pracę dodatkową może być, w razie udowodnionej potrzeby, przedłużony do 10 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego obwodu [1]), a do 12 godzin za takim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego okręgu [2]).

**§ 5.** Postanowienia art. 10 i 14 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu nie mają zastosowania do osób objętych niniejszym rozporządzeniem.

. . . . . .

## W SPRAWIE OBOWIĄZKU WYPŁACANIA 100% DODATKU ZA PRACĘ W DNI ŚWIĄTECZNE NIE BĘDĄCE NIEDZIELAMI

*Wyjaśnienie CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1955 r., nr 7, poz. 19)

Przepis art. 13 ustawy o czasie pracy stanowi, że za przepracowaną niedzielę pracownik musi otrzymać w zamian wolny dzień w tygodniu.

---

[1]), [2]) Obecnie zarząd okręgu właściwego związku zawodowego.

Na tle tego przepisu ustaliła się praktyka, że we wszystkich przypadkach niemożności udzielenia wolnego dnia w tygodniu w zamian za przepracowaną niedzielę, pracownikowi wypłaca się wynagrodzenie ze 100% dodatkiem, jak za godziny nadliczbowe.

Wobec brzmienia art. 13 powstała jednak wątpliwość, jak należy postępować w przypadku, gdy pracownik pracuje w dzień świąteczny, nie będący niedzielą i nie otrzymuje w zamian innego wolnego dnia w tygodniu.

Na tle tej wątpliwości powstał nawet pogląd, że w tym przypadku nie należy się pracownikowi ani wolny dzień w tygodniu, ani wynagrodzenie ze 100% dodatkiem.

Poglądu tego nie można uznać za słuszny, niewyczerpujące bowiem sformułowanie przepisu nie może stanowić podstawy do wyciągania niekorzystnych wniosków dla pracowników.

Poza przepisami o czasie pracy obowiązuje ustawa z dnia 18.I. 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. nr 4, poz. 28), która zapewnia pracownikom prawo do wypoczynku także poza niedzielami w dni świąteczne, w ustawie tej wyliczone.

Przyjęcie zasady, że pracownik zatrudniony w te dni nie uzyskuje za to dodatkowego wynagrodzenia, byłoby dla pracownika krzywdzące, skoro ogół pracowników korzysta w te dni z wypoczynku.

W związku z powyższym Centralna Rada Związków Zawodowych wyjaśnia:

Nie naruszając dotychczasowej praktyki, jaka wytworzyła się w niektórych zakładach pracy na tle stosowania postanowień układów zbiorowych pracy w zakresie udzielania ekwiwalentu za każdą przepracowaną niedzielę lub święto w formie wynagrodzenia z dodatkiem, jak za godziny nadliczbowe, należy uznać, że zatrudnienie pracownika w dzień świąteczny nie będący niedzielą powinno być traktowane w zakresie wynagrodzenia jak zatrudnienie w niedzielę.

Pomiędzy zatrudnieniem w niedzielę a zatrudnieniem w inny dzień świąteczny zachodzi ta różnica, że w zamian za przepracowaną niedzielę zakład pracy obowiązany jest udzielić wolnego dnia w tygodniu, podczas gdy za przepracowany dzień świąteczny nie będący niedzielą zakład pracy nie ma obowiązku udzielania wolnego dnia w tygodniu, a obowiązany jest w tym przypadku wypłacić pracownikowi wynagrodzenie ze 100% dodatkiem, jak za godziny nadliczbowe, chyba że za zgodą obu stron pracownik otrzyma inny wolny dzień w tygodniu.

*27 września 1955 r.*

## W SPRAWIE ZABEZPIECZENIA WŁAŚCIWEGO SKŁADU ZAŁÓG ZATRUDNIONYCH NA DRUGICH I TRZECICH ZMIANACH W PRZEMYSŁOWYCH ZAKŁADACH PRACY

*Uchwała nr 468 Prezydium Rządu z dnia 4 czerwca 1952 r.*

(Monitor Polski 1952 r., nr A-53, poz. 782)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

§ 1. . . . . .

3. Przy ustalaniu składu zmian powinny być zachowane następujące zasady:

1) podstawowy trzon personelu inżynieryjno-technicznego i niezbędnego personelu administracyjnego, pracujący w danym wydziale produkcyjnym (majster, rozdzielca robót, dyspozytor, zmianowy wydziału), powinien przechodzić kolejno na drugą i trzecią zmianę łącznie z załogą, z którą stale pracuje;

2) przy ustalaniu składu robotników pracujących na poszczególnych zmianach należy zapewnić w każdej z nich odpowiednią ilość wykwalifikowanych robotników;

3) zapewnienie na drugiej i trzeciej zmianie niezbędnej obsady na odcinku obsługi produkcji i działów mechanicznych (dyżurne brygady remontowe, elektrycy, obsada narzędziowni, ostrzalni itp.).

§ 2. 1. Zarządzenia (harmonogramy, grafiki zmian), obowiązujące w zakładach pracujących na dwie lub trzy zmiany, należy zrewidować i zapewnić, aby — z nielicznymi koniecznymi i uzasadnionymi wyjątkami — żaden pracownik nie pracował na trzeciej (nocnej) zmianie dłużej niż przez dwa tygodnie w miesiącu i przechodził kolejno przez wszystkie zmiany.

2. Zarządzenia te nie mogą naruszać obowiązujących przepisów o zatrudnieniu w porze nocnej kobiet i niektórych kategorii pracowników młodocianych. Pojęcie pory nocnej określają obowiązujące przepisy.

§ 3. Wszyscy pracownicy (umysłowi i robotnicy) o normowanym czasie pracy, zatrudnieni w przemysłowych zakładach pracy, otrzymują za wszystkie godziny przepracowane w porze nocnej dopłatę za pracę nocną wynoszącą 10% stawki zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 4. 1. Dyrektorzy zakładów pracujących na dwie lub trzy zmiany wydadzą równocześnie zarządzenia zapewniające pełne bezpieczeństwo pracy i maksymalne higieniczne warunki pracy załóg, zatrudnionych na drugiej i trzeciej zmianie, i dopilnują stałego wykonywania tych zarządzeń.

2. W zakładach pracy, przy których prowadzone są stołówki, należy zapewnić możność spożycia gorącego posiłku przez pracowników zatrudnionych na trzeciej zmianie na tych samych warunkach, na jakich w danym zakładzie pracy wydawane są gorące posiłki pracownikom zatrudnionym na pierwszej zmianie.

. . . . . .

## W SPRAWIE WZMOCNIENIA DZIAŁALNOŚCI INSTANCJI ZWIĄZKOWYCH W ZAKRESIE ZABEZPIECZENIA USTAWOWEGO CZASU PRACY

*Uchwała Prezydium CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 9, poz. 177)

Prezydium CRZZ oceniając sytuację w zakładach pracy stwierdza, że na przestrzeni ostatnich miesięcy stosuje się w nadmiernych rozmiarach pracę w godzinach nadliczbowych.

Stan ten jest sprzeczny z przepisami ustawodawstwa pracy, powoduje ujemne skutki gospodarcze.

Decyzje w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych niejednokrotnie podejmowane są bez dostatecznego uzasadnienia. W wielu przypadkach praca w godzinach nadliczbowych stosowana jest w celu pokrycia niedomagań wynikających ze złej organizacji pracy. Przypadki nie uzasadnionego zwiększenia pracy w godzinach nadliczbowych bez rzeczywistej potrzeby powodują sztuczne zwiększenie kosztów własnych produkcji.

Sytuacja ta, sprzeczna z interesami ogółu pracujących, wymaga podjęcia zdecydowanego przeciwdziałania ze strony związków zawodowych i samorządu robotniczego.

Wszystkie instancje związkowe są zobowiązane do przestrzegania następujących zasad w przypadkach stosowania pracy nadliczbowej w zakładach:

1) rady zakładowe i organa samorządu robotniczego powinny niezwłocznie dokonać oceny obecnej sytuacji w zakresie stosowania godzin nadliczbowych, a następnie dokonywać takiej oceny co najmniej raz na kwartał; ocenę tę należy wykorzystać dla pogłębienia zrozumienia ujemnych skutków socjalnych i ekonomicznych nie uzasadnionego stosowania pracy w godzinach nadliczbowych i do ugruntowania zasady, że w zakładzie pracy ani jedna godzina nadliczbowa nie może być przepracowana bez istotnej potrzeby oraz bez wymaganego prawem zezwolenia lub zawiadomienia zarządu okręgowego związku zawodowego;

2) wniosek zakładu pracy o zezwolenie na pracę nadliczbową wraz

ze stanowiskiem rady zakładowej w tej sprawie może być uwzględniony jedynie wówczas, gdy podane we wniosku potrzeby zakładu pracy mają istotny charakter i gdy są należycie udowodnione; w razie negatywnej oceny charakteru potrzeb zakładu i dowodów mających uzasadnić ich istnienie wniosek należy pozostawić bez uwzględnienia jako nie odpowiadający wymogom ustawy o czasie pracy;

3) decyzja w sprawie zezwolenia wymaga w każdym wypadku uchwały prezydium zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego; jest absolutnie niedopuszczalne, aby zezwolenie takie zostało udzielone jednoosobowo;

4) we wszystkich zarządach okręgowych związków zawodowych należy prowadzić ścisłą ewidencję udzielonych zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych; ewidencja ta powinna w szczególności umożliwiać pełną bieżącą orientację co do rozmiarów stosowania pracy w godzinach nadliczbowych w poszczególnych zakładach pracy w danym roku kalendarzowym;

5) wszystkie instancje związkowe, a w szczególności zarządy okręgowe związków zawodowych są obowiązane prowadzić systematyczną kontrolę zakładów pracy w zakresie stosowania w tych zakładach pracy w godzinach nadliczbowych, sprawdzając, czy zakłady pracy, które stosują taką pracę, mają na to zezwolenie zarządu okręgowego związku zawodowego i czy praca ta odbywa się na warunkach określonych w zezwoleniu i pod kontrolą rad zakładowych, przewidzianą w układach zbiorowych pracy;

6) o każdym stwierdzonym przypadku stosowania pracy w godzinach nadliczbowych bez wymaganego prawem zezwolenia lub zawiadomienia zarządu okręgowego związku zawodowego, a w szczególności o każdym fakcie ukrywania pracy w godzinach nadliczbowych, względnie stosowania pracy w godzinach nadliczbowych w większej ilości niż to zostało określone w zezwoleniu — należy powiadamiać jednostkę nadrzędną nad zakładem pracy, a w poszczególnych uzasadnionych przypadkach należy — niezależnie od zawiadomienia jednostki nadrzędnej — kierować sprawę na drogę postępowania karno-administracyjnego, występując z odpowiednim wnioskiem do kolegium orzekającego przy prezydium właściwej rady narodowej o ukaranie kierownika zakładu pracy;

7) zarządy główne i zarządy okręgowe związków zawodowych obowiązane są przeprowadzać okresową analizę pracy w godzinach nadliczbowych; celem tej analizy powinno być m. in. określenie środków zmierzających do zmniejszenia ilości udzielanych zezwoleń.

W związku z ujawnieniem poważnych naruszeń dyscypliny wykonania Narodowego Planu Gospodarczego w zakresie inwestycji i płac Rada Ministrów podjęła szereg koniecznych środków zaradczych,

zwracając m. in. uwagę na potrzebę wydatnego ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

W związku z tym Ministerstwo Finansów zaleciło, by bank finansujący działalność eksploatacyjną przedsiębiorstw wydawał środki pieniężne, przeznaczone na wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jedynie w granicach udzielonego zezwolenia przez instancje związkowe; w przypadkach gdy przedsiębiorstwo nie uzyskało uprzednio zgody odpowiedniej instancji związków zawodowych na pracę w godzinach nadliczbowych, bank będzie odmawiał wydania środków pieniężnych na ten cel.

*9 października 1959 r.*

## W SPRAWIE PRZESTRZEGANIA PORZĄDKU I DYSCYPLINY PRACY

*Uchwała nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r.*

(Monitor Polski 1957 r., nr 70, poz. 432 i Monitor Polski 1960 r., nr 18, poz. 89)

*(Wyciąg)*

W celu stworzenia warunków umacniania w przedsiębiorstwach, urzędach i instytucjach właściwego porządku pracy i zabezpieczenia dyscypliny pracy Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

### I. REGULAMINY PRACY

**§ 1.** 1. W przedsiębiorstwach uspołecznionych zaleca się wprowadzenie regulaminów pracy określających prawa i obowiązki pracowników zgodnie z wytycznymi stanowiącymi załącznik do uchwały lub dostosowanie obowiązujących regulaminów do tych wytycznych.

2. W innych uspołecznionych zakładach pracy (jak zakłady służby zdrowia, placówki naukowo-badawcze itp.) zaleca się wprowadzenie regulaminów pracy stosownie do zarządzeń właściwych ministrów, wydanych w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych i Ministrem Pracy i Opieki Społecznej [1]). Zarządzenia te powinny opierać się na zasadach określonych w wytycznych stanowiących załącznik do uchwały i mogą ustalać ramowe regulaminy pracy.

**§ 2.** W uspołecznionych zakładach pracy do wszystkich pracowników (robotników i pracowników umysłowych), którzy opuszczają pracę bez usprawiedliwienia, stosuje się — w przypadkach i na za-

[1]) Obecnie Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

sadach określonych w wytycznych stanowiących załącznik do uchwały — kary pieniężne przewidziane w regulaminie pracy.

§ 3. W urzędach oraz w tych instytucjach i przedsiębiorstwach państwowych, w których stosunki służbowe są unormowane szczególnymi przepisami prawnymi (pragmatyki służbowe lub inne przepisy normujące prawa i obowiązki pracowników), należy stosować do pracowników naruszających swoje obowiązki środki porządkowe i dyscyplinarne przewidziane w tych przepisach. Szczegółowe zarządzenia w tej sprawie wydadzą właściwi ministrowie, a dla organów podlegających prezydiom rad narodowych — prezydia właściwych wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

## II. ZASADY USPRAWIEDLIWIANIA NIEOBECNOŚCI W PRACY

§ 4. W celu usunięcia wątpliwości, dotyczących zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy, ustala się, co następuje:

1. Pracownik może być zwolniony z pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych (ślub, urodzenie się dziecka, zgon i pogrzeb członka rodziny, inne sprawy, które wymagają załatwienia w godzinach pracy).

2. Za czas zwolnień, o których mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w przypadkach przewidzianych w przepisach i układach zbiorowych pracy oraz w następujących przypadkach:

1) ślubu pracownika — przez 2 dni,

2) urodzenia się dziecka pracownika — przez 2 dni,

3) ślubu dziecka — przez jeden dzień,

4) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki — przez 2 dni,

5) zgonu i pogrzebu siostry lub brata — przez jeden dzień.

3. Opuszczenie pracy lub spóźnienie się do pracy usprawiedliwiają ważne przyczyny, a w szczególności:

1) choroba lub wypadek powodujące niezdolność pracownika do pracy,

2) choroba lub wypadek członka rodziny pracownika wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki,

3) okoliczność wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8,

4) zakłócenia w funkcjonowaniu komunikacji i inne nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,

5) konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej w granicach nie przekraczających 6 godzin od zakończenia podróży, jeżeli pracownik nie korzystał z miejsca sypialnego.

4. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy w przypadkach, o których mowa w ust. 3, przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy w granicach ustalonych w przepisach prawa bądź układach zbiorowych pracy.

5. Pracownikom uczęszczającym do szkół lub na kursy zawodowe przysługują zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w następujących rozmiarach:

1) uczęszczającym do szkół wyższych — do 14 godzin tygodniowo, zależnie od potrzeby, pod warunkiem uzyskania zgody władz szkolnych na łączenie nauki z pracą zarobkową,

2) uczęszczającym do szkół średnich dla dorosłych do 6 godzin tygodniowo, zależnie od potrzeby,

3) delegowanym na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe pracownika — na czas niezbędny dla umożliwienia udziału w zajęciach.

6. Pracownikom pełniącym funkcje wykładowców w średnich szkołach zawodowych, w szkołach wyższych oraz na kursach zawodowych, organizowanych przez resort oświaty lub resort, któremu podlega zakład pracy zatrudniający pracownika, przysługują zwolnienia z pracy na czas niezbędny dla prowadzenia wykładów i innych zajęć szkolnych, w granicach do 6 godzin tygodniowo, bez zmniejszenia wynagrodzenia za pracę.

7. Pracownicom wychowującym dzieci w wieku do lat 14 przysługuje dwukrotnie w ciągu roku zwolnienie z pracy na jeden dzień.

§ 5. Zwolnienia z pracy — bez zachowania prawa do wynagrodzenia — przysługują także:

1) pracownikom przyjętym do pracy w miejscowości położonej w takiej odległości od miejsca stałego ich zamieszkania, że niemożliwy jest codzienny powrót z miejsca pracy do miejsca stałego zamieszkania, jak również pracownikom zatrudnionym w budownictwie, czasowo przeniesionym do takiej miejscowości — na jeden dzień w miesiącu, poprzedzający dzień wolny od pracy lub następujący po takim dniu,

2) pracownikom będącym użytkownikami małych i średnich gospodarstw rolnych, nie zatrudniających sił najemnych — do prac rolnych w granicach:

a) zatrudnionym w górnictwie, przemyśle i budownictwie — do 3 dni roboczych za każdy przepracowany w przedsiębiorstwie miesiąc, a łącznie nie więcej niż 20 dni roboczych w roku kalendarzowym.

b) zatrudnionym przy budowie i konserwacji dróg lądowych i wodnych śródlądowych — do 6 dni roboczych w każdym przepracowanym miesiącu,

c) zatrudnionym w innych zakładach pracy, jeżeli ze zwolnień takich pracownicy tych zakładów dotychczas korzystali [1]).

§ 6. 1. O uzasadnionej niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić zakład pracy.

2. Terminy zwolnień z pracy, przewidzianych w § 5, wymagają zgody kierownictwa zakładu pracy.

§ 7. Pozostają w mocy dotychczasowe uprawnienia pracowników do innych zwolnień z pracy i urlopów okolicznościowych, poza określonymi w §§ 4 i 5, a w szczególności do zwolnień i urlopów:

1) na dokończenie nauk i egzaminy,
2) na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne,
3) do pełnienia niektórych funkcji społecznych i na szkolenie,
4) do pracy w rolnictwie w okresach szczytowego natężenia robót,
5) na szkolenie pożarnicze dla członków terenowych ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych,
6) dla celów sportowych,
7) dla krwiodawców.

### III. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 8. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) zapewnią w podległych im resortach stałe przestrzeganie regulaminów pracy przez zorganizowanie odpowiedniej kontroli oraz przez wyciąganie konsekwencji służbowych względem pracowników winnych niestosowania środków przewidzianych regulaminem pracy w stosunku do podległych im pracowników naruszających przepisy regulaminu.

§ 9. Zaleca się organizacjom spółdzielczym wprowadzenie zasad niniejszej uchwały w spółdzielczych zakładach pracy.

10. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Załącznik do uchwały nr 327 Rady Ministrów z dn. 16 sierpnia 1957 r.

## WYTYCZNE DO OPRACOWANIA REGULAMINÓW PRACY W USPOŁECZNIONYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

(Monitor Polski 1957 r., nr 70, poz. 432 i Monitor Polski 1960 r., nr 18 poz. 89)

### I

Wytyczne dotyczą regulaminów pracy we wszystkich uspołecznionych przedsiębiorstwach, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników. Regulaminy te powinny mieć zastosowanie do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

[1]) Ze zwolnień takich korzystali np. pracownicy składnic przemysłu chemicznego — na podstawie pisma okólnego nr 142 Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1952 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Mon. Pol. nr 58, poz. 898).

II

1. Projekt regulaminu pracy ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową (delegatem związkowym), a w przedsiębiorstwach, w których działają rady robotnicze, na wniosek dyrektora — rada robotnicza w uzgodnieniu z radą zakładową. Projekt regulaminu należy podać do wiadomości załogi w celu zgłoszenia uwag. Pracownicy mogą w ciągu tygodnia zgłosić dyrekcji przedsiębiorstwa lub radzie robotniczej, a także radzie zakładowej, uwagi do projektu. Po rozpatrzeniu uwag zgłoszonych przez pracowników dyrektor w uzgodnieniu z radą zakładową (delegatem związkowym), a w przedsiębiorstwach, w których działają rady robotnicze, rada robotnicza w uzgodnieniu z radą zakładową ustala tekst regulaminu.

2. Regulamin wymaga zatwierdzenia — pod względem zgodności z przepisami prawa — przez zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego.

3. Po zatwierdzeniu regulamin powinien być niezwłocznie wywieszony w poszczególnych oddziałach przedsiębiorstwa w miejscach widocznych i utrzymywany zawsze w stanie czytelnym. Niezależnie od tego regulamin może być podany do wiadomości pracownikom w inny sposób. Regulamin wchodzi w życie w dwa tygodnie po wywieszeniu. Regulamin powinien być podany do wiadomości każdego nowo wstępującego pracownika przed jego przystąpieniem do pracy.

III

1. Regulamin powinien stwierdzać, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest: rzetelne wykonywanie pracy, przestrzeganie obowiązującego czasu pracy, przestrzeganie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, koleżeński stosunek do współtowarzyszy pracy, okazywanie pomocy podwładnym, a w szczególności młodocianym i uczniom oraz sumienny stosunek do urządzeń i materiałów, stanowiących własność społeczną.

2. Regulamin powinien nakładać na wszystkich pracowników obowiązek czynnego zapobiegania sprzeniewierzeniom i kradzieżom majątku zakładu pracy, jak również każdemu innemu niebezpieczeństwu zagrażającemu pracującym lub ruchowi zakładu oraz bezzwłocznego powiadomienia o tym przełożonych.

3. Regulamin powinien w sposób wyraźny stwierdzać, że wkład pracy pracownika w wyniki gospodarcze przedsiębiorstwa, a w szczególności jego obowiązkowość w pracy, rzetelny stosunek do mienia społecznego i przestrzeganie dyscypliny pracy — stanowią podstawę zarówno do uczestniczenia pracownika w zyskach odpisanych na fundusz zakładowy, jak i do ustalenia wysokości udziału pracownika w tym zysku.

IV

1. Regulamin pracy powinien ściśle określać:

a) początek i koniec pracy dla każdej zmiany i poszczególnych grup pracowników (w tym młodocianych i innych pracowników korzystających ze skróconego czasu pracy),

b) ilość i czas trwania przerw wypoczynkowych i wyszczególnienie dni, w których praca odbywa się bez przerw,

c) tryb przesuwania zmian i czas porządkowania zakładu pracy,

d) porządek rozpoczynania i kończenia pracy,

e) czas i miejsce wypłaty wynagrodzenia,

f) dni wolne od pracy zgodnie z przepisami prawa i układami zbiorowymi pracy.

2. Regulamin może przewidywać dopuszczalność wyjątkowego stosowania innego rozkładu czasu pracy dla poszczególnych pracowników, którzy ze względu na istniejące warunki komunikacyjne nie mogą rozpoczynać pracy w czasie przewidzianym dla ogółu pracowników.

3. Regulamin powinien zawierać wykaz najczęściej wykonywanych prac w danym zakładzie wzbronionych młodocianym i kobietom, w tym kobietom ciężarnym.

V

1. Regulamin powinien określać:

a) zasady postępowania zapewniające pracownikowi przydział pracy zgodny z umową o pracę,

b) zasady organizowania stanowisk pracy oraz dostarczania potrzebnych do pracy narzędzi i materiałów,

c) czas i miejsce przyjmowania pracowników przez dyrektora lub osobę przez dyrektora upoważnioną, a w przedsiębiorstwach, w których działają rady robotnicze — także przez przedstawiciela rady robotniczej,

d) czas i miejsce przyjmowania pracowników przez przedstawicieli rady zakładowej i jej komisji oraz przedstawicieli zakładowej (terenowej) komisji rozjemczej,

e) tryb uzyskiwania przez pracowników od administracji przedsiębiorstwa w określonym miejscu i czasie wyjaśnień dotyczących:

— zasad wynagradzania,

— przysługujących świadczeń socjalnych,

— przysługującej odzieży ochronnej i roboczej,

— przysługujących innych uprawnień i świadczeń wynikających z ustawodawstwa pracy i układów zbiorowych pracy.

2. Regulamin może zawierać wyciągi z przepisów prawnych dotyczących stosunku pracy oraz z postanowień układów zbiorowych pracy określających jakie skutki w zakresie płac pociąga za sobą naruszenie porządku i dyscypliny pracy.

## VI

1. Regulamin pracy powinien ustalać, jakie środki stosuje się wobec pracowników naruszających porządek i dyscyplinę pracy.

2. Do szczególnie zagrażających porządkowi i dyscyplinie pracy przekroczeń należą przede wszystkim:

a) rozmyślne złe lub niedbałe wykonywanie pracy oraz zawinione psucie podczas niej materiałów, narzędzi i maszyn,

b) nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczanie w ciągu dnia roboczego bez uzasadnionej przyczyny, przy czym za samowolne opuszczenie pracy uważa się również stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwym lub picie alkoholu podczas pracy.

c) zakłócanie spokoju w zakładzie pracy,

d) niewykonywanie poleceń przełożonych bądź wykonywanie pracy w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonego wskazówkami oraz niewłaściwy (obraźliwy lub lekceważący) stosunek do przełożonych,

e) nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również przepisów przeciwpożarowych.

## VII

1. Regulamin powinien określać zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i uprawnienia pracowników do zwolnień z pracy.

2. Przez nie usprawiedliwione opuszczenie pracy rozumie się niestawienie się do pracy w dniu pracy lub opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia.

3. . . . . .[1])

## VIII

1. Wobec pracowników, którzy dopuszczają się przekroczeń, regulamin może przewidywać stosowanie następujących środków:

1) udzielenie upomnienia,

2) udzielenie ostrzeżenia,

3) nałożenie kary pieniężnej,

4) przeniesienie do pracy niżej zaszeregowanej,

5) zwolnienie z pracy z zachowaniem warunków wypowiedzenia,

6) zwolnienie z pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

2. Wszystkie zastosowane wobec pracowników środki mogą być podawane do wiadomości ogółu pracowników zakładu pracy bądź ogółu pracowników działu pracy, w którym pracownik ten jest zatrudniony.

---

[1]) Uchylony.

## IX

1. Kary pieniężne powinny być stosowane po uprzednim udzieleniu ostrzeżenia.

2. Kary pieniężne mogą być stosowane tylko za przekroczenia przewidziane w art. 43 przepisów o umowie o pracę robotników i w wysokości nie przekraczającej granic określonych w art. 44 tych przepisów.

3. Za nie usprawiedliwione nieprzybycie do pracy nakłada się na pracownika karę pieniężną w wysokości 1/4 dziennego zarobku, bez stosowania ostrzeżenia (ust. 1).

4. Przepis ust. 3 nie ma zastosowania do pracowników, którzy wskutek nieprzybycia do pracy utracili w danym miesiącu prawo do zasiłku rodzinnego.

5. Należy jednak stosować przepis ust. 3, jeżeli zasiłek rodzinny wypłacany jest do rąk osoby posiadającej stwierdzone wyrokiem lub postanowieniem sądowym prawo do otrzymywania od pracownika alimentów, pobierania jego wynagrodzenia w całości lub w części, pobierania zasiłku rodzinnego albo innych należności przypadających pracownikowi.

6. Tryb usprawiedliwiania nieobecności w pracy, przewidziany dla pracowników pobierających zasiłki rodzinne w przepisach o zaliczaniu niektórych okresów nieobecności w pracy do dni przepracowanych, stosuje się również do pracowników nie pobierających zasiłków rodzinnych.

7. Kary pieniężne mogą być stosowane do wszystkich pracowników za nie usprawiedliwione spóźnianie się do pracy lub jej przedwczesne opuszczanie.

8. Pracowników opuszczających pracę bez usprawiedliwienia należy uprzedzać o treści przepisu części XI ust. 2.

9. Kary pieniężnej nie wolno nałożyć na pracownika po upływie trzech dni od daty stwierdzenia uchybienia.

10. Sumy powstałe z wpływów z kar pieniężnych powinny być przeznaczone na zaspokajanie potrzeb socjalno-bytowych pracowników danego zakładu pracy zgodnie z decyzją rady zakładowej.

## X

1. Uznawanie opuszczenia pracy (nieprzybycia do pracy, spóźniania się, przedwczesnego opuszczania pracy) za usprawiedliwione lub nie usprawiedliwione oraz stosowanie kar i innych środków przewidzianych w regulaminie pracy należy do kierownika zakładu pracy po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika, z zastrzeżeniem wynikających z przepisów prawa uprawnień zakładowej organizacji związkowej. W zakładach pracy zatrudniających ponad 500 pracowników kierownik zakładu pracy może przekazać wymienione uprawnienia podległym bezpośrednio kierownikom działów (oddziałów, wydziałów) lub kierownikowi komórki kadrowej.

2. Przeniesienie do pracy niżej zaszeregowanej wymaga wypowiedzenia warunków umowy o pracę dotyczących zaszeregowania pracownika.

XI

1. Regulamin powinien wskazywać, że w przypadkach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych albo dopuszczenia się przez pracownika oczywistego lub stwierdzonego prawomocnym wyrokiem przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, należy pracownika zwolnić z pracy bez wypowiedzenia zgodnie z przepisami dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11).

2. Regulamin powinien ponadto wskazywać, że nie usprawiedliwiona nieobecność w pracy w ciągu trzech dni w miesiącu lub czterech dni w kwartale, przychodzenie do pracy w stanie nietrzeźwym lub doprowadzenie się do tego stanu podczas pracy może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w myśl przepisów dekretu powołanego w ust. 1.

XII

1. Regulamin powinien być przystosowany do potrzeb danej gałęzi produkcji i do potrzeb danego zakładu pracy.

2. Wytyczne nie dotyczą kopalń węgla, w których ze względu na szczególne warunki bezpieczeństwa i dyscypliny pracy stosuje się odrębne regulaminy pracy.

## O ZWALCZANIU NADUŻYĆ W ZAKRESIE WYKORZYSTYWANIA ZAŚWIADCZEŃ O CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

*Ustawa z dnia 6 czerwca 1958 r.*

(Dz. U. 1958 r., nr 35, poz. 154)

*(Wyciąg)*

**Art. 1.** Przepisy niniejszej ustawy stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub mianowania oraz do zakładów pracy wszelkiego rodzaju, w szczególności także do urzędów i instytucji państwowych oraz organizacji społecznych.

**Art. 2.** Zakłady pracy, organy ubezpieczeń społecznych i właściwe organy administracji prezydiów rad narodowych obowiązane są organizować i przeprowadzać systematyczną kontrolę wykorzystywania

przez pracowników zwolnień od pracy na podstawie zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy.

**Art. 3.** 1. Pracownik traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy objęty zaświadczeniem o czasowej niezdolności do pracy, jeżeli kontrola wykazała, że pracownik nadużył zwolnienia od pracy, wykorzystując je niezgodnie z przeznaczeniem, w szczególności dla uchylenia się od pracy lub dla wykonywania innej pracy zarobkowej.

2. Jeżeli pracownik pozbawiony zasiłku chorobowego w myśl ust. 1 zostanie ponownie w ciągu roku pozbawiony zasiłku chorobowego, wówczas niezależnie od zastosowania przepisu ust. 1 traci on prawo do zasiłku za pierwsze trzy dni każdej następnej niezdolności do pracy w ciągu roku od ostatniego pozbawienia zasiłku, z wyjątkiem niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu.

**Art. 4.** 1. Pracownika, któremu służy prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, zakład pracy pozbawia wynagrodzenia za okresy zwolnienia od pracy wskazane w art. 3, jeżeli zachodzą okoliczności przewidziane w tym przepisie. Pracownikowi, który otrzymał wynagrodzenie z góry za okres zwolnienia od pracy, potrąca się to wynagrodzenie przy najbliższej wypłacie.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych w nie uspołecznionych zakładach pracy.

**Art. 5.** Do pracownika, który wykorzystuje zwolnienie dla uchylenia się od pracy lub dla wykonywania w okresie zwolnienia innej pracy zarobkowej, można stosować sankcje przewidziane w przepisach o stosunku pracy (służbowym) albo w regulaminach pracy za nie usprawiedliwione opuszczanie pracy, z wyjątkiem regulaminowych kar pieniężnych.

**Art. 6.** 1. Spory z powodu pozbawienia zasiłku chorobowego są rozpoznawane w trybie ustanowionym dla sporów z zakresu ubezpieczeń społecznych.

2. Spory z powodu pozbawienia wynagrodzenia są rozpoznawane w trybie przewidzianym dla sporów ze stosunków pracy.

3. Wszczęcie sporu nie wstrzymuje wykonania decyzji o pozbawieniu zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia.

. . . . . .

3. Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdoloności do pracy może otrzymać pracownik tylko po przedłożeniu swojej legitymacji ubezpieczeniowej, w której dokonuje się wpisu, stwierdzającego okres każdej orzeczonej niezdolności do pracy.

**Art. 8.** 1. W państwowych i spółdzielczych zakładach pracy działających na zasadach rozrachunku gospodarczego zasiłki chorobowe wypłacane są z przeznaczonych na ten cel funduszów ubezpieczenia

społecznego w granicach kredytów ustalonych dla każdego z tych zakładów pracy lub przedsiębiorstw.

2. Wydatki na zasiłki chorobowe przekraczające kredyt z funduszów ubezpieczenia społecznego pokrywa zakład pracy z funduszu płac.

3. Niewykorzystane z funduszów ubezpieczenia społecznego kredyty na wypłatę zasiłków chorobowych przeznaczone będą na cele podnoszenia zdrowotności.

4. Przepisy ust. 1 i 2 nie mają zastosowania do zakładów pracy zatrudniających poniżej 50 pracowników.

**Art. 9.** 1. Rada Ministrów na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych wyda w drodze rozporządzenia szczegółowe przepisy niezbędne dla wykonania niniejszej ustawy.

2. Przepisy przewidziane w ust. 1 określą w szczególności uprawnienia organów i osób przeprowadzających kontrolę.

**Art. 10.** Traci moc art. 277 ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. nr 51, poz. 396 z późniejszymi zmianami).

**Art. 11.** Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1958 r. z wyjątkiem art. 7, którego termin wejścia w życie ustali rozporządzenie Rady Ministrów.

## W SPRAWIE NIEWYPŁACANIA WYNAGRODZENIA ZA CZAS NIE USPRAWIEDLIWIONEJ NIEOBECNOŚCI W PRACY

*Pismo okólne nr 85 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 czerwca 1960 r.*

(Monitor Polski 1960 r., nr 48, poz. 231)

W związku z niejednolitą praktyką w zakresie niewypłacania wynagrodzenia za czas nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia się, co następuje:

1. Pracownikom płatnym miesięcznie, opuszczającym pracę bez usprawiedliwienia, nie przysługuje — zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa — wynagrodzenie za czas nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

2. Zasada określona w ust. 1 dotyczy również pracowników zatrudnionych w urzędach, instytucjach i przedsiębiorstwach państwowych, których stosunki służbowe są unormowane szczególnymi przepisami prawnymi (pragmatyką służbową lub innymi przepisami normującymi prawa i obowiązki pracowników) oraz pracowników kontraktowych.

3. Pracownicy płatni miesięcznie z góry obowiązani są do zwrotu takiej części otrzymanego wynagrodzenia miesięcznego, jaka przypada za każdy dzień nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

4. Wszystkim pracownikom płatnym miesięcznie, opuszczającym pracę bez usprawiedliwienia, należy przy najbliższej wypłacie zmniejszyć wynagrodzenie o odpowiednią część miesięcznego wynagrodzenia obejmującą czas nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bez względu na to, czy wynagrodzenie jest wypłacane z dołu, czy z góry. Wynagrodzenie tych pracowników za jeden dzień wynosi 1/25 ich wynagrodzenia miesięcznego, jeżeli układ zbiorowy lub przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

## 3

# PŁACE

### O UTWORZENIU KOMITETU PRACY I PŁAC ORAZ O ZMIANACH WŁAŚCIWOŚCI W DZIEDZINIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH, RENT, ZAOPATRZEŃ I OPIEKI SPOŁECZNEJ

*Ustawa z dnia 13 kwietnia 1960 r.*

(Dz. U. 1960 r., nr 20, poz. 119)

*(Wyciąg)*

**Art. 1.** 1. Tworzy się Komitet Pracy i Płac, zwany w dalszym ciągu Komitetem.

2. Komitet jest organem kolegialnym, i działa przy Radzie Ministrów,

3. Komitet jest naczelnym organem administracji państwowej w zakresie swojej działalności.

**Art. 2.** 1. Komitet zapewnia realizację ustaleń narodowych planów gospodarczych i wytycznych Rady Ministrów w dziedzinie polityki zatrudnienia i płac, opracowuje projekty przepisów prawa pracy, zasady systemów płac i normowania pracy w gospodarce narodowej oraz wynagrodzeń w administracji państwowej, jak również opracowuje projekty ogólnych zasad polityki w zakresie ubezpieczeń społecznych i zaopatrzeń rentowych.

2. Komitet współdziała z Centralną Radą Związków Zawodowych w wykonywaniu zadań określonych niniejszą ustawą.

. . . . . .

**Art. 3.** Do zakresu działania Komitetu należą w szczególności następujące sprawy:

1) współdziałanie przy opracowywaniu wytycznych dotyczących właściwych proporcji między wydajnością pracy a poziomem płac oraz czuwanie nad realizacją tych proporcji ustalonych w narodowych planach gospodarczych,

2) inicjowanie i opracowywanie projektów w zakresie zmian syste-

mów płac, uposażeń, normowania pracy oraz zabezpieczenia dyscypliny płac w gospodarce narodowej,

3) opracowywanie wniosków dla ustalania właściwych proporcji płac między:

— poszczególnymi działami gospodarki narodowej i administracji państwowej,

— w ramach poszczególnych działów gospodarki narodowej,

— między poszczególnymi grupami zawodowymi,

4) opracowywanie w oparciu o ustalenia narodowych planów gospodarczych i wytyczne Rady Ministrów projektów poprawy warunków płacowych pracowników,

5) inicjowanie i podejmowanie przedsięwzięć mających na celu stosowanie norm pracy odpowiadających aktualnemu poziomowi techniki, organizacji pracy i produkcji,

6) opracowywanie wytycznych w zakresie zatrudnienia, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, zabezpieczających prawidłową realizację zadań wynikających z narodowych planów gospodarczych oraz organizowanie badań w tym zakresie,

7) współpraca z właściwymi organami państwowymi i organizacjami społecznymi w sprawach szkolenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej oraz zatrudnienia inwalidów,

8) opracowywanie przy współpracy z Centralną Radą Związków Zawodowych i przedkładanie Radzie Ministrów projektów przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz innych przepisów w sprawach należących do zakresu działania Komitetu,

9) opracowywanie i wydawanie na podstawie ustaw w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych przepisów oraz podstawowych wyjaśnień w sprawach: zatrudnienia, płac, prawa pracy, świadczeń w naturze, ubezpieczeń społecznych oraz rent i zaopatrzeń,

10) sprawy związane z układami zbiorowymi pracy i ich rejestracja.

**Art. 4.** . . . . . .

4. Członkami Komitetu są:

a) przedstawiciele określonych przez Radę Ministrów naczelnych organów administracji państwowej, powoływani i odwoływani przez Prezesa Rady Ministrów,

b) Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,

c) przedstawiciele Centralnej Rady Związków Zawodowych, delegowani i odwoływani przez jej Prezydium.

. . . . . .

**Art. 8.** 1. Sprawy ubezpieczeń społecznych oraz należące dotychczas do właściwości Ministra Pracy i Opieki Społecznej sprawy rent i za-

opatrzeń przechodzą do zakresu działania Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych, któremu nadaje się nazwę Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zwany w dalszym ciągu Zakładem.

. . . . . .

## W SPRAWIE SZCZEGÓŁOWEGO ZAKRESU I TRYBU DZIAŁANIA KOMITETU PRACY I PŁAC ORAZ ZAKRESU WSPÓŁPRACY KOMITETU Z INNYMI ORGANAMI ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ

*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1960 r.*

(Dz. U. 1960 r., nr 23, poz. 133)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

§ 3. Komitet w zakresie wykonywania swych zadań współdziała z Centralną Radą Związków Zawodowych, a w szczególności w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych:

1) opracowuje wnioski i projekty aktów normatywnych przedkładane Radzie Ministrów,

2) opracowuje i wydaje akty normatywne i podstawowe wyjaśnienia.

§ 4. 1. Uzgodnienia z Komitetem wymagają przedkładane Radzie Ministrów i Prezesowi Rady Ministrów przez właściwych ministrów projekty dotyczące:

1) systemów płac, stawek płac zasadniczych robotników i pracowników umysłowych, ramowych tabel płac i zasad zaszeregowania, ramowych zasad premiowania, wysokości i rodzajów świadczeń w naturze oraz innych dodatków do płac robotników i pracowników umysłowych zatrudnionych we wszystkich działach gospodarki uspołecznionej i administracji państwowej;

2) zatrudnienia i werbunku siły roboczej;

3) prawa pracy i stosunków służbowych pracowników i funkcjonariuszów państwowych;

4) zaopatrzeń rentowych.

2. W ramach wytycznych Rady Ministrów Komitet w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyraża zgodę na wydawanie przez właściwych ministrów przepisów dotyczących regulacji płac i świadczeń w naturze, udziela szczegółowych wytycznych w sprawie zawierania układów zbiorowych pracy oraz wyraża zgodę na zawarcie układów lub protokółów dodatkowych do tych układów.

. . . . . .

§ 9. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE ZASAD I TRYBU WYDAWANIA PRZEZ BANKI PAŃSTWOWYM PRZEDSIĘBIORSTWOM ŚRODKÓW PIENIĘŻNYCH NA FUNDUSZ PŁAC

*Uchwała nr 197 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r.*

(Monitor Polski 1958 r, nr 48, poz. 278)

**§ 1.** 1. W państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i ich zakładach na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym, zwanych dalej „przedsiębiorstwami", w których wyodrębniono osobowy fundusz płac pracowników umysłowych, środki pieniężne na osobowy fundusz płac w obrachunku od początku roku do miesiąca podlegającego rozliczeniu nie mogą przekraczać następujących granic:

a) dla pracowników umysłowych — osobowego funduszu płac ustalonego w operatywnych planach kwartalnych, zawierających podział na miesiące,

b) dla pozostałych pracowników — osobowego funduszu płac, ustalonego w operatywnych planach kwartalnych, zawierających podział na miesiące, skorygowanego o procent wykonania sumy operatywnych planów produkcji globalnej w cenach porównywalnych.

W razie przekroczenia przez przedsiębiorstwo operatywnych planów produkcji globalnej planowany osobowy fundusz płac koryguje się według zasad podanych w § 11 uchwały nr 199 Rady Ministrów z dnia 30 maja 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych.

2. W przedsiębiorstwach, w których nie wyodrębniono osobowego funduszu płac pracowników umysłowych, środki pieniężne na osobowy fundusz płac, w obrachunku od początku roku do miesiąca podlegającego rozliczeniu, nie mogą przekraczać osobowego funduszu płac, ustalonego w operatywnych planach kwartalnych, zawierających podział na miesiące, skorygowanego o procent wykonania sumy operatywnych planów produkcji globalnej w cenach porównywalnych.

3. Środki pieniężne zapotrzebowane przez przedsiębiorstwo na osobowy fundusz płac powyżej granicy, o której mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2, stanowią przekroczenie osobowego funduszu płac.

**§ 2.** 1. Przedsiębiorstwo, w którym powstało przekroczenie osobowego funduszu płac (§ 1 ust. 3), obowiązane jest je zlikwidować nie później niż do końca roku kalendarzowego.

2. Gospodarka funduszem płac oraz dyscyplina płac w przedsiębiorstwie, w którym powstało przekroczenie funduszu płac, powinny być omówione przez organy samorządu robotniczego.

3. Przedsiębiorstwo powinno zawiadomić na piśmie oddział banku i jednostkę nadrzędną o środkach przedsięwziętych w celu uporządko-

wania gospodarki funduszem płac i zlikwidowania kwoty przekroczenia funduszu płac.

§ 3. 1. W razie powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia osobowego funduszu płac stosuje się następujące sankcje.

1) w stosunku do przedsiębiorstw, w których wyodrębniono osobowy fundusz płac pracowników umysłowych — bank zawiesza wypłaty z funduszu premiowego do wysokości przekroczenia osobowego funduszu płac,

2) w stosunku do innych przedsiębiorstw jednostka nadrzędna obowiązana jest:

a) zawiesić wypłatę najbliższej premii dyrektorowi przedsiębiorstwa,

b) zarządzić zawieszenie najbliższej premii:

— pracownikom umysłowym premiowanym za wyniki działalności produkcyjnej całego przedsiębiorstwa,

— innym pracownikom winnym dopuszczenia do przekroczenia funduszu płac oraz odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac w przedsiębiorstwie.

2. Jeżeli kwota przekroczenia osobowego funduszu płac wynosi 15%, lub więcej, sumy wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych, o których mowa w ust. 1 pkt. 2, premię należy zawiesić w wysokości 15% wynagrodzeń podstawowych tych pracowników. Jeżeli wysokość premii jest niższa od 15% sumy wynagrodzeń podstawowych tych pracowników, premię zawiesza się w pełnej wysokości. Gdy kwota przekroczenia osobowego funduszu płac jest niższa od 15% sumy wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych, o której mowa wyżej, ogólna kwota zawieszonej premii nie może przekraczać kwoty przekroczenia osobowego funduszu płac.

§ 4. 1. Premie zawieszone w trybie § 3 mogą być wypłacone, jeżeli przedsiębiorstwo zlikwiduje przekroczenie osobowego funduszu płac.

2. Jeżeli przekroczenie osobowego funduszu płac nie zostanie zlikwidowane do końca roku kalendarzowego, pracownicy, o których mowa w § 3, tracą prawo do zawieszonej premii.

§ 5. Jeżeli przekroczenie funduszu płac było ekonomicznie celowe, powodując zmniejszenie innych kosztów albo zwiększenie zysku, oraz przedsiębiorstwo udowodni to na podstawie bilansu i innych dokumentów wobec jednostki nadrzędnej i oddziału banku albo powstało na skutek wypadków losowych — nie stosuje się rygorów przewidzianych w § 2 i § 3.

§ 6. 1. Wynagrodzenia z Kart Górnika, Hutnika, Stoczniowca, Energetyka, Skalnika, Gazownika i Kolejarza oraz wypłaty z tytułu premii eksportowej, premii za ponadplanowe oszczędności w zużyciu surowców, materiałów, paliwa i energii, z wyjątkiem premii za dotrzy-

manie wskaźników ich zużycia, wyłącza się — dla potrzeb kontroli bankowej — z wykonanego funduszu płac.

2. Wypłaty premii dla pracowników umysłowych za przekroczenie ustalonych w przepisanym trybie zadań produkcyjnych (bazy), premii dla maszynistek, zatrudnionych w halach maszyn oraz wypłaty wynagrodzeń majstrów w przemyśle lekkim zalicza się do osobowego funduszu płac pozostałych pracowników (§ 1 ust. 1 lit. b).

3. Wynagrodzenia z bezosobowego funduszu płac wypłacone będą przez bank do wysokości rocznego planu.

§ 7. 1. Przedsiębiorstwa składają we właściwych oddziałach banków:

a) roczny plan produkcji globalnej w cenach porównywalnych oraz roczny plan funduszu płac, z podziałem na kwartały,

b) operatywne plany kwartalne produkcji globalnej w cenach porównywalnych i funduszu płac, z podziałem na miesiące,

c) roczny terminarz wypłat.

2. Plany roczne (ust. 1 lit. b) powinny być składane w oddziałach banku w terminach ustalonych odrębnymi przepisami. Plany kwartalne (ust. 1 lit. b) powinny być składane w oddziałach banku przed rozpoczęciem kwartału. Zmiany planu kwartalnego mogą dotyczyć poszczególnych miesięcy, jeśli są dokonane przed rozpoczęciem miesiąca, którego dotyczą.

3. Przedsiębiorstwa obowiązane są dokonać w planie rocznym podziału zadań produkcyjnych i funduszu płac na poszczególne kwartały oraz ustalać operatywne plany produkcji i funduszu płac w takiej wysokości, by ustalone w planie rocznym proporcje między wielkością produkcji a wysokością funduszu płac nie zostały przekroczone. Jeżeli ustalenia te budzą zastrzeżenia, jednostka nadrzędna z własnej inicjatywy lub na wniosek oddziału banku powinna wezwać przedsiębiorstwo do dokonania odpowiedniej korekty w planach, powiadamiając jednocześnie o tym wezwaniu oddział banku. Oddział banku przyjmuje za podstawę kontroli plany w wysokości ustalonej w wezwaniu jednostki nadrzędnej.

4. Jeżeli ustalone przez przedsiębiorstwo zadania planowe w zakresie produkcji globalnej w cenach porównywalnych w sposób nieuzasadniony odbiegają od ustalonych przez jednostkę nadrzędną zadań produkcji towarowej w cenach zbytu, jednostka nadrzędna z własnej inicjatywy lub na wniosek oddziału banku powinna w planach przedsiębiorstwa dokonać odpowiedniej korekty.

§ 8. 1. W razie przekroczenia funduszu płac w skali centralnego zarządu (innej jednostki nadrzędnej) o ponad 1% przyczyny przekroczenia funduszu płac oraz środki zmierzające do usprawnienia gospo-

darki funduszem płac powinny być omówione przez kolegium ministerstwa z udziałem przedstawicieli Ministra Pracy i Opieki Społecznej [1]) oraz Prezesa Narodowego Banku Polskiego lub dyrektora banku specjalnego. Kolegium ministerstwa po rozpatrzeniu przyczyn przekroczenia funduszu płac może podjąć uchwałę o zawieszeniu kredytów na fundusz nagród w centralnym zarządzie (innej jednostce nadrzędnej).

2. W razie przekroczenia funduszu płac w skali wojewódzkiego zarządu o ponad 1% przyczyny przekroczenia funduszu płac oraz środki zmierzające do usprawnienia gospodarki funduszem płac powinny być omówione przez prezydium właściwej rady narodowej z udziałem przedstawicieli wojewódzkiego oddziału właściwego banku. Prezydium rady narodowej po rozpatrzeniu przyczyn przekroczenia funduszu płac może podjąć uchwałę o zawieszeniu kredytów na fundusz nagród w wojewódzkim zarządzie.

3. Kredyty na fundusz nagród, zawieszone w trybie ust. 1 i 2, mogą być uruchomione, jeśli przekroczenie funduszu płac zostanie zlikwidowane, nie później jednak niż do końca roku kalendarzowego.

4. W razie przekroczenia funduszu płac o ponad 1% w skali ministerstwa, minister powinien złożyć sprawozdanie Radzie Ministrów o środkach podjętych dla przeciwdziałania przekraczaniu funduszu płac.

5. Fundusz płac uważa się za przekroczony w skali centralnego zarządu (innej jednostki nadrzędnej), wojewódzkiego zarządu oraz ministerstwa (ust. 1, 2 lub 4), jeżeli łączna suma przekroczeń funduszu płac wynosi w nadzorowanych przedsiębiorstwach co najmniej 1% sumy planów funduszu płac za dany okres, niezależnie od oszczędności występujących w innych przedsiębiorstwach.

6. Kontroli wykonania funduszu płac jednostki, o których mowa w ust. 1, 2 i 4, dokonuje się kwartalnie w obrachunku od początku roku do kwartału podlegającego rozliczeniu.

7. Zobowiązuje się ministerstwa oraz prezydia wojewódzkich rad narodowych do przedstawienia centrali właściwego banku rocznych planów produkcji globalnej w cenach porównywalnych i produkcji towarowej w cenach zbytu oraz rocznych planów funduszu płac z podziałem na centralne zarządy bądź jednostki równorzędne. W razie dokonania zmian w rocznych planach produkcji i funduszu płac, ministerstwa oraz prezydia wojewódzkich rad narodowych obowiązane są przedstawiać zmienione plany centrali właściwego banku w okresach kwartalnych.

---

[1]) Obecnie Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

§ 9. 1. Jeżeli przedsiębiorstwo wykazuje systematycznie przekroczenia funduszu płac, centralny zarząd (inna jednostka nadrzędna) powinien z własnej inicjatywy lub na wniosek oddziału banku przeprowadzić szczegółowe badanie gospodarki funduszem płac w przedsiębiorstwie i podjąć środki w kierunku usprawnienia tej gospodarki.

2. W razie stwierdzenia świadomego łamania dyscypliny płac centralny zarząd (inna jednostka nadrzędna) powinien w stosunku do osób winnych wyciągnąć konsekwencje służbowe, a w razie stwierdzenia przestępstwa przekazać sprawę organom powołanym do ścigania przestępstw.

§ 10. 1. Bank ma prawo sprawdzania prawidłowości i rzetelności przedstawianych przez przedsiębiorstwa dokumentów, jak również badania gospodarki funduszem płac przedsiębiorstw.

2. Centralne zarządy (inne jednostki nadrzędne) obowiązane są ustosunkować się do wniosków banku w ciągu 4 tygodni.

§ 11. 1. W wyjątkowych przypadkach Prezes Narodowego Banku Polskiego lub dyrektor banku specjalnego mogą ustalić w porozumieniu z właściwym ministrem odmienne od przewidzianych w § 1 ust. 1 lit. b) i ust. 2 oraz w § 6 ust. 3 zasady ustalania granicy wypłat środków pieniężnych na fundusz płac.

2. Zasady bankowej kontroli funduszu płac przedsiębiorstw nieprzemysłowych oraz spółdzielni (z wyjątkiem przedsiębiorstw budowlano-montażowych i biur projektowych) ustala Prezes Narodowego Banku Polskiego oraz dyrektor banku specjalnego w porozumieniu z właściwymi ministrami i centralami spółdzielczymi.

§ 12. Zobowiązuje się Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do dostosowania w porozumieniu z bankami wzorów sprawozdań z wykonania funduszu płac do potrzeb kontroli funduszu płac.

§ 13. Szczegółowy tryb bankowej kontroli funduszu płac oraz dokumenty potrzebne bankowi do sprawowania tej kontroli określą instrukcje właściwych banków.

§ 14. Składki funduszu płac ustala instrukcja stanowiąca załącznik do niniejszej uchwały.

§ 15. Traci moc uchwała nr 28 Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 1957 r. w sprawie zasad i trybu wydawania przez banki państwowym przedsiębiorstwom środków pieniężnych na fundusz płac (Monitor Polski nr A-8, poz. 57).

§ 16. Wykonanie uchwały porucza się ministrom, przewodniczącym prezydiów wojewódzkich rad narodowych oraz Prezesowi Narodowego Banku Polskiego i dyrektorom banków specjalnych.

§ 17. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1958 r.

Załącznik do uchwały nr 197 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r.

## INSTRUKCJA O SKŁADNIKACH FUNDUSZU PŁAC

(Monitor Polski 1958 r., nr 48, poz. 278)

**§ 1.** 1. Do funduszu płac zalicza się kwoty wykazane zgodnie z obowiązującymi przepisami (tabele płac i zaszeregowania, obowiązujące normy płacy itp.) przez zakład pracy do wypłaty za pracę wykonaną przez osoby stale i niestale zatrudnione w danym zakładzie pracy lub przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia, niezależnie od źródeł finansowania i rodzaju dokumentów płatniczych (listy płacy, rachunki). Do funduszu płac zalicza się zatem należności zarówno za prace objęte planem, jak i wykonane poza planem.

2. Fundusz płac nie podlega pomniejszeniu o wszelkiego rodzaju potrącenia, jak np. podatek od wynagrodzenia, pobrane przez pracownika zaliczki, należność za mieszkanie i inne świadczenia komunalne, oraz inne potrącenia dokonywane na podstawie prawomocnych tytułów wykonawczych lub na pokrycie rat pobranych pożyczek z pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych.

3. Jeżeli zatrudniony wykonuje powierzoną mu pracę przy użyciu swego sprzętu lub narzędzi, wówczas do funduszu płac wlicza się tylko tę część wykazanej do wypłaty należności, która przysługuje zatrudnionemu z tytułu należności za wykonaną pracę, natomiast kwot należnych zatrudnionemu za zużycie sprzętu lub narzędzi do funduszu płac nie wlicza się. Dla określenia wysokości tej należności należy kierować się rzeczywistymi w danych warunkach kosztami zużycia sprzętu lub narzędzi. Przepis niniejszy ma zastosowanie, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy nie stanowią inaczej.

4. Do funduszu płac wykazanego za dany okres (miesiąc, kwartał, rok) wlicza się należności za prace wykonane lub zakończone w tym okresie, rozliczane do terminu ostatecznej wypłaty. Należności nie rozliczone do ustalonego obowiązującymi przepisami terminu ostatecznej wypłaty wlicza się do funduszu płac przypadającego na ten okres, w którym dokument płatniczy przekazano do wypłaty.

**§ 2.** W sprawozdaniu z wykonania planu funduszu płac za dany okres (miesiąc, kwartał, rok) wykazuje się wszystkie kwoty, o których mowa w § 1.

**§ 3.** Zakłady pracy są obowiązane prowadzić następującą ewidencję wydatków osobowych:

1) fundusz płac, o którym mowa w § 1, z podziałem na:

a) osobowy,

b) bezosobowy,

c) honoraria,
d) prowizje w handlu drobnodetalicznym,
2) jednorazowe premie i nagrody,
3) inne pieniężne i niepieniężne świadczenia na rzecz pracowników.

§ 4. Do funduszu płac zalicza się w szczególności:

1) płacę akordową, zależną od ilości jednostek produkcji (stawka akordowa, ewentualnie zachęta akordowa oraz nadwyżka akordowa),
2) płacę czasowo-godzinową, dniówkową, miesięczną (płace wynikające z osobistego zaszeregowania),
3) płacę w systemie prowizyjnym,
4) płace ryczałtowe, dodatki funkcyjne, lokalne, specjalne,
5) dopłaty z tytułu progresji akordowej,
6) premie według obowiązujących regulaminów,
7) dopłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i świątecznych,
8) dopłaty za pracę nocną,
9) dopłaty za szkodliwe i uciążliwe warunki pracy,
10) dopłaty dla brygadzistów za kierownictwo,
11) dopłaty za szkolenie wewnątrzzakładowe, kierownictwo pracą praktykantów itp.
12) dopłaty za wysługę lat,
13) płace za przestój i braki powstałe nie z winy pracownika,
14) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
15) wynagrodzenie za urlop okolicznościowy,
16) ryczałt za opiekę nad klubami racjonalizatorskimi,
17) ryczałt dla społecznych inspektorów pracy,
18) ryczałt za prowadzenie kasy zapomogowo-pożyczkowej,
19) płacę za czas nieobecności związanej z wykonywaniem obowiązków społecznych i państwowych,
20) płacę za czas choroby pracowników publicznoprawnych,
21) płacę za czas przerwy dla matek karmiących,
22) wynagrodzenie pracowników delegowanych na kursy szkoleniowe i doszkalające, jeśli pozostają na etacie przedsiębiorstwa,
23) ustawowe odprawy przy zwolnieniu z pracy i przenoszeniu,
24) deputaty,
25) wartość bezpłatnych usług komunalnych,
26) wartość bezpłatnego umundurowania,
27) wynagrodzenie za prace twórcze i autorskie,
28) wynagrodzenie za prace załadunkowe i wyładunkowe oraz przewozowe,
29) wynagrodzenie za udział w posiedzeniach komisji,
30) wynagrodzenie za prace zlecone,
31) wynagrodzenie za ekspertyzy, porady i konsultacje,

32) wynagrodzenie za prace związane z opracowaniem, oceną lub realizacją projektów racjonalizatorskich oraz popularyzację wynalazczości i postępu technicznego,

33) wynagrodzenie za udział w orkiestrze zakładowej,

34) należności za usługi wykonywane przez chałupników, jeśli w myśl przepisów szczególnych należności te są objęte funduszem płac.

§ 5. Do funduszu płac nie zalicza się:

1) nagród oraz wynagrodzeń za prace pokrywane z funduszu zakładowego oraz z tej części czystej nadwyżki w spółdzielniach, która pozostaje do dyspozycji walnego zgromadzenia członków spółdzielni,

2) wszelkich wynagrodzeń za pracę z funduszów celowych spółdzielczości,

3) premii za współudział w realizacji projektów racjonalizatorskich oraz premii za pomoc techniczną przy ich teoretycznym opracowywaniu,

4) nagród dla jubilatów,

5) nagród konkursowych,

6) jednorazowych premii wypłacanych na podstawie doraźnych uchwał Rządu,

7) wynagrodzeń za wynalazki pracownicze, udoskonalenia techniczne i usprawnienia,

8) wynagrodzeń za praktyki wakacyjne,

9) stypendiów,

10) zwrotu kosztów za pomoce szkolne,

11) diet dla delegowanych, kosztów przejazdów oraz kosztów przeniesienia służbowego,

12) kosztów związanych z „Dniem Górnika", „Dniem Hutnika", „Dniem Stoczniowca", „Dniem Kolejarza", „Dniem Energetyka", „Dniem Gazownika", „Dniem Skalnika",

13) wyposażenia w odzież absolwentów szkół przysposobienia zawodowego,

14) wartości odzieży roboczej i ochronnej oraz wartości środków odżywczych, wydawanych pracownikom zgodnie z obowiązującymi przepisami,

15) wartości wyżywienia wydawanego w pełni lub częściowo bezpłatnie,

16) odpraw pośmiertnych i zwrotu kosztów pogrzebu,

17) innych pieniężnych i niepieniężnych świadczeń na rzecz pracowników, wynikających ze zbiorowych układów pracy oraz obowiązujących przepisów,

18) wynagrodzeń za wykonane prace i usługi, od których pobierany jest podatek dochodowy, obrotowy, lub gruntowy (zaliczka na podatek gruntowy).

## W SPRAWIE WYNAGRADZANIA KOBIET PRZENIESIONYCH W ZWIĄZKU Z CIĄŻĄ ZE STANOWISK WZBRONIONYCH KOBIETOM CIĘŻARNYM I KARMIĄCYM DO INNYCH PRAC

*Wyjaśnienie CRZZ z dnia 18 lipca 1956 r.*
(Biuletyn CRZZ 1956 r., nr 6, poz. 11)

W związku z wynikającymi w praktyce wątpliwościami odnośnie zasad wynagradzania kobiet ciężarnych w przypadku przeniesienia w myśl obowiązujących przepisów do innej pracy, Centralna Rada Związków Zawodowych wyjaśnia, że kobieta zatrudniona przy pracy wzbronionej kobietom ciężarnym lub karmiącym powinna być od pierwszego miesiąca ciąży przeniesiona do innej pracy, przy czym pracownica taka zachowuje przez cały okres ciąży prawo do przeciętnego wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy przed przeniesieniem.

Należy uznać, iż skoro w przypadku przeniesienia kobiety ciężarnej do pracy lżejszej poczynając od szóstego miesiąca ciąży pracownica zachowuje w myśl obowiązujących przepisów prawo do przeciętnego zarobku z okresu ostatnich trzech miesięcy przed przeniesieniem (przepis art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustawy z dnia 28 kwietnia 1948 r. — Dz. U. nr 27, poz. 182), to tym bardziej uprawnienia takie powinny przysługiwać kobiecie, której przeniesienie od pierwszego miesiąca ciąży ze stanowiska wzbronionego kobietom ciężarnym jest ustawowym obowiązkiem zakładu pracy.

Za podstawę do wypłacania w tym przypadku kobiecie ciężarnej wynagrodzenia w takiej wysokości, jak przed przeniesieniem, należy przyjąć przepis art. 16 ust. 3 powołanej wyżej ustawy, zabraniający wypowiadania oraz rozwiązywania umowy o pracę z kobietą ciężarną, która przepracowała w danym zakładzie co najmniej trzy miesiące. Obniżanie wynagrodzenia pracownicy, którą zakład pracy ma ustawowy obowiązek przenieść od pierwszego miesiąca ciąży ze stanowiska wzbronionego kobietom ciężarnym do innej pracy — stanowiłoby zmianę istotnych warunków umowy o pracę, wymagającą zachowania okresu wypowiedzenia, które, jak już wspomniano, nie może być dokonane w okresie pozostawania pracownicy w stanie ciąży.

## W SPRAWIE OBLICZANIA WYNAGRODZENIA ZA URLOP WYPOCZYNKOWY W ZWIĄZKU Z DOKONYWANYMI REGULACJAMI PŁAC

*Wyjaśnienie CRZZ z dnia 12 września 1956 r.*
(Biuletyn CRZZ 1956 r., nr 7, poz. 14)

W związku z wątpliwościami, jak obliczać i wypłacać wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w związku z dokonywanymi regulacjami płac — Centralna Rada Związków Zawodowych wyjaśnia:

1) Przy systemie płac dniówkowym i dniówkowo-premiowym wynagrodzenie należy obliczać według nowych stawek i regulaminów premiowania.

2) Przy systemie płac akordowym i akordowo-premiowym lub od sztuki wynagrodzenie oblicza się ustalając z 3-ch miesięcy poprzedzających urlop średnią ilość (albo ilość i jakość) pracy dziennej, wykonanej przez pracownika, i uzyskany wynik mnożąc przez nową stawkę lub cenę jednostkową oraz ilość dni należnego urlopu.

Zasadę tę należy stosować przez okres trzech miesięcy kalendarzowych następujących po dacie wprowadzenia w życie nowych zasad wynagradzania, chyba że zachodzi zbieg urlopu wypoczynkowego i macierzyńskiego.

W tym przypadku należy stosować podane zasady przez odpowiednio dłuższy okres czasu.

## W SPRAWIE ŚWIADCZEŃ ZAKŁADÓW PRACY W STOSUNKU DO MŁODOCIANYCH ZATRUDNIONYCH W CELU NAUKI ZAWODU, PRZYUCZENIA DO OKREŚLONEJ PRACY I ODBYCIA WSTĘPNEGO STAŻU PRACY

*Wyjaśnienie CRZZ z dnia 30 grudnia 1958 r.*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 1, poz. 3)

W związku z zapytaniami w sprawie świadczeń zakładów pracy w stosunku do młodocianych, zatrudnionych w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy — Centralna Rada Związków Zawodowych, po porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej, wyjaśnia, co następuje:

Młodocianym, zatrudnionym zgodnie z uchwałą nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. (Monitor Polski nr 78, poz. 453) w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy, przysługują świadczenia na tych samych zasadach, które obowiązują w stosunku do pracowników danego zakładu pracy, w myśl bowiem art. 10 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226) okresy nauki zawodu, przyuczania do zawodu oraz wstępnego stażu pracy są okresami zatrudnienia.

## O EGZEKUCJI ADMINISTRACYJNEJ ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH

*Dekret z dnia 28 stycznia 1947 r.*

(Dz. U. z dn. 1.III.1947 r. nr 21, poz. 84; zmiana: Dz. U. z 1950 r. nr 7, poz. 78; z 1953 r. nr 46, poz. 225 i z 1958 r. nr 11, poz. 38)

*(Wyciąg)*

**Art. 1.** 1. Do przymusowego ściągania świadczeń pieniężnych, które mogą być ściągane na podstawie obowiązujących przepisów w trybie administracyjnym oraz do składania wniosków o wszczęcie i do popierania egzekucji sądowej tych świadczeń w przypadkach, w których droga egzekucji sądowej jest przewidziana w niniejszym dekrecie, właściwe są urzędy skarbowe [1]), jeżeli dekret niniejszy nie dopuszcza wyjątków.

. . . . . .

3. [2]) Rada Ministrów może poruczyć w drodze rozporządzenia przymusowe ściąganie niektórych rodzajów świadczeń pieniężnych, podlegających egzekucji administracyjnej, wierzycielom tych świadczeń. Rozporządzenie to określi jednocześnie, jakie środki egzekucyjne przewidziane w niniejszym dekrecie będą mogły być stosowane przez wierzycieli oraz jakie środki odwoławcze będą przysługiwać dłużnikom. Rozporządzenie to może określić również szczegółowe przepisy postępowania. Poza tym do postępowania egzekucyjnego prowadzonego przez wierzycieli będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy niniejszego dekretu [3]).

. . . . . .

**Art. 50.** 1. Nie podlegają egzekucji:

a) sprzęty domowe, pościel, bielizna i ubranie codzienne, niezbędne dla dłużnika i członków jego rodziny,

b) przedmioty używane z powodu ułomności przez dłużnika i członków jego rodziny,

c) zapasy żywności i opału, niezbędne dla dłużnika, jego rodziny i jego służby na okres jednego miesiąca,

d) 1 koń, 1 krowa, 2 kozy, 1 tryk i 2 owce, 1 maciora, po 1 gnieź-

[1]) Obecnie wydziały finansowe prezydiów właściwych rad narodowych.

[2]) Ustęp 3 w brzmieniu nadanym przez ustawę z 25.II.1958 r. o zmianie nin. dekretu (Dz. U. nr 11, poz. 38).

[3]) Patrz rozp. Rady Min. z 9.XI.1957 r. o sprawie poruczenia niektórym wierzycielom prowadzenia egzekucji administracyjnej przez zajęcie wynagrodzenia za pracę (Dz. U. z 1958 r. nr 3, poz. 8) oraz z rozp. Rady Min. z 6.VI.1958 w sprawie poruczenia wierzycielom prowadzenia egzekucji admin. należn. z tyt. najmu lokali przez zajęcie wynagrodzenia za pracę (Dz. U. nr 35, poz. 158).

dzie kur, kaczek i gęsi wraz z zapasem paszy i ściółki aż do czasu najbliższych zbiorów,

e) przedmioty i narzędzia niezbędne do osobistego zarobkowania dłużnika-rękodzielnika oraz surowce na okres jednotygodniowej produkcji, a także przedmioty i przyzwoite ubranie, niezbędne do pełnienia służby lub wykonywania zawodu, niezależnie od ubrania codziennego, o którym mowa pod lit. a),

f) u dłużnika, który pobiera periodyczne wynagrodzenie z tytułu stosunku służbowego lub z tytułu umowy o pracę — pieniądze w kwocie odpowiadającej części wynagrodzenia za czas do najbliższego terminu wypłaty,

g) u dłużnika, który nie otrzymuje stałego wynagrodzenia za pracę — pieniądze niezbędne dla niego i jego rodziny na utrzymanie przez dwa tygodnie,

h) przedmioty dane dłużnikowi celem poratowania jego i jego rodziny w razie klęski z powodu nadzwyczajnych wypadków, choroby lub śmierci, oraz zasiłki lub wsparcia udzielone w takich przypadkach, jeżeli przedmioty te lub fundusze dla tych celów są mu jeszcze potrzebne,

i) przedmioty służące dłużnikowi i jego rodzinie do wykonywania praktyk religijnych lub niezbędne do nauki albo do pracy naukowej,

j) ordery i odznaki honorowe, obrączki ślubne, listy, papiery familijne i inne papiery osobiste dłużnika oraz jego księgi rachunkowe,

k) przedmioty codziennego użytku, potrzebne dłużnikowi, które mogą być sprzedane tylko za bezcen, a dla dłużnika mają znaczną wartość użytkową,

l) przedmioty, które mają służyć do pochowania zmarłego członka rodziny dłużnika,

ł) przedmioty służbie bożej poświęcone,

m) bydło, trzoda chlewna i owce zapisane do ksiąg gospodarczych zwierząt zarodowych oraz konie zapisane do ksiąg stadnych i do ksiąg ogierów i klaczy zarodowych [1]).

2. Nie podlegają również egzekucji:

a) wsparcia, wyznaczone dłużnikowi dla poratowania jego lub jego rodziny w czasie choroby, śmierci lub innej klęski,

b) zasiłki pieniężne z tytułu ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz zabezpieczenia na wypadek bezrobocia,

c) sumy i świadczenia w naturze przeznaczone na pokrycie wydatków lub wyjazdów w sprawach służbowych,

d) stypendia na kształcenie się,

---

[1]) Obecnie obowiązują inne nazwy tych ksiąg (patrz dekret z 1 lutego 1955 r. o organizacji hodowli zwierząt zarodowych). (Dz. U. nr 6, poz. 34).

e) należności pośmiertne z tytułu zapomogi lub zaopatrzenia jednorazowego pod jakąkolwiek nazwą albo z tytułu ubezpieczenia kosztów pogrzebu,

f) odszkodowania należące się dłużnikowi od zakładu ubezpieczeń z umowy o ubezpieczeniu budynków lub ich przynależności — jeżeli odszkodowania te według wspomnianych umów lub przepisów prawnych powinny być użyte tylko na odbudowanie ubezpieczonych budynków lub na uzupełnienie ich przynależności.

3. Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia zwolnić od egzekucji inne przedmioty w granicach słuszności gospodarczej.

**Art. 52.** 1.[1]) Uposażenia służbowe i zaopatrzenia emerytalne (uposażenia emerytalne, pensje wdowie i sieroce) osób, będących w publicznoprawnym stosunku służbowym, pracowników samorządowych oraz diety poselskie, wynagrodzenia pracowników umysłowych i robotników, tudzież świadczenia powtarzające się, których celem jest zapewnienie utrzymania należnego z tytułu alimentów, renty za utratę zdolności do pracy, ubezpieczenia, wsparcia lub z jakiegokolwiek innego tytułu prawnego, jeżeli nie przewyższają kwoty 1 200 zł miesięcznie, podlegają egzekucji w 1/5 części, przy czym zawsze suma 500 zł miesięcznie wolna jest od egzekucji. Jeżeli dłużnik otrzymuje miesięcznie powyżej 1 200 zł, egzekucji podlega nadto połowa całej przewyżki.

2. Dochody, wymienione w ustępie poprzedzającym, oblicza się wraz z wszystkimi dodatkami i wartością świadczeń w naturze, lecz po potrąceniu podatków, składek emerytalnych i opłat publicznych należnych z ustawy.

3. Jeżeli dłużnik otrzymuje dochody z kilku źródeł wymienionych w ust. 1, podstawę obliczenia stanowi ogólna suma dochodów.

4. Uposażenia oraz zaopatrzenia emerytalne osób wojskowych tudzież funkcjonariuszów państwowych w administracji wojskowej podlegają egzekucji według przepisów szczególnych.

5. Dodatki, które dłużnik otrzymuje na utrzymanie członka rodziny, podlegają egzekucji tylko na zaspokojenie kosztów leczenia i utrzymania tegoż członka w szpitalu, więzieniu itp.

6. Minister Skarbu może w drodze rozporządzenia podwyższać kwoty wymienione w ust. 1.

. . . . . .

**Art. 56.** Przepisy art. 50—55 nie naruszają szczególnych przepisów prawnych, którymi uznano pewne przedmioty majątkowe za nie podlegające egzekucji w całości lub części albo które pozwalają na egze-

[1]) Art. 52 ust. 1 podano z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez rozporządzenie Ministra Finansów z 8 października 1953 r. (Dz. U. Nr 46, poz. 225).

kucję tylko w pewnych warunkach, o ile zwolnienie lub ograniczenie egzekucji z tych przedmiotów nie zostało unormowane niniejszym dekretem.

. . . . . .

**Art. 101.** 1. Do egzekucji z wierzytelności pieniężnej lub innego prawa majątkowego urząd skarbowy przystępuje przez ich zajęcie. Celem zajęcia urząd skarbowy:

a) zawiadomi dłużnika egzekwowanego, że nie wolno mu zajętej sumy lub innego świadczenia odebrać ani nimi rozporządzać, jak również nie wolno mu rozporządzać zabezpieczeniem dla nich ustanowionym,

b) wezwie dłużnika wierzytelności lub prawa, aby należnej od niego sumy lub świadczenia nie uiszczał dłużnikowi egzekwowanemu, a należne sumy wpłacił urzędowi skarbowemu lub złożył do depozytu sądowego.

2. Jednocześnie urząd skarbowy wezwie dłużnika zajętej wierzytelności lub prawa, aby w ciągu tygodnia złożył oświadczenie:

a) czy dłużnikowi egzekwowanemu należy się od niego zajęta wierzytelność lub czy uznaje zajęte prawo,

b) czy zajętą wierzytelność uiści, czy też odmawia uiszczenia i z jakiej przyczyny,

c) czy i w jakim sądzie lub przed jaką władzą toczy się albo toczyła się sprawa o zajętą wierzytelność lub prawo.

3. Zajęcie jest dokonane z chwilą doręczenia wezwania dłużnikowi zajętej wierzytelności lub prawa.

. . . . . .

**Art. 106a.** [1]) Jeżeli zajęcia wierzytelności lub innego prawa majątkowego dokonał organ finansowy, może on za niezłożenie oświadczenia przewidzianego w art. 101, ukarać dłużnika zajętej wierzytelności lub innego prawa majątkowego karą pieniężną porządkową w wysokości od 50 zł do 1000 zł. Kara ta może być ponawiana. W uspołecznionych zakładach pracy karze tej podlega pracownik odpowiedzialny za prawidłowe dokonywanie potrąceń, a w razie niewyznaczenia takiego pracownika — kierownik (dyrektor) danego zakładu. Ukaranemu służy prawo odwołania się do prezydium rady narodowej, któremu organ finansowy podlega. Decyzja prezydium rady narodowej jest ostateczna. Orzeczona kara podlega przymusowemu ściągnięciu w trybie niniejszego dekretu.

2. Jeżeli dłużnik zajętej wierzytelności pieniężnej odmawia jej uiszczenia, mimo że wierzytelność jest wymagalna i niesporna, organ finansowy może taką wierzytelność ściągnąć od dłużnika zajętej

[1]) Dodany przez ustawę z 25.II.1958 r. o zmianie nin. dekretu (Dz. U. nr 11, poz. 38).

wierzytelności w trybie egzekucji administracyjnej. Podstawą wdrożenia tej egzekucji jest protokół zajęcia wierzytelności. Przed wdrożeniem egzekucji w trybie administracyjnym organ finansowy jest obowiązany wysłać dłużnikowi zajętej wierzytelności upomnienie z powołaniem się na niniejszy przepis i z zagrożeniem egzekucją, jeżeli wierzytelność nie zostanie uiszczona w ciągu tygodnia od daty doręczenia upomnienia. Przepisy o kosztach upomnienia stosuje się przy tym odpowiednio.

. . . . . .

**Art. 108.** Bez potrzeby ponownego zajęcia, zajęcie płac i innych sum przypadających ze stosunku służbowego lub z umowy o pracę obowiązuje także osobę, na którą przeszły obowiązki poprzedniego pracodawcy, jeżeli ta osoba o zajęciu wiedziała.

. . . . . .

## 4

# URLOPY PRACOWNICZE

### O URLOPACH DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEMYŚLE I HANDLU

*Ustawa z dnia 16 maja 1922 r.*

(Tekst jednolity Dz. U. z 1949 r., nr 47, poz. 365, zmieniony ustawą z dnia 20 marca 1950 r. Dz. U. nr 13, poz. 123)

*(Wyciąg)*

**Art. 1.** Pracownicy, zatrudnieni na mocy umowy w przemyśle, górnictwie, handlu, biurowości, komunikacji i przewozie, szpitalnictwie, instytucjach opieki społecznej i użyteczności publicznej oraz w innych zakładach pracy, choćby na zysk nie obliczonych, a zatrudniających pokrewne wymienionym kategorie pracowników najemnych, niezależnie od tego czy wszelkie te zakłady pracy są własnością prywatną, czy państwową, czy też organów samorządowych, z wyjątkiem pracowników przedsiębiorstw sezonowych, w których praca trwa krócej niż 10 miesięcy w roku, mają prawo do korzystania co rok z płatnego urlopu.

**Art. 2.** Wszystkim pracownikom fizycznym, objętym przepisem art. 1, przysługuje prawo do corocznego nieprzerwanego urlopu w następującym wymiarze:

a) 12 dni — po roku pracy,

b) 15 dni — po trzech latach pracy,

c) jednego miesiąca — po dziesięciu latach pracy, przy czym wymienione okresy pracy oznaczają nieprzerwaną pracę w danym zakładzie pracy.

Przez dni urlopowe należy rozumieć dni robocze; do dni urlopowych nie wlicza się dni niedzielnych i świątecznych, z wyjątkiem przypadku określonego w ust. 1 pkt c.

Pracownicy młodociani, poniżej lat 18, korzystają po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy z 7-dniowego urlopu, a po rocznej pracy — z 14-dniowego urlopu. Z urlopów tych korzystają również terminatorzy i uczniowie.

Wszystkim pracownikom, pracującym umysłowo, zatrudnionym w handlu, przemyśle i biurowości, po półrocznej nieprzerwanej pracy przysługuje urlop dwutygodniowy, po rocznej zaś — jednomiesięczny urlop płatny nieprzerwany.

Nieczynności w zakładzie pracy wskutek choroby, nieszczęśliwego wypadku oraz z powodu powołania pracownika do ćwiczeń wojskowych, a także przeniesienie go do innego zakładu pracy nie uważa się za przerwę w umowie pracy, pozbawiającą lub ograniczającą prawa pracownika do korzystania z urlopu.

Robotnicy, zatrudnieni w górnictwie, gdy przechodzą ze służby w jednym zakładzie do zakładu innego, nie przerywają przez to przepisanego dla uzyskania urlopu czasu pracy, jeżeli pomiędzy porzuceniem pracy górniczej a powtórnym przystąpieniem do niej nie upłynęło więcej, aniżeli dni 14, gdy idzie o pracę w tym samym rewirze, a dni 21, gdy idzie o pracę w innym rewirze.

Rada Ministrów określi przypadki, w których przerwy w zatrudnieniu oraz zmiany zakładu pracy, powstałe w związku z wojną 1939—1945, nie będą miały skutków pozbawiających pracownika praw do korzystania z urlopu lub ograniczających go w tych prawach.

**Art. 3.** Pracownik traci prawo do urlopu, jeżeli sam rozwiązał umowę o pracę, lub jeżeli rozwiązanie to nastąpiło z powodów, które przedsiębiorcy dają prawo do rozwiązania umowy pracy bez uprzedniego wymówienia.

Pracownik traci prawo do otrzymania wynagrodzenia za czas urlopu, o ile w czasie urlopu będzie zarobkowo pracował w innym przedsiębiorstwie.

**Art. 4.** Urlopowany otrzymuje za każdy dzień urlopu wynagrodzenie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym dniu był zatrudniony. O ile praca odbywa się na akord lub od sztuki, wynagrodzenie za czas urlopu określa się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia pracownika w ciągu trzech poprzedzających bezpośrednio urlop miesięcy.

**Art. 5.** Pracownikom przysługuje prawo wzajemnego porozumienia się co do kolejności korzystania z urlopów. W tym celu przez upoważnionych do tego pracowników winny być ułożone listy osób uprawnionych do korzystania z urlopu, na każdy miesiąc oddzielnie i uzgodnione z zarządem przedsiębiorstwa; w razie nieosiągnięcia zgody decyduje inspektor pracy właściwego obwodu [1]).

W razie choroby pracownika, uniemożliwiającej mu rozpoczęcie korzystania z przyznanego urlopu, urlop ten na żądanie chorego winien mu być przesunięty na jeden z następnych trzech miesięcy.

---

[1]) Obecnie zarząd okręgu właściwego związku.

Nie można udzielać urlopów na miesiąc marzec i listopad, chyba że pracownik zgłosi życzenie korzystania z urlopu w tych właśnie miesiącach.

. . . . . .

**Art. 7.** Rozwiązania umowy pracy przez przedsiębiorców lub robotników i nawiązania jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie pracy, pozbawiającą robotnika prawa do korzystania z urlopu.

. . . . . .

**Art. 10.** Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia wprowadzić dla poszczególnych grup pracowników dodatkowe płatne urlopy, w przypadkach gdy będzie to wskazane z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy lub warunki pracy szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia.

. . . . . .

## W SPRAWIE URLOPÓW DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEMYŚLE I HANDLU

*Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953*

(Dz. U. 1953 r., nr 13, poz. 54 i Dz. U. 1959 r. nr 42, poz. 264)

*(Wyciąg)*

§ 1 . . . . . .[1])

§ 2. Wyrażenie „urlop miesięczny" oznacza okres 30 dni kalendarzowych.

§ 3. Pracownik umysłowy, który po upływie sześciu miesięcy od dnia rozpoczęcia pracy wykorzystał dwutygodniowy urlop, nabywa po upływie pierwszego roku od dnia rozpoczęcia pracy prawo do szesnastodniowego urlopu uzupełniającego.

§ 4. Pracownik młodociany nabywa po upływie pierwszego roku od dnia rozpoczęcia pracy prawo do urlopu w pełnym wymiarze określonym obowiązującymi przepisami, niezależnie od wykorzystania urlopu należnego po sześciu miesiącach pracy.

§ 5. W przypadku przejścia robotnika do pracy w charakterze pracownika umysłowego lub w przypadku odwrotnym pracownik otrzymuje należny urlop w wymiarze obowiązującym według charakteru

[1]) § 1 uchylony rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1959 r. (Dz. U. nr 42, poz. 264).

pracy w czasie rozpoczęcia urlopu, z zaliczeniem pełnego okresu pracy w tym samym zakładzie pracy.

§ 6. Jeżeli robotnik na podstawie przepracowanego okresu czasu uzyskuje w ciągu roku kalendarzowego prawo do urlopu w większym wymiarze, a urlop za dany rok kalendarzowy wykorzystał już w wymiarze dotychczasowym, przysługuje mu prawo do wykorzystania urlopu uzupełniającego.

§ 7. Pracownik, który przed rozwiązaniem stosunku pracy wykorzystał urlop lub pobrał wynagrodzenie za urlop nie wykorzystany w danym roku kalendarzowym, nie może otrzymać urlopu w tym samym roku kalendarzowym w innym uspołecznionym zakładzie pracy, w którym podjął następnie pracę. Wykorzystanie urlopu lub pobranie wynagrodzenia za urlop należy stwierdzić w świadectwie dotyczącym rodzaju i czasu zatrudnienia.

§ 8. Pracownikowi, któremu wypowiedziano stosunek pracy, należy udzielić w okresie wypowiedzenia przysługującego mu urlopu. Jeżeli okres urlopu jest równy okresowi wypowiedzenia lub dłuższy od okresu wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za nie wykorzystany urlop.

§ 9. Pracownik nie traci prawa do urlopu w razie rozwiązania stosunku pracy na mocy wzajemnego porozumienia stron, chyba że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyraźnie na wniosek pracownika.

§ 10. Pracownik, któremu wypowiedziano stosunek pracy, nie traci prawa do urlopu wskutek tego, że na jego wniosek rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przed końcem okresu wypowiedzenia.

§ 11. Utrata prawa do urlopu na podstawie art. 3 ustawy o urlopach nie powoduje utraty prawa nabytego do urlopów za lata ubiegłe.

§ 12. 1. Do wynagrodzenia za czas urlopu wlicza się — oprócz płacy podstawowej i stałych dodatków do tej płacy — również przeciętną premię z trzech poprzedzających urlop miesięcy, jeżeli premia ma charakter periodyczny i jest uzależniona od określonych z góry warunków.

2. Do wynagrodzenia za czas urlopu wlicza się również wynagrodzenie za pracę nadliczbową, jeżeli wynagrodzenie to jest wypłacane w postaci stałego miesięcznego ryczałtu lub jeżeli praca nadliczbowa ma charakter stały.

§ 13. Nie wykorzystaną przez pracownika część urlopu na skutek choroby powstałej podczas urlopu należy przesunąć na czas późniejszy, jeżeli choroba powodowała niezdolność do pracy i trwała nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni.

. . . . . .

## W SPRAWIE WYKONANIA NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW USTAWY Z DNIA 16 MAJA 1922 R. O URLOPACH DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEMYŚLE I HANDLU

*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1959 r.*

(Dz. U. 1959 r., nr 42, poz. 264)

Na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) w związku z art. 12 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. nr 47, poz. 365 i z 1950 r. nr 13, poz. 123) Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza, co następuje:

§ 1. 1. Zakład pracy obowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym urlop ten pracownikowi przysługuje.

2. Przesunięcie urlopu na następny rok kalendarzowy jest dopuszczalne tylko w tym przypadku, gdy pracownik nie może wykorzystać urlopu w bieżącym roku kalendarzowym z następujących powodów:

1) choroby,

2) powołania do odbycia ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego,

3) skierowania na szkolenie,

4) skierowania do pracy w organizacjach politycznych i społecznych,

5) tymczasowego aresztowania pracownika, jeżeli pracownik został zrehabilitowany w postępowaniu karnym przez jego umorzenie lub wyrokiem uniewinniającym, a umowa o pracę nie wygasła,

6) szczególnie ważnych potrzeb zakładu pracy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby nie dające się usunąć poważne zakłócenie toku pracy w zakładzie,

7) niemożności wykorzystania urlopu przez pracownicę z powodu przerwy w pracy w związku z ciążą i porodem.

3. Niedopuszczalne jest w żadnym razie przesuwanie urlopu wskutek szczególnie ważnych potrzeb zakładu pracy w ciągu dwóch kolejnych lat.

4. Urlop rozpoczęty przed końcem roku kalendarzowego uważa się za wykorzystany w tym roku kalendarzowym, chociażby był dokończony w następnym roku kalendarzowym.

§ 2. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystane urlopy wypoczynkowe jest dopuszczalna tylko w razie niewykorzystania należnych urlopów z powodu:

1) rozwiązania stosunku pracy, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej,

2) przeniesienia pracownika na placówkę za granicę.

§ 3. Urlopy zaległe powinny być udzielane w ten sposób, by pracownik do czasu ich wykorzystania otrzymywał w każdym roku tylko dwa urlopy. Urlopy zaległe przyznaje się przed urlopem bieżącym kolejno poczynając od najbardziej zaległego.

§ 4. 1. W działach pracy, w których wysokość wynagrodzenia za pracę ulega sezonowo znacznym wahaniom w ciągu roku, wynagrodzenie za czas urlopu oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia w ciągu dwunastu miesięcy bezpośrednio poprzedzających urlop.

2. Zakres stosowania przepisu ust. 1 określi Minister Pracy i Opieki Społecznej [1]) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych na wniosek zainteresowanego ministra (kierownika urzędu centralnego).

§ 5. Traci moc § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. nr 13, poz. 54).

§ 6. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE UPRAWNIEŃ DO URLOPU I DO ZWROTU KOSZTÓW PRZENIESIENIA W PRZYPADKU ZMIANY ZAKŁADU PRACY ORAZ W SPRAWIE UPRAWNIEŃ DO URLOPU W ZWIĄZKU Z POWOŁANIEM DO SŁUŻBY WOJSKOWEJ

*Uchwała nr 616 Prezydium Rządu z dnia 18 sierpnia 1951 r.*

(Monitor Polski 1951 r, nr A-77, poz. 1070)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

Prezydium Rządu uchwala, co następuje:

1. Pracownikowi, który przeszedł do pracy z uspołecznionego przedsiębiorstwa do państwowej administracji lub instytucji albo też odwrotnie za zgodą dotychczasowego i nowego zakładu pracy, należy zaliczyć czas pracy w poprzednim miejscu zatrudnienia do czasu pracy, wymaganego dla uzyskania praw urlopowych w nowym miejscu zatrudnienia.

2. Pracownikowi, który przeszedł do służby państwowej w sposób określony w pkt 1, należy zaliczyć do czasu pracy, uprawniającego do korzystania z większego wymiaru urlopu, także czas pracy ustalony w poprzednim miejscu pracy stosownie do postanowień uchwały Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 1950 r. (Monitor Polski nr A-77, poz. 883).

[1]) Obecnie Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

## W SPRAWIE OKREŚLENIA PRZERW W ZATRUDNIENIU ORAZ ZMIAN ZAKŁADU PRACY, KTÓRE NIE MAJĄ SKUTKÓW POZBAWIAJĄCYCH LUB OGRANICZAJĄCYCH PRAWA PRACOWNIKA DO KORZYSTANIA Z URLOPU

*Uchwała Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 1950 r.*

(Monitor Polski 1950 r., nr A-77, poz. 888)

*(Wyciąg)*

**§ 1.** Przy ustalaniu wymiaru urlopów wypoczynkowych nie są uważane za przerwę w ciągłości pracy następujące okresy przerw pracy, związane z wojną 1939—1945, a spowodowane:

a) czynną służbą w Wojsku Polskim,

b) czynną służbą w Armii Czerwonej,

c) udziałem w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,

d) osadzeniem w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,

e) przymusowym wywiezieniu na roboty,

f) wysiedleniem lub przymusowym przesiedleniem.

**§ 2.** 1. Uznanie przyczyn określonych w § 1 za nie powodujące przerwy w ciągłości pracy może mieć miejsce jedynie, jeśli pracownik po ich ustaniu w związku z wyzwoleniem danego terenu kraju i zakończeniem działań wojennych, zgłosił się w okresie trzech miesięcy do pracy w zakładzie pracy, w którym był zatrudniony przed przerwą określoną w § 1.

2. Jeśli zakład pracy, o którym mowa w ust. 1. okazał się zniszczonym albo całkowicie lub częściowo unieruchomionym, uznanie przerwy za nie naruszającą ciągłości pracy będzie miało miejsce jedynie wówczas, gdy pracownik w okresie trzech miesięcy podjął pracę w tym samym zawodzie w innym uspołecznionym zakładzie pracy, a gdy chodzi o pracowników górnictwa węglowego, powrócił w tym okresie do pracy w górnictwie węglowym.

**§ 3.** Dla ustalenia czasu pracy, dającego pracownikowi prawo do określonego wymiaru urlopu, dodaje się okres pracy nieprzerwanie wykonywanej, bezpośrednio przed przerwą, spowodowaną przyczynami, określonymi w § 1, do okresu pracy nieprzerwanie wykonywanej od chwili podjęcia pracy bezpośrednio po przerwie, z zachowaniem postanowień § 2.

**§ 4.** Do czasu pracy, o którym mowa w § 3, dolicza się na równi z czasem przepracowanym czas trwania przerwy, spowodowanej następującymi przyczynami, pozostającymi w związku z wojną 1939—1945 roku:

a) czynną służbą w Wojsku Polskim,
b) czynną służbą w Armii Czerwonej,
c) udziałem w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
d) osadzeniem w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych.

§ 5. 1. Udowodnienie okoliczności uprawniających do zastosowania postanowień niniejszej uchwały, jest obowiązkiem zainteresowanego pracownika.

2. Okoliczności, o których mowa w § 1 lit. c) i d) stwierdza się zaświadczeniem Związku Bojowników o Wolność i Demokrację.

. . . . . .

## W SPRAWIE ZASAD ROZDZIAŁU URLOPÓW WYPOCZYNKOWYCH

*Zarządzenie nr 38 Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 marca 1959 r.*

(Monitor Polski 1959 r., nr 27, poz. 126)

W celu zapewnienia prawidłowego rozdziału urlopów wypoczynkowych w państwowych zakładach pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Rozdziału urlopów wypoczynkowych na poszczególne miesiące roku dokonują:

1) w stosunku do pracowników urzędów i instytucji państwowych — kierownicy tych urzędów i instytucji;

2) w stosunku do pracowników przedsiębiorstw państwowych — dyrektorzy tych przedsiębiorstw.

2. Rozdział urlopów wypoczynkowych powinien być dokonywany w porozumieniu z właściwą organizacją związkową. Pracownikom objętym przepisami ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. nr 47, poz. 365 i z 1950 r. nr 13, poz. 123) przysługuje — zgodnie z przepisem art. 5 tej ustawy — prawo wzajemnego porozumienia się co do kolejności korzystania z urlopów w uzgodnieniu z dyrektorem przedsiębiorstwa.

§ 2. Rozdziału urlopów wypoczynkowych na poszczególne miesiące należy dokonywać w sposób zapewniający prawidłowy, nieprzerwany tok pracy i rytmiczny przebieg produkcji, przy czym liczba urlopowanych pracowników w danym miesiącu nie powinna w zasadzie przekraczać 25% ogólnego stanu załogi.

§ 3. Traci moc okólnik nr 7 Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 stycznia 1952 r. w sprawie prawidłowego rozdziału urlopów wypoczynkowych (Monitor Polski nr A-9, poz. 97).

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## 5

# FUNDUSZ ZAKŁADOWY ORAZ FUNDUSZ NA NAGRODY I BUDOWNICTWO

### O FUNDUSZU ZAKŁADOWYM W PRZEDSIĘBIORSTWACH PAŃSTWOWYCH

*Ustawa z dnia 28 marca 1958 r.*

(Tekst jednolity Dz. U. 1960 r., nr 13, poz. 78)

**Art. 1.** W celu zainteresowania załóg w zwiększeniu rentowności przedsiębiorstw państwowych oraz przedsiębiorstw pod zarządem państwowym tworzy się fundusz zakładowy.

**Art. 2.** 1. Na fundusz zakładowy przeznacza się część zysku wygospodarowanego przez przedsiębiorstwo w danym roku gospodarczym.

2. Jeżeli przedsiębiorstwo jest planowo deficytowe i w związku z tym nie osiąga zysku lub jeżeli osiągnięty przez przedsiębiorstwo zysk nie wystarcza na utworzenie funduszu zakładowego w rozmiarze przewidzianym niniejszą ustawą, na fundusz zakładowy przeznacza się odpowiednią sumę środków obrotowych przedsiębiorstwa.

3. Rada Ministrów może przeznaczyć na fundusz zakładowy inne środki niż przewidziane w ust. 1 i 2, jak również może wprowadzić potrącanie z funduszu zakładowego określonych kategorii nie uzasadnionych gospodarczo kosztów lub strat.

4. Uprawnienia przewidziane w ust. 3 Rada Ministrów może przekazać właściwemu ministrowi działającemu w porozumieniu z Ministrem Finansów.

**Art. 3.** 1. Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie w danym roku wynik działalności gospodarczej równy wynikowi roku poprzedzającego, uzyskuje ono prawo do odpisu zasadniczego na fundusz zakładowy. Jeżeli przedsiębiorstwo w danym roku poprawi wynik działalności gospodarczej w porównaniu do roku poprzedzającego — uzyskuje ono ponadto prawo do odpisu dodatkowego.

2. Przedsiębiorstwo, które w roku poprzedzającym nie osiągnęło planowanego wyniku działalności gospodarczej, uzyskuje prawo do odpisu zasadniczego na fundusz zakładowy, jeżeli w danym roku osiągnie wynik w wysokości planowanej na rok poprzedzający, a pra-

wo do odpisu dodatkowego — pod warunkiem osiągnięcia w danym roku poprawy wyniku w porównaniu do wyniku planowanego na rok poprzedzający.

Jeżeli wynik działalności gospodarczej osiągnięty przez przedsiębiorstwo w danym roku będzie gorszy od wyniku osiągniętego w roku poprzedzającym, a w przypadkach, o których mowa w ust. 2 — od wyniku planowanego na rok poprzedzający — odpis zasadniczy na fundusz zakładowy ulega zmniejszeniu. Jeżeli pogorszenie wyniku wyniesie więcej niż 20%, przedsiębiorstwo traci prawo do odpisu na fundusz zakładowy.

**Art. 4.** 1. Rada Ministrów ustali w drodze rozporządzeń po zasięgnięciu opinii Centralnej Rady Związków Zawodowych szczegółowe zasady dokonywania odpisów na fundusz zakładowy dla przedsiębiorstw podległych poszczególnym resortom, względnie zaliczonych do poszczególnych działów gospodarki narodowej i gałęzi produkcji. W rozporządzeniach tych Rada Ministrów określi sposób dokonywania odpisów na fundusz zakładowy oraz ich wysokość.

2. Rozporządzenia, o których mowa w ust. 1, Rada Ministrów podejmie na wniosek właściwego ministra zgłoszony w uzgodnieniu z właściwym zarządem głównym związku zawodowego.

**Art. 5.** W przypadkach uzasadnionych Rada Ministrów może w rozporządzeniach, o których mowa w art. 4:

1) uzależnić utworzenie funduszu zakładowego od spełnienia określonych warunków;

2) wprowadzić dla przedsiębiorstw podległych poszczególnym resortom względnie zaliczonych do poszczególnych działów gospodarki narodowej i gałęzi produkcji odmienne zasady dokonywania odpisów na fundusz zakładowy niż określone w art. 3, jeżeli to się przyczyni do bardziej skutecznego oddziaływania poprzez fundusz zakładowy na wzrost produkcji i obniżenie kosztów własnych;

3) wprowadzić odmienne niż określone w art. 3 zasady dokonywania odpisów na fundusz zakładowy dla przedsiębiorstw nowo powstałych lub powstałych w wyniku reorganizacji w roku poprzedzającym i danym roku, jak również takich, których plan na dany rok zakłada zgodnie ze wskaźnikami ustalonymi przez jednostkę nadrzędną pogorszenie wyników działalności gospodarczej w stosunku do wyników osiągniętych w roku poprzedzającym;

4) wyłączyć spod działania ustawy określone kategorie przedsiębiorstw.

**Art. 6.** 1. Przy obliczaniu funduszu zakładowego dokonuje się odpowiednich korekt o sumy wynikające z wprowadzonych w stosunku do roku poprzedzającego zmian w zakresie cen sprzedawanych wyrobów i taryf świadczonych usług, urzędowych zmian cen zużywanych

środków produkcji i taryf usług, jak również zmian w zakresie wysokości marż, stawek płac, składek na ubezpieczenia państwowe i społeczne, stawek podatkowych, stopy procentowej oraz zasad norm amortyzacji — chyba że Rada Ministrów postanowi inaczej.

2. Ponadto dokonuje się odpowiednich korekt w przypadku, jeżeli osiągnięte przez przedsiębiorstwo wyniki są rezultatem naruszania wiążących przedsiębiorstwo zadań asortymentowych ustalonych przez jednostkę nadrzędną lub w umowie z odbiorcą, pogarszania jakości produkcji w stosunku do obowiązujących norm, standardów lub receptur, niewykonywania remontów budynków, maszyn i urządzeń, nieuzasadnionego obniżania nakładów na bezpieczeństwo i higienę pracy, nieamortyzowania środków trwałych — względnie rezultatem innej działalności, której celem jest osiąganie funduszu zakładowego drogą działania podejmowanego ze szkodą dla interesu społecznego.

**Art. 7.** 1. Środki funduszu zakładowego przeznacza się w wysokości 1/4 każdorazowego odpisu na budownictwo mieszkaniowe dla pracowników.

2. Pozostałą część środków funduszu zakładowego przeznacza się:

1) na nagrody i świadczenia oraz na zaspokojenie innych potrzeb pracowników, przy czym kwoty przeznaczone na nagrody i świadczenia powinny być dzielone według wkładu pracy;

2) na budownictwo mieszkaniowe dla pracowników oraz inne inwestycje socjalne służące potrzebom załogi.

3. Jeżeli suma środków pieniężnych przeznaczona zgodnie z ust. 1 na budownictwo mieszkaniowe nie przekroczy kwoty 50 000 zł za dany rok — przedsiębiorstwo może środki te przeznaczyć na cele, o których mowa w ust. 2 pkt 1.

4. Łączna kwota wypłat na cele, o których mowa w ust. 2 pkt 1, nie może przekraczać 8,5% osobowego funduszu płac wykonanego przez przedsiębiorstwo w danym roku.

5. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zasady wykorzystania środków funduszu zakładowego w części przeznaczonej na budownictwo mieszkaniowe dla pracowników.

**Art. 8.** Podział funduszu zakładowego na cele określone w art. 7 należy do uprawnień przedsiębiorstwa.

**Art. 9.** 1. Przedsiębiorstwo dokonuje odpisów na fundusz zakładowy co kwartał, przyjmując za podstawę obliczenia tych odpisów wyniki działalności gospodarczej wykazane w okresowych sprawozdaniach finansowych od początku roku do końca danego kwartału, a za podstawę odpisu rocznego — wynik działalności gospodarczej wykazany w rocznym sprawozdaniu finansowym, zatwierdzonym w przepisanym trybie. Przy ustalaniu wysokości odpisów za kwartały II i III oraz odpisu rocznego należy potrącić dokonane poprzednio odpisy.

2. Wysokość odpisów, zarówno kwartalnych, jak i rocznych, podlega zatwierdzeniu przez jednostkę nadrzędną. Składając wniosek o zatwierdzenie odpisu przedsiębiorstwo powinno dokonać przelewu pełnej sumy objętej wnioskiem na specjalny rachunek bankowy podlegający oprocentowaniu.

**Art. 10.** 1. Wypłata środków z funduszu zakładowego może nastąpić jedynie po zatwierdzeniu odpisu rocznego przez jednostkę nadrzędną. Przedsiębiorstwo może jednak dokonywać po upływie I półrocza i 3 kwartału wypłat zaliczkowych w wysokości nie przekraczającej 25% sumy odpisu na fundusz zakładowy za dany okres. Przy wypłatach zaliczkowych na cele, o których mowa w art. 7 ust. 2 pkt 1, wolno wydatkować kwotę nie przekraczającą 2% osobowego funduszu płac wykonanego w danym okresie.

2. Jeżeli dokonane w ciągu roku wypłaty zaliczkowe przekraczają sumę funduszu zakładowego za dany rok, wówczas różnicę pomiędzy kwotami wydatkowanymi a sumą funduszu zakładowego przypadającą za dany rok zalicza się jako wydatek obciążający fundusz zakładowy roku następnego. Przed całkowitym wyrównaniem tej różnicy nie mogą być wydatkowane żadne kwoty z funduszu zakładowego.

**Art. 11.** 1. Przepisy ustawy stosuje się odpowiednio do zakładów (oddziałów) działających na wewnętrznym rozrachunku gospodarczym, dla których wprowadzono obowiązek sporządzania samodzielnych bilansów.

2. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zasady korzystania z funduszu zakładowego przez pracowników zarządów przedsiębiorstw obejmujących zakłady (oddziały), o których mowa w ust. 1.

**Art. 12.** W razie stwierdzenia, że przedsiębiorstwo dokonuje nielegalnych lub nieprawidłowych odpisów na fundusz zakładowy, jednostka nadrzędna obowiązana jest niezależnie od pociągnięcia do odpowiedzialności służbowej i dyscyplinarnej pozbawić dyrektora przedsiębiorstwa i głównego księgowego prawa do udziału w funduszu zakładowym.

## W SPRAWIE PODZIAŁU FUNDUSZU ZAKŁADOWEGO

*Uchwała VIII Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 3, poz. 17)

Fundusz zakładowy w naszej gospodarce stał się skutecznym bodźcem zainteresowania załóg wynikami działalności gospodarczej przedsiębiorstw. Doświadczenie wskazuje, że wpływa on na zwiększenie odpowiedzialności załóg za gospodarkę zakładu pracy, zapewnia lepszą realizację współudziału załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwa-

mi, jest poważnym czynnikiem kojarzenia interesów kolektywnych załóg i ogólnospołecznych.

Właściwe gospodarowanie funduszem zakładowym nabiera coraz bardziej na znaczeniu. W wielu przedsiębiorstwach samorząd robotniczy uzależniał wypłatę nagród od przestrzegania dyscypliny pracy, zaś ich wysokość od wkładu pracy.

W ubiegłym okresie miały jednak miejsce także fakty niewłaściwej gospodarki środkami funduszu zakładowego. Przyznawanie nagród nie zawsze było dokonywane w oparciu o wnikliwą ocenę wyników pracy. Niewspółmiernie wysokie nagrody w stosunku do rzeczywistego wkładu pracy i bez właściwego uzasadnienia przyznawano w niektórych zakładach wąskim grupom pracowników; z drugiej strony zachodziły przypadki przyznawania nagród rażąco niskich. Niekiedy, naruszając istotne założenia funduszu zakładowego, obdarowywano pracowników na stanowiskach kierowniczych przedmiotami wysokiej wartości, względnie udzielano wysokich pożyczek, w dodatku rozkładanych na wiele lat.

Stwierdzono również przypadki nagradzania osób nie zatrudnionych w przedsiębiorstwie, jak np. pracowników jednostek nadrzędnych, rad narodowych, prasy itp.

Przypadki te nie tylko naruszały przepis ustawy dający możliwość uzyskania nagród wyłącznie pracownikom przedsiębiorstwa. Miały one niekiedy wszelkie znamiona nadużyć, bowiem w dużym stopniu zobowiązywały np. pracowników jednostek nadrzędnych do subiektywnej oceny pracy przedsiębiorstwa.

Nie we wszystkich przedsiębiorstwach przestrzegana była zasada jawności w gospodarowaniu funduszem zakładowym.

W obliczu poważnych zadań gospodarczych roku 1960 i następnej 5-latki niezbędne jest dalsze zwiększenie roli samorządu robotniczego i poprawa jego pracy nad rozwojem produkcji, doskonaleniem organizacji pracy, obniżeniem kosztów własnych, wykrywaniem i uruchamianiem rezerw produkcyjnych.

W realizacji tych zadań istotnym instrumentem powinien stać się właściwy i słuszny, oparty o ocenę wkładu pracy — podział funduszu zakładowego.

Plenum CRZZ zaleca wszystkim organom samorządu robotniczego, by zwróciły szczególną uwagę na doskonalenie metod podziału środków funduszu zakładowego w sposób zapewniający skuteczne jego oddziaływanie na podnoszenie ekonomicznych wyników przedsiębiorstw, by stanowczo przeciwdziałały wszelkim naruszeniom i zwalczały nadużycia w tym zakresie.

Z tych względów Plenum zaleca organom samorządu robotniczego, aby począwszy od roku 1960 (a więc już przy podziale funduszu

zakładowego powstałego w wyniku działalności przedsiębiorstw w roku 1959) uwzględniały w regulaminach przyznawania nagród, ustalonych zgodnie z art. 8 pkt 3 ustawy o samorządzie robotniczym — również następujące wytyczne:

1. Część funduszu zakładowego przeznaczoną na nagrody Konferencja Samorządu Robotniczego powinna podzielić między poszczególne wydziały przedsiębiorstwa. Podziału tego należy dokonać wg kryteriów uwzględniających wkład pracy i wpływ poszczególnych komórek organizacyjnych na osiągnięcia ekonomiczne przedsiębiorstwa.

Wielkość nagród indywidualnych w poszczególnych komórkach organizacyjnych należy ustalać w oparciu o wnioski mistrzów lub kierowników, uzgodnione z radą oddziałową i oddziałową radą robotniczą.

Wniosek o przyznanie nagrody określający jej wysokość powinien zawierać ocenę indywidualnego wkładu pracy pracownika w zakresie wydajności pracy, ulepszenia jakości produkcji, oszczędności materiałowych, usprawnienia organizacji pracy, racjonalizacji produkcji. Należy uwzględnić zdyscyplinowanie pracownika, jego stosunek do pracy i mienia społecznego, udział i wyniki osiągnięte we współzawodnictwie pracy.

2. W celu odpowiedniego zróżnicowania nagród zależnie od wkładu pracy zaleca się, by regulaminy przewidywały uzyskanie nagród w wysokości do 150% przeciętnego miesięcznego zarobku nagradzanego pracownika, za szczególne zaś osiągnięcia w wysokości do 200% tego wynagrodzenia (obliczonego jak za urlop). Listę pracowników, którym przyznaje się nagrodę w granicach 150—200% zarobku, powinna zatwierdzić Konferencja Samorządu Robotniczego. Również nagrody dla członków dyrekcji zatwierdza KSR.

Ustalając wysokość nagród dla członków prezydium rady robotniczej na KSR należy uwzględnić również ich wkład pracy społecznej w rozwijaniu samorządu robotniczego.

3. Nagród nie wolno przyznawać osobom nie będącym pracownikami zakładu pracy. Regulamin może jednak przewidywać nagrody dla pracowników placówek socjalnych lub leczniczo-zapobiegawczych przy przedsiębiorstwie.

4. Z części funduszu zakładowego przeznaczonej na nagrody nie należy wydatkować jakichkolwiek kwot na pożyczki i zapomogi. Źródłem wypłat z tego tytułu są kasy zapomogowo-pożyczkowe. KSR w drodze uchwały powziętej z inicjatywy załogi lub jednej z organizacji wchodzących w skład samorządu robotniczego może przeznaczyć z funduszu zakładowego (z części przeznaczonej na nagrody) dodatkowe środki na budownictwo mieszkaniowe, budownictwo szkół, inwestycje o charakterze komunalnym, na cele socjalne, kulturalne i wy-

chowania fizycznego, jak również na nagrody za współzawodnictwo wypłacane w ciągu roku.

5. Konieczne jest pełne zrealizowanie zasady jawności przy podziale funduszu zakładowego. Organa samorządu robotniczego, organizacje związkowe i administracje zakładów pracy odpowiedzialne są za podawanie do wiadomości załogi listy nagradzanych pracowników z podaniem wysokości nagrody, jak też zwięzłym uzasadnieniem jej przyznania.

W tych przedsiębiorstwach, w których nie działają organa samorządu robotniczego — ich uprawnienia w zakresie podziału funduszu zakładowego przysługują plenum rady zakładowej danego przedsiębiorstwa.

Dla zapewnienia, aby podstawa odpisów na fundusz zakładowy wyrażała rzeczywiste osiągnięcia ekonomiczne przedsiębiorstwa — Plenum zaleca organom samorządu robotniczego współdziałanie z bankami oraz z komisjami rzeczoznawców przy weryfikowaniu wyników bilansowych przedsiębiorstwa.

Plenum wyraża przekonanie, że konsekwentna realizacja przez organa samorządu robotniczego, organizacje związkowe i administrację zasad określonych w niniejszej uchwale — będzie dalszym krokiem w kierunku lepszego, bardziej sprawiedliwego podziału funduszu zakładowego według wkładu pracy i przyczyni się do zwiększenia zainteresowania załóg doskonaleniem działalności gospodarczej przedsiębiorstw w interesie załogi i ogólnospołecznym.

*9 lutego 1960 r.*

## W SPRAWIE FINANSOWANIA WYDATKÓW ZA OSIĄGNIĘCIA EKONOMICZNE ZAŁÓG W NIEKTÓRYCH PAŃSTWOWYCH JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH

*Uchwała nr 84 Rady Ministrów z dnia 3 marca 1960 r.*

(Monitor Polski 1960 r., nr 33, poz. 162)

§ 1. Uchwała niniejsza dotyczy przedsiębiorstw i jednostek organizacyjnych wymienionych w „Wykazie jednostek organizacyjnych", stanowiącym załącznik do uchwały [1]), zwanych dalej „jednostkami organizacyjnymi" [2]).

[1]) Załącznik pominięto.

[2]) Uchwała nr 84 została rozciągnięta uchwałą nr 179 Rady Ministrów z dnia 2 czerwca 1960 r. (Monitor Polski nr 52, poz. 246) na dalsze jednostki organizacyjne, wymienione w załączniku do tej uchwały.

§ 2. 1. W jednostkach organizacyjnych tworzy się fundusz w kwocie odpowiadającej 2% planowanego na dany rok osobowego funduszu płac na finansowanie wydatków:

1) na nagrody i świadczenia oraz na zaspokojenie innych potrzeb pracowników,

2) na budownictwo mieszkaniowe dla pracowników — zwany dalej „funduszem". Fundusz zalicza się w ciężar kosztów.

2. Odpisów na fundusz dokonuje się, jeżeli jednostka organizacyjna:

1) zaplanuje i osiągnie w danym roku wynik gospodarczy porównywalnie co najmniej równy wynikowi roku poprzedzającego,

2) nie przekroczy planu funduszu płac,

3) wykona inne podstawowe wskaźniki rocznych planów ekonomiczno-technicznych, określone przez właściwego ministra.

3. W razie nieosiągnięcia przez jednostkę organizacyjną wyniku równego porównywalnie wynikowi roku poprzedzającego, fundusz ulega zmniejszeniu o 8% za każdy procent pogorszenia w granicach do 5% pogorszenia, o dalszych 10% pogorszenia za każdy procent pogorszenia w granicach od 5% do 10% pogorszenia i o 1% za każdy procent pogorszenia w granicach od 10% do 20% pogorszenia.

4. Fundusz może być powiększony o dodatkowe środki z innych źródeł, wymienione w załączniku do uchwały, o ile jednostki organizacyjne spełnią warunki, o których mowa w ust. 2.

5. Zwiększenia funduszu, o których mowa w ust. 4, obciążają wyniki działalności gospodarczej jednostek organizacyjnych.

§ 3. 1. W jednostkach organizacyjnych, w których planowany wynik działalności gospodarczej, oparty na wskaźnikach ustalonych przez jednostkę nadrzędną w ramach narodowego planu gospodarczego, jest niższy od wyniku roku poprzedzającego, oraz w jednostkach nowo powstałych lub powstałych w wyniku reorganizacji, jak też w razie nieporównywalności wyniku danego roku z wynikiem roku poprzedniego, środki funduszu mogą być uruchamiane za osiągnięcie wyniku planowanego.

2. Jeżeli jednostki organizacyjne wymienione w ust. 1 pogorszą wyniki działalności gospodarczej w porównaniu z wynikami planowanymi, fundusz ulega zmniejszeniu zgodnie z przepisem § 2 ust. 3.

§ 4. Fundusz tworzy się po upływie każdego kwartału, a w lasach państwowych po upływie roku, w wysokości kwoty równej 2% planowanego osobowego funduszu płac za okres od początku roku do końca danego kwartału z potrąceniem funduszu utworzonego za poprzednie kwartały danego roku.

§ 5. Podział funduszu na cele określone w § 2 ust. 1 należy do uprawnień jednostki organizacyjnej.

§ 6. 1. Wypłata środków z funduszu może nastąpić po zatwierdze-

niu rocznego sprawozdania finansowego w ustalonym trybie i za zezwoleniem jednostki nadrzędnej — po stwierdzeniu, że jednostka organizacyjna spełniła warunki określone w § 2 ust. 2.

2. Jednostki organizacyjne mogą jednak dokonywać po upływie I półrocza i III kwartału wypłat zaliczkowych w wysokości nie przekraczającej 0,5% planowanego osobowego funduszu płac na dany okres, z wyjątkiem przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon", którego jednostki dokonują wypłat zaliczkowych po upływie I, II i III kwartału w wysokości kwoty równej 0,4% rocznego planowanego osobowego funduszu płac.

3. Jeżeli po zakończeniu roku okaże się, że jednostka organizacyjna nie uzyskała prawa do utworzenia funduszu, wówczas wypłaty zaliczkowe przekraczające kwotę odpowiadającą 0,2% planowanego osobowego funduszu płac obciążają fundusz roku następnego.

§ 7. 1. W celu ustalenia, czy jednostka organizacyjna osiągnęła w danym roku wynik gospodarczy uprawniający do utworzenia funduszu, należy przyjąć za podstawę wynik poprawiony o odpisy na fundusz.

2. Jeżeli w porównaniu do roku poprzedniego, a w przypadkach, o których mowa w § 3 ust. 1, w porównaniu do założeń planu nastąpią zmiany w:

1) urzędowych cenach sprzedaży produkcji, usług,

2) urzędowych cenach środków produkcji, taryf i usług, jak również wysokości marż, stawek płac, składek na ubezpieczenia majątkowe i osobowe oraz społeczne, stawek podatkowych, stopy procentowej oraz zasad i norm amortyzacji,

3) wysokości sumy sprzedaży planowo-deficytowych wyrobów i usług — z wyniku gospodarczego ustalonego w myśl ust. 1 należy wyeliminować skutki finansowe zmian, o których mowa w pkt 1, 2 i 3.

3. Przy ustalaniu, czy przedsiębiorstwo „Polskie Koleje Państwowe" spełniło warunki, o których mowa w § 2 ust. 2 pkt 1, uwzględnia się także wpływ zmian struktury przewozów oraz zakresu i rozmiarów remontów taboru i urządzeń kolejowych na osiągnięte wyniki.

4. Upoważnia się Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego do zezwolenia na utworzenie funduszu w razie niespełnienia warunków, o których mowa w § 2 ust. 2, pkt 1 i 3, przez jednostki lasów państwowych, jeżeli nastąpi to na skutek klęsk żywiołowych.

§ 8. Jeżeli jednostki organizacyjne nie spełnią warunków określonych w §§ 2 i 3, fundusz może być utworzony w kwocie nie przekraczającej 0,2% osobowego funduszu płac planowanego na dany rok.

§ 9. Do jednostek organizacyjnych objętych niniejszą uchwałą nie stosuje się dotychczasowych przepisów w sprawie finansowania wy-

datków na współzawodnictwo w zakresie pracy oraz na nagrody indywidualne za szczególne osiągnięcia.

**§ 10.** Jeżeli wyniki działalności jednostki oceniane są po upływie roku gospodarczego (który nie pokrywa się z rokiem kalendarzowym), uchwała dotyczy funduszu na rok gospodarczy.

**§ 11.** Właściwi ministrowie określą w terminie 14 dni od daty wejścia w życie uchwały podstawowe wskaźniki rocznych planów ekonomiczno-technicznych, o których mowa w § 2 ust. 2 pkt 3.

**§ 12.** Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1960 r.

## 6

# KOMISJE ROZJEMCZE

## O ZAKŁADOWYCH KOMISJACH ROZJEMCZYCH

*Dekret z dnia 24 lutego 1954 r.*

(Dz. U. 1954 r., nr 10, poz. 35)

*(Wyciąg)*

Interesy mas pracujących oraz dobro gospodarki narodowej wymagają, aby spory związane z wykonywaniem pracy były załatwiane szybko, w miarę możności w samym zakładzie pracy i przy bezpośrednim udziale zainteresowanych. Wymaganiom tym czyni zadość powołanie zakładowych komisji rozjemczych.

Z tych przyczyn stanowi się, co następuje:

**Art. 1.** Spory wynikające ze stosunków pracy w przedsiębiorstwach uspołecznionych podlegają rozpoznaniu zakładowych komisji rozjemczych.

**Art. 2.** 1. Do właściwości zakładowych komisji rozjemczych nie należą spory dotyczące mieszkań służbowych i zakładowych oraz odpowiedzialności majątkowej pracowników.

2. Właściwości zakładowych komisji rozjemczych nie podlegają spory wynikające ze stosunków pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

3. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi stanowiska, które należy uważać za kierownicze.

**Art. 3.** 1. Zakładowe komisje rozjemcze powołuje się w przedsiębiorstwach uspołecznionych, zatrudniających stale co najmniej 100 pracowników.

2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia wyłączyć niektóre kategorie przedsiębiorstw uspołecznionych spod działania przepisów niniejszego dekretu, jak również rozciągnąć przepisy niniejszego dekretu na uspołecznione zakłady, nie będące przedsiębiorstwami.

**Art. 4.** 1. Zakładowa komisja rozjemcza składa się wyłącznie z pracowników tego przedsiębiorstwa, w którym komisja działa.

2. Członków zakładowej komisji rozjemczej powołują w równej liczbie rada zakładowa (miejscowa) i kierownik przedsiębiorstwa.

3. Koszty związane z działalnością zakładowej komisji rozjemczej ponosi przedsiębiorstwo.

**Art. 5.** Postępowanie przed zakładową komisją rozjemczą wszczyna się na wniosek pracownika.

**Art. 6.** 1. Wniosek o rozpoznanie sporu przez zakładową komisję rozjemczą nie może być zgłoszony:

1) w sprawach o rozwiązanie stosunku pracy — po upływie 14 dni od dnia zawiadomienia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu;

2) w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe — po upływie jednego miesiąca od dnia wypłaty wynagrodzenia za okres, w którym była stosowana praca w godzinach nadliczbowych;

3) w innych sprawach — po upływie trzech miesięcy od dnia dowiedzenia się o okoliczności stanowiącej podstawę roszczenia.

2. Zakładowa komisja rozjemcza może z przyczyn uzasadnionych szczególnymi okolicznościami uwzględnić spóźnienie zgłoszenia wniosku o rozpoznanie sporu.

**Art. 7.** 1. Zakładowa komisja rozjemcza powinna dążyć do załatwienia sporu w drodze porozumienia stron, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa.

2. W razie niedoprowadzenia do porozumienia stron zakładowa komisja rozjemcza przeprowadza rozprawę, dając stronom możność złożenia wyjaśnień, w miarę potrzeby przeprowadza dowody i wydaje orzeczenie wraz z uzasadnieniem.

**Art. 8.** Zakładowa komisja rozjemcza rozstrzyga spory zgodnie z interesem mas pracujących i dobrem gospodarki narodowej, kierując się obowiązującymi przepisami prawa oraz postanowieniami umów o pracę i regulaminów pracy.

**Art. 9.** 1. Zakładowa komisja rozjemcza powinna dać zainteresowanemu pracownikowi i kierownikowi przedsiębiorstwa możność wzięcia osobistego udziału w rozprawie.

2. Pracownik, który nie może wziąć osobiście udziału w rozprawie, może ustanowić pełnomocnika w osobie członka swojej rodziny, przedstawiciela związku zawodowego lub innego pracownika przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony.

3. Kierownik przedsiębiorstwa zastępuje przedsiębiorstwo osobiście lub przez wyznaczonego przez siebie pracownika.

**Art. 10.** 1. Orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej zapadają jednomyślnie.

2. W razie nieosiągnięcia jednomyślności zakładowa komisja rozjemcza zawiadamia o tym strony, a na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od zawiadomienia, kieruje sprawę do właściwego sądu. Wniosek o rozpoznanie sprawy przez zakładową komisję rozjemczą zastępuje pozew.

**Art. 11.** 1. Orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej może być zaskarżone do zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

2. Zarząd główny związku zawodowego zatwierdza zaskarżone orzeczenie lub uchyla je w przypadku, gdy zostało wydane z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa.

3. W razie uchylenia orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej pracownik może w terminie 14 dni od zawiadomienia zgłosić wniosek o skierowanie sprawy do właściwego sądu; o ile wniosek taki nie zostanie zgłoszony, zarząd główny kieruje sprawę do zakładowej komisji rozjemczej celem ponownego rozpoznania.

**Art. 12.** Porozumienie zawarte przed zakładową komisją rozjemczą oraz orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej nie zaskarżone w przewidzianym trybie lub zatwierdzone przez zarząd główny związku zawodowego wiąże strony i stanowi tytuł egzekucyjny, podlegający wykonaniu w trybie przewidzianym w przepisach postępowania cywilnego.

**Art. 13.** 1. W razie uznania, że prawomocne orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej narusza przepisy prawa, Prokurator Generalny Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej może je w ciągu sześciu miesięcy od uprawomocnienia się zaskarżyć do Centralnej Rady Związków Zawodowych.

2. Orzeczenie zaskarżone w trybie określonym w ust. 1 może być przez Centralną Radę Związków Zawodowych uchylone.

3. W razie uchylenia orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej stosuje się przepis art. 11 ust. 3.

**Art. 14.** Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia skład, sposób powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych, tryb postępowania przed tymi komisjami oraz tryb postępowania odwoławczego.

**Art. 15.** 1. Dla przedsiębiorstw uspołecznionych, w których nie powołano zakładowych komisji rozjemczych, powołuje się komisje rozjemcze przy terenowych organach związków zawodowych.

2. Skład komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych na zasadzie równego przedstawicielstwa związku zawodowego i kierownictwa przedsiębiorstwa, określi Rada Ministrów.

3. Przepisy niniejszego dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych stosuje się odpowiednio do komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych.

**Art. 16.** Pracownicy przedsiębiorstwa uspołecznionego, wyłączonego spod działania niniejszego dekretu (art. 3 ust. 2), mają prawo dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. W tych przypadkach przepisu art. 6 ust. 1 nie stosuje się.

. . . . . .

## W SPRAWIE SKŁADU, SPOSOBU POWOŁYWANIA I FUNKCJONOWANIA ZAKŁADOWYCH KOMISJI ROZJEMCZYCH I KOMISJI ROZJEMCZYCH PRZY TERENOWYCH ORGANACH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ORAZ TRYBU POSTĘPOWANIA PRZED TYMI KOMISJAMI I TRYBU POSTĘPOWANIA ODWOŁAWCZEGO

*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r.*

(Dz. U. 1954 r., nr 18, poz. 68)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

### I. PRZEPISY WSTĘPNE

**§ 1.** 1. Ilekroć w niniejszym rozporządzeniu mówi się o komisjach rozjemczych, należy przez to rozumieć zarówno zakładowe komisje rozjemcze, jak i komisje rozjemcze przy terenowych organach związków zawodowych.

2. Ilekroć w niniejszym rozporządzeniu mówi się o terenowych komisjach rozjemczych, należy przez to rozumieć komisje rozjemcze przy terenowych organach związków zawodowych.

3. Ilekroć w niniejszym rozporządzeniu mówi się o przedsiębiorstwach, należy przez to rozumieć przedsiębiorstwa uspołecznione.

### II. ZAKRES DZIAŁANIA KOMISJI ROZJEMCZYCH

**§ 2.** Komisje rozjemcze rozstrzygają spory ze stosunku pracy, wynikające ze stosowania przepisów prawa lub postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy i umów o pracę, a w szczególności dotyczące:

1) rozwiązania stosunku pracy,

2) stosowania stawek płacy,

3) obliczania wysokości wynagrodzenia i potrąceń,
4) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
5) wymiaru urlopu wypoczynkowego,
6) wynagrodzenia za urlop,
7) urlopów dodatkowych i skróconego dnia pracy,
8) wypłaty odszkodowania w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy.

§ 3. Do właściwości komisji rozjemczych nie należą:
1) spory dotyczące mieszkań służbowych i zakładowych,
2) spory dotyczące odpowiedzialności majątkowej pracowników,
3) sprawy dotyczące ustanowienia nowych warunków pracy i płacy lub zmiany warunków obowiązujących, jeżeli ustanowienie lub zmiana warunków nie wynika wprost z obowiązujących przepisów prawa bądź z powszechnych regulacji płac,
4) sprawy dotyczące stosowania norm pracy,
5) spory ze stosunku pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

§ 4. Zakładowe komisje rozjemcze powołuje się w przedsiębiorstwach zatrudniających stale co najmniej 100 pracowników.

§ 5. Terenowe komisje rozjemcze powołuje się przy zarządach okręgowych związków zawodowych dla przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 100 pracowników, a znajdujących się na obszarze objętym działalnością tych zarządów.

## III. ORGANIZACJA I SKŁAD ZAKŁADOWYCH KOMISJI ROZJEMCZYCH

§ 6. 1. Zakładowa komisja rozjemcza składa się wyłącznie z pracowników przedsiębiorstwa, w którym komisja działa.

2. Członków zakładowej komisji rozjemczej powołują w równej liczbie rada zakładowa i kierownik przedsiębiorstwa. Rada zakładowa powołuje na członków zakładowej komisji rozjemczej pracowników będących członkami związku zawodowego.

3. Skład osobowy zakładowej komisji rozjemczej uzgadniają między sobą kierownik przedsiębiorstwa i rada zakładowa.

§ 7. 1. Zakładowa komisja rozjemcza składa się: w przedsiębiorstwie zatrudniającym do 500 pracowników z 8 członków, w przedsiębiorstwie zatrudniającym do 1000 pracowników z 12 członków.

2. W przedsiębiorstwie zatrudniającym ponad 1000 pracowników na każdy dalszy rozpoczęty 1000 pracowników powołuje się dalszych 4 członków komisji.

§ 8. Zakładowa komisja rozjemcza wybiera ze swego grona przewodniczącego i zastępcę przewodniczącego. Jeżeli przewodniczącym zakładowej komisji rozjemczej zostanie wybrany przedstawiciel związku zawodowego, to zastępcę przewodniczącego należy wybrać spośród przedstawicieli kierownika przedsiębiorstwa i odwrotnie. Zakładowa komisja rozjemcza działająca w przedsiębiorstwie zatrudniającym powyżej 500 pracowników może wybrać więcej niż jednego zastępcę przewodniczącego, z tym jednak, że na stanowiskach przewodniczącego i zastępców muszą być w połowie reprezentowani przedstawiciele związku zawodowego i w połowie przedstawiciele kierownika przedsiębiorstwa.

§ 9. 1. Zakładowe komisje rozjemcze orzekają w kompletach czteroosobowych. W skład kompletów wchodzą w równej liczbie przedstawiciele związku zawodowego i kierownika przedsiębiorstwa. Przewodnictwo kompletu sprawuje przewodniczący komisji lub jego zastępca.

2. W dużych przedsiębiorstwach można powołać komplety dla poszczególnych oddziałów przedsiębiorstwa lub dla kilku oddziałów łącznie.

§ 10. 1. Członkiem zakładowej komisji rozjemczej może być pracownik, który:

1) jest zatrudniony w przedsiębiorstwie co najmniej 6 miesięcy,

2) ukończył 21 lat życia,

3) posiada ogólną znajomość ustawodawstwa pracy oraz warunków pracy w przedsiębiorstwie.

2. Przepisu ust. 1 pkt 1 nie stosuje się w przypadku powołania zakładowej komisji rozjemczej w nowo utworzonym przedsiębiorstwie.

§ 11. Sprawowanie funkcji członka zakładowej komisji rozjemczej jest funkcją społeczną.

§ 12. Nie wolno rozwiązać stosunku pracy z członkiem zakładowej komisji rozjemczej, chyba że zachodzi ważna przyczyna lub wina pracownika, a zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy.

§ 13. 1. Sprawowanie funkcji członka zakładowej komisji rozjemczej ustaje w razie:

1) rozwiązania stosunku pracy,

2) odwołania w przypadkach uzasadnionych ze stanowiska członka zakładowej komisji rozjemczej.

2. Odwołanie ze stanowiska członka zakładowej komisji rozjemczej może nastąpić tylko w trybie przewidzianym dla powołania.

§ 14. Członek zakładowej komisji rozjemczej, który wykonywał swe funkcje w ciągu kolejnych trzech lat, powinien być na własną prośbę zwolniony od dalszego pełnienia tych funkcji.

§ 15. W przypadku zdekompletowania składu osobowego zakładó-

wej komisji rozjemczej skład komisji podlega niezwłocznemu uzupełnieniu w trybie przewidzianym dla powołania członków zakładowych komisji rozjemczych.

§ 16. 1. Zakładowa komisja rozjemcza wykonuje swe funkcje poza godzinami pracy lub zmiany, w której członkowie komisji są zatrudnieni.

2. Czynności kancelaryjne zakładowej komisji rozjemczej prowadzi pracownik wyznaczony przez kierownika przedsiębiorstwa.

3. Kierownik przedsiębiorstwa obowiązany jest dostarczyć zakładowej komisji rozjemczej odpowiedniego pomieszczenia oraz niezbędnych urządzeń biurowych i materiałów kancelaryjnych.

4. Koszty związane z prowadzeniem czynności kancelaryjnych oraz dostarczeniem pomieszczeń, urządzeń i materiałów piśmiennych pokrywa przedsiębiorstwo.

§ 17. 1. Zakładowa komisja rozjemcza używa pieczęci z napisem:

„Zakładowa Komisja Rozjemcza przy . . . . . .
(nazwa przedsiębiorstwa)
. . . . . w . . . . . ".
(siedziba przedsiębiorstwa)

2. Wzór rysunkowy pieczęci stanowi załącznik nr 1 do niniejszego rozporządzenia.

3. Uprawnionymi do korzystania z pieczęci zakładowej komisji rozjemczej są przewodniczący i zastępca (zastępcy) przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej.

4. Koszt wykonania pieczęci zakładowej komisji rozjemczej pokrywa przedsiębiorstwo.

## IV. ORGANIZACJA I SKŁAD TERENOWYCH KOMISJI ROZJEMCZYCH

§ 18. 1. Terenowe komisje rozjemcze działają przez powiatowe (miejskie, dzielnicowe) komplety orzekające.

2. Powiatowe (miejskie, dzielnicowe) komplety orzekające obejmują swoją działalnością przedsiębiorstwa znajdujące się na obszarze powiatu (miasta stanowiącego powiat, dzielnicy m. st. Warszawy i m. Łodzi), których pracownicy zrzeszeni są w tym związku zawodowym, przy którym komplety orzekające działają.

3. Ilość powiatowych kompletów orzekających dla poszczególnych powiatów (miast stanowiących powiaty, dzielnic m. st. Warszawy i m. Łodzi) ustalają zarządy okręgowe właściwych związków zawodowych stosownie do potrzeb miejscowych.

§ 19. 1. Powiatowe komplety orzekające są czteroosobowe.

2. W skład kompletu wchodzą:

1) stały członek terenowej komisji rozjemczej z ramienia zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego,

2) stały członek terenowej komisji rozjemczej z ramienia przedsiębiorstw,

3) niestały członek terenowej komisji rozjemczej delegowany przez właściwą radę zakładową (miejscową) lub delegata,

4) niestały członek terenowej komisji rozjemczej delegowany przez kierownika właściwego przedsiębiorstwa.

**§ 20.** 1. Stałych członków terenowej komisji rozjemczej powołują w równej liczbie zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego oraz właściwa instytucja nadrzędna nad przedsiębiorstwami, podlegającymi właściwości terenowej komisji rozjemczej.

2. Zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego powołuje stałych członków terenowej komisji rozjemczej na wniosek rad zakładowych (delegatów) spośród pracowników będących członkami związków zawodowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które podlegają właściwości terenowej komisji rozjemczej.

3. Instytucja nadrzędna nad przedsiębiorstwami podlegającymi właściwości terenowej komisji rozjemczej powołuje stałych członków komisji na wniosek zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego spośród osób przedstawionych przez kierowników tych przedsiębiorstw i zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach.

**§ 21.** Niestałych członków terenowej komisji rozjemczej deleguje każdorazowo celem wzięcia udziału w komplecie orzekającym rada zakładowa (miejscowa) lub delegat i kierownik przedsiębiorstwa, które jest stroną w sporze.

**§ 22.** Zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego powierza funkcje przewodniczącego terenowej komisji rozjemczej oraz zastępców przewodniczącego osobom spośród powołanych przez siebie stałych członków terenowej komisji rozjemczej.

**§ 23.** Przewodnictwo powiatowego kompletu orzekającego sprawuje przewodniczący terenowej komisji rozjemczej lub jego zastępca.

**§ 24.** Do stałych i niestałych członków terenowej komisji rozjemczej stosuje się odpowiednio przepisy §§ 10 i 11 niniejszego rozporządzenia, a do stałych członków komisji ponadto przepisy §§ 12, 13 i 14.

**§ 25.** Do terenowej komisji rozjemczej stosuje się odpowiednio przepisy § 15 niniejszego rozporządzenia.

**§ 26.** 1. Terenowa komisja rozjemcza wykonuje swe funkcje w czasie umożliwiającym pracownikom przedsiębiorstw objętych działalnością komisji wzięcie udziału w rozprawie.

2. Godziny funkcjonowania poszczególnych powiatowych kompletów orzekających ustala zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego w sposób zabezpieczający wykonanie przepisu ust. 1.

§ 27. 1. Powiatowe (miejskie, dzielnicowe) komplety orzekające wykonują swoje funkcje w siedzibie jednego z przedsiębiorstw objętych działalnością terenowej komisji rozjemczej. Przedsiębiorstwo to wyznacza zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego po porozumieniu z instytucją nadrzędną nad przedsiębiorstwami objętymi działalnością terenowej komisji rozjemczej.

2. Czynności kancelaryjne powiatowych (miejskich, dzielnicowych) kompletów orzekających prowadzi pracownik przydzielony przez przedsiębiorstwo, przy którym komplety orzekające wykonują swoje funkcje.

3. Przedsiębiorstwo, przy którym działają powiatowe (miejskie, dzielnicowe) komplety orzekające, obowiązane jest ponadto dostarczyć kompletom orzekającym odpowiedniego pomieszczenia oraz niezbędnych urządzeń biurowych i materiałów kancelaryjnych.

4. Koszty związane z prowadzeniem czynności kancelaryjnych oraz dostarczeniem pomieszczeń, urządzeń i materiałów piśmiennych pokrywa przedsiębiorstwo, przy którym działają powiatowe (miejskie, dzielnicowe) komplety orzekające, na rachunek instytucji nadrzędnej nad tym przedsiębiorstwem.

§ 28. Niestałym członkom terenowej komisji rozjemczej przysługuje prawo do zwrotu kosztów przejazdu, poniesionych w związku z udziałem w pracy terenowej komisji rozjemczej. Obowiązek zwrotu kosztów przejazdu obciąża przedsiębiorstwo zatrudniające uprawnionego.

§ 29. 1. Terenowa komisja rozjemcza używa pieczęci z napisem: „Terenowa Komisja Rozjemcza przy Zarządzie Okręgowym Związku Zawodowego . . . . . w . . . . . .
(siedziba ZOZZ)
Komplet orzekający w . . . . . .”.

2. Wzór rysunkowy pieczęci stanowi załącznik nr 2 do niniejszego rozporządzenia.

3. Uprawnionymi do korzystania z pieczęci terenowej komisji rozjemczej są przewodniczący komisji i jego zastępcy.

4. Koszt wykonania pieczęci terenowej komisji rozjemczej pokrywa zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego.

## V. POSTĘPOWANIE PRZED KOMISJAMI ROZJEMCZYMI

§ 30. 1. Wszczęcie postępowania przed komisją rozjemczą następuje na wniosek pracownika lub kilku pracowników.

2. Wniosek zgłasza się do przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępcy na piśmie lub ustnie do protokołu, a w postępowaniu przed terenową komisją rozjemczą do pracownika przedsiębiorstwa, przy którym komplety orzekające wykonują swoje

funkcje, przydzielonego przez to przedsiębiorstwo do prowadzenia czynności kancelaryjnych powiatowych. (miejskich, dzielnicowych) kompletów orzekających.

3. Wniosek o rozpatrzenie sporu przez komisję rozjemczą powinien być zgłoszony dopiero wówczas, gdy roszczenie pracownika nie zostało zaspokojone w drodze bezpośredniego porozumienia pomiędzy pracownikiem a kierownikiem przedsiębiorstwa lub gdy kierownik przedsiębiorstwa zwleka z wydaniem decyzji.

4. We wniosku należy określić przedmiot sporu.

**§ 31.** Przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca obowiązany jest sprawdzić, czy spór objęty wnioskiem podlega właściwości komisji rozjemczej. W razie stwierdzenia niewłaściwości komisji rozjemczej przewodniczący lub jego zastępca zwraca wniosek zainteresowanemu pracownikowi wraz z pisemnym stwierdzeniem, że spór nie podlega właściwości komisji rozjemczej, oraz — w miarę możliwości — poucza pracownika, do kogo należy zgłosić roszczenie.

**§ 32.** 1. Wnioski zgłoszone po upływie terminów określonych w art. 6 dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. nr 10, poz. 35) nie będą rozpoznane. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi okolicznościami komisja rozjemcza może uwzględnić jednomyślną decyzją kompletu orzekającego spóźnienie zgłoszenia wniosku o rozpatrzenie sporu.

2. Od odmownej decyzji komisji rozjemczej w sprawie rozpoznania wniosku, zgłoszonego w spóźnionym terminie, pracownik może wnieść w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o decyzji odwołanie do zarządu głównego właściwego związku zawodowego. Odwołanie wnosi się za pośrednictwem komisji rozjemczej.

3. Zarząd główny bądź zatwierdza decyzję komisji rozjemczej, bądź uwzględnia odwołanie pracownika i w tym przypadku uchyla decyzję komisji rozjemczej oraz przekazuje wniosek pracownika o rozpoznanie sprawy do komisji celem przeprowadzenia rozprawy. Decyzja zarządu głównego jest ostateczna.

**§ 33.** 1. W postępowaniu przed komisją rozjemczą pracownik działa osobiście.

2. Pracownik, który nie może wziąć osobiście udziału w rozprawie, może ustanowić pełnomocnika w osobie członka swojej rodziny, przedstawiciela związku zawodowego lub innego pracownika przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony.

3. Kierownik przedsiębiorstwa zastępuje przedsiębiorstwo osobiście lub przez wyznaczonego przez siebie pracownika.

4. Upoważnienie do zastępowania przed komisją rozjemczą powinno być udzielone na piśmie.

§ 34. 1. Przewodniczący lub jego zastępca wyznacza terminy rozpraw oraz zarządza doręczenie wezwania.

2. W sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy termin rozprawy powinien być wyznaczony najpóźniej w ciągu 3 dni od dnia zgłoszenia wniosku, w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe — w ciągu 7 dni, a w pozostałych sprawach — w ciągu 14 dni.

§ 35. 1. Na rozprawę wzywa się strony oraz świadków, których wskazano we wniosku o rozpoznanie sprawy albo których obecność przewodniczący komisji lub jego zastępca uznał za niezbędną dla wyjaśnienia okoliczności spornych. W wezwaniu można żądać przedstawienia na rozprawie ksiąg, wykazów, pism oraz wszelkich innych dokumentów, mogących przyczynić się do wyjaśnienia okoliczności spornych.

2. Wezwanie doręcza się na piśmie za poświadczeniem odbioru.

3. W wezwaniu należy podać skład kompletu orzekającego.

§ 36. 1. W przypadku konieczności przesłuchania w charakterze świadka osoby, która ma miejsce zamieszkania poza siedzibą komisji rozjemczej lub która nie stawiła się na rozprawę bez usprawiedliwienia swego niestawiennictwa, przewodniczący komisji lub jego zastępca może zwrócić się do sądu powiatowego, właściwego ze względu na miejsce zamieszkania osoby wezwanej, z wnioskiem o przesłuchanie jej w charakterze świadka na okoliczności wskazane we wniosku.

2. Sąd powiatowy dokona przesłuchania świadka w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, przesyłając protokół przesłuchania komisji rozjemczej.

§ 37. Koszty przejazdu świadka, wezwanego na rozprawę przez komisję rozjemczą, oraz koszty przejazdu pracownika, który zgłosił wniosek o rozpoznanie sporu, pokrywa przedsiębiorstwo, w którym świadek lub pracownik jest zatrudniony. Ponadto za czas zwolnienia od pracy w związku z udziałem w postępowaniu przed komisją rozjemczą przedsiębiorstwo obowiązane jest wypłacić świadkowi lub pracownikowi wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 38. 1. Następnego dnia po otrzymaniu wezwania na rozprawę pracownik ma prawo zgłosić do przewodniczącego komisji lub jego zastępcy wniosek o wyłączenie członka kompletu orzekającego. Wniosek powinien być odpowiednio uzasadniony.

2. O uwzględnieniu wniosku decyduje przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca oraz jeden z członków komisji. Decyzja musi być jednomyślna, przy czym z dwu osób współdecydujących jedna musi być przedstawicielem związku zawodowego, a druga przedstawicielem przedsiębiorstwa.

3. W razie uwzględnienia wniosku przewodniczący komisji lub jego

zastępca wyznacza na miejsce wyłączonego członka kompletu orzekającego innego członka komisji.

**§ 39.** 1. Przewodniczący kompletu orzekającego otwiera i prowadzi rozprawę.

2. Rozprawa przed komisją rozjemczą jest jawna. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi okolicznościami przewodniczący kompletu może zarządzić rozprawę przy drzwiach zamkniętych.

3. Jeden z członków kompletu orzekającego wyznaczony przez przewodniczącego prowadzi protokół rozprawy.

**§ 40.** 1. Na wstępie przewodniczący kompletu zapoznaje komplet oraz wezwanych z przedmiotem sporu.

2. Pracownik może uzupełnić lub sprostować dane, dotyczące przedmiotu sporu.

**§ 41.** Komisja rozjemcza powinna skłaniać strony do załatwienia sporu w drodze bezpośredniego porozumienia, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa.

**§ 42.** W razie nieosiągnięcia bezpośredniego porozumienia przewodniczący kompletu wzywa strony, najpierw pracownika, następnie kierownika przedsiębiorstwa do złożenia wyjaśnień, po czym komisja rozjemcza przesłuchuje świadków, bada dokumenty oraz przeprowadza inne dowody.

**§ 43.** Z ważnych powodów komisja rozjemcza może odroczyć termin rozprawy.

**§ 44.** 1. Komisja rozjemcza rozstrzyga spory zgodnie z interesem mas pracujących i dobrem gospodarki narodowej, kierując się obowiązującymi przepisami prawa oraz postanowieniami umów o pracę i regulaminów pracy.

2. W toku postępowania komisja rozjemcza poucza strony o przysługujących im prawach i wyjaśnia im znaczenie obowiązujących przepisów ustawodawstwa pracy.

**§ 45.** 1. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja rozjemcza odbywa naradę celem wydania orzeczenia. Narada jest niejawna.

2. Orzeczenia komisji zapadają jednomyślnie. W braku jednomyślności komisja podejmuje uchwałę stwierdzającą, iż sprawa nie została rozstrzygnięta w postępowaniu przed komisją rozjemczą.

**§ 46.** Orzeczenie lub uchwała powinna zawierać:

1) nazwę komisji — („Zakładowa Komisja Rozjemcza przy . . . . . w . . .” lub „Komisja Rozjemcza przy Zarządzie Okręgowym Związku Zawodowego . . . . . w . . . . . .”),

2) imienny skład kompletu orzekającego z podaniem imion i nazwisk oraz stanowisk służbowych członków kompletu, jak również ze

wskazaniem, z czyjego ramienia występują, a jeżeli orzeczenie lub uchwałę wydaje powiatowy komplet orzekający — z podaniem nazwy powiatu (miasta stanowiącego powiat, dzielnicy m. st. Warszawy i m. Łodzi), dla którego komplet orzekający został powołany,

3) datę wydania orzeczenia lub podjęcia uchwały,
4) określenie stron,
5) oznaczenie przedmiotu sporu,
6) treść rozstrzygnięcia,
7) uzasadnienie faktyczne i prawne,
8) pouczenie stron o przysługujących im środkach odwoławczych,
9) pieczęć komisji rozjemczej i podpisy członków kompletu orzekającego.

**§ 47.** Orzeczenie lub uchwała powinny być ogłoszone bezpośrednio po odbyciu narady przez komisję rozjemczą, a ponadto na żądanie strony — doręczone jej na piśmie w ciągu 3 dni od dnia rozprawy.

## VI. POSTĘPOWANIE ODWOŁAWCZE

**§ 48.** 1. W przypadku podjęcia uchwały stwierdzającej, że sprawa nie została rozstrzygnięta w postępowaniu przed komisją rozjemczą, przewodniczący komisji lub jego zastępca na żądanie pracownika, zgłoszone nie później niż w ciągu 14 dni od dnia ogłoszenia uchwały lub doręczenia jej na piśmie, kieruje sprawę do właściwego sądu powiatowego w ciągu 3 dni od zgłoszenia żądania.

2. Wniosek o rozpoznanie sprawy przez komisję rozjemczą zastępuje pozew. Wraz z wnioskiem przewodniczący komisji lub jego zastępca przekazuje sądowi akta sprawy.

**§ 49.** 1. Od orzeczenia komisji rozjemczej strona może odwołać się do zarządu głównego właściwego związku zawodowego w ciągu 7 dni od dnia ogłoszenia orzeczenia lub doręczenia go na piśmie.

2. Odwołanie należy wnieść do komisji rozjemczej, która w ciągu 3 dni od dnia wniesienia odwołania przekaże je wraz z aktami sprawy do zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

**§ 50.** 1. Zarząd główny związku zawodowego bądź zatwierdza zaskarżone orzeczenie, bądź uchyla je, w przypadku gdy zostało wydane z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa lub postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy i umowy o pracę albo z istotnym naruszeniem trybu postępowania, ustalonego w niniejszym rozporządzeniu.

2. Przy wydaniu decyzji zarząd główny związku zawodowego opiera się na materiale zebranym w sprawie przez komisję rozjemczą.

3. Zarząd główny związku zawodowego powinien rozpatrzyć odwołanie w ciągu 7 dni od dnia otrzymania sprawy.

4. Zarząd główny związku zawodowego zawiadamia strony na piśmie o treści wydanej decyzji.

**§ 51.** W razie uchylenia orzeczenia komisji rozjemczej pracownik może w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o uchyleniu zgłosić wniosek do zarządu głównego właściwego związku zawodowego o skierowanie sprawy do właściwego sądu. O ile wniosek taki nie zostanie zgłoszony, zarząd główny związku zawodowego kieruje sprawę do komisji rozjemczej celem ponownego rozpatrzenia.

## VII. WYKONANIE ORZECZEŃ KOMISJI ROZJEMCZEJ

**§ 52.** Porozumienie zawarte przed komisją rozjemczą oraz orzeczenie komisji rozjemczej nie zaskarżone w przewidzianym trybie lub zatwierdzone przez zarząd główny związku zawodowego wiąże strony i stanowi tytuł egzekucyjny, podlegający wykonaniu w trybie przewidzianym w przepisach postępowania cywilnego.

## VIII. TRYB ZASKARŻANIA ORZECZEŃ NARUSZAJĄCYCH PRZEPISY PRAWA

**§ 53.** 1. W razie uznania, że prawomocne orzeczenie komisji rozjemczej narusza przepisy prawa, Prokurator Generalny Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej może je w ciągu 6 miesięcy od uprawomocnienia się zaskarżyć do Centralnej Rady Związków Zawodowych.

2. Orzeczenie zaskarżone w trybie określonym w ust. 1 może być przez Centralną Radę Związków Zawodowych uchylone.

3. W razie uchylenia orzeczenia komisji rozjemczej stosuje się odpowiednio przepisy § 51.

## IX. SPRAWY ADMINISTRACYJNO-PORZĄDKOWE

**§ 54.** Akta i pieczęcie powinny być zabezpieczone i przechowywane w lokalu przeznaczonym dla potrzeb komisji.

**§ 55.** Zarządy główne związków zawodowych sprawują nadzór nad działalnością komisji rozjemczych w zakresie prawidłowego ich powoływania i funkcjonowania oraz w zakresie spraw administracyjnych.

. . . . . .

## W SPRAWIE WYŁĄCZENIA NIEKTÓRYCH KATEGORII PRZEDSIĘBIORSTW USPOŁECZNIONYCH SPOD DZIAŁANIA PRZEPISÓW DEKRETU O ZAKŁADOWYCH KOMISJACH ROZJEMCZYCH ORAZ ROZCIĄGNIĘCIA PRZEPISÓW DEKRETU NA PAŃSTWOWE GOSPODARSTWA ROLNE I PAŃSTWOWE OŚRODKI MASZYNOWE

*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r.*

(Dz. U. 1954 r., nr 18, poz. 69)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

§ 1. Wyłącza się spod działania przepisów dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. nr 10, poz. 35) przedsiębiorstwa państwowe podległe Ministrowi Bezpieczeństwa Publicznego, Ministrowi Obrony Narodowej, Ministrowi Szkolnictwa Wyższego, Ministrowi Oświaty oraz Ministrowi Kolei, przedsiębiorstwo „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" oraz przedsiębiorstwa prowadzone przez spółdzielnie pracy.

§ 2. Przepisy dekretu z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych rozciąga się na państwowe gospodarstwa rolne oraz państwowe ośrodki maszynowe.

. . . . . .

## W SPRAWIE OKREŚLENIA STANOWISK KIEROWNICZYCH KTÓRYCH ZAJMOWANIE WYŁĄCZA WŁAŚCIWOŚĆ ZAKŁADOWYCH KOMISJI ROZJEMCZYCH W SPORACH ZE STOSUNKÓW PRACY

*Uchwała nr 201 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r.*

(Monitor Polski 1954 r., nr A-37, poz. 507)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

§ 1. Właściwości zakładowych komisji rozjemczych nie podlegają spory ze stosunków pracy pracowników, zajmujących stanowiska kierownicze, a mianowicie:

1) dyrektorów (kierowników) przedsiębiorstw oraz ich zastępców;
2) kierowników działów i ich etatowych zastępców;
3) kierowników wydziałów (oddziałów) i ich etatowych zastępców;
4) kierowników samodzielnych komórek organizacyjnych, będących na prawach działów, wydziałów i oddziałów;

5) głównych księgowych (starszych księgowych) oraz pełniących obowiązki głównych i starszych księgowych;
6) komendantów straży przeciwpożarowej i przemysłowej;
7) kierowników kancelarii tajnej.

. . . . . .

## W SPRAWIE ORGANIZACJI PRACY KOMISJI ROZJEMCZYCH

*Instrukcja Sekretariatu CRZZ* [1])

W toku dotychczasowej działalności komisji rozjemczych wyłoniło się wiele zagadnień organizacyjnych i proceduralnych, nasuwających wątpliwości w świetle obowiązujących przepisów prawa o komisjach rozjemczych lub wymagających bardziej szczegółowego uregulowania. Ponadto ujawniły się trudności wynikające z braku jednolitych wzorów pism (formularzy) stosowanych w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi.

W celu właściwego uregulowania zagadnień dotyczących organizacji pracy komisji rozjemczych, jak również w celu uregulowania zagadnień proceduralnych i wprowadzenia w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi jednolitych formularzy pism i wzorów jednolitej ewidencji spraw — Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych uchwala:

1. Przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej i zastępcy przewodniczącego obowiązani są poza godzinami swej pracy zawodowej pełnić kolejno dyżury w lokalu komisji, zastępcy zaś przewodniczącego terenowej komisji rozjemczej w lokalu właściwego powiatowego (miejskiego, dzielnicowego) kompletu orzekającego. Czas trwania dyżurów wyznacza przewodniczący komisji rozjemczej zależnie od potrzeb miejscowych, przy czym jednak dyżury nie mogą przypadać rzadziej niż dwa razy w tygodniu. O czasie i miejscu dyżurów należy poinformować za pomocą specjalnych ogłoszeń załogę przedsiębiorstwa, objętego działalnością zakładowej komisji rozjemczej lub powiatowego kompletu orzekającego. Lokal komisji lub powiatowego kompletu orzekającego powinien być oznaczony specjalną wywieszką.

W czasie dyżuru przewodniczący komisji rozjemczej lub pełniący dyżur zastępca przewodniczącego przyjmuje wnioski o rozpatrzenie sporów i inne wnioski do komisji, wyznacza dzień i godzinę rozprawy, przydziela sprawy poszczególnym kompletom lub wyznacza skład kompletu orzekającego oraz zarządza doręczenie zawiadomień członkom kompletu a wezwań stronom i świadkom, sporządzając o tym adnotację na wniosku.

Przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca podpisuje

[1]) Komisje rozjemcze: H. Borkowski i L. Krąkowski. Wydaw. Związkowe CRZZ, 1956 r.

zawiadomienia, wezwania oraz wszelkie pisma komisji, nie zastrzeżone do podpisu kompletu orzekającego.

2. W przedsiębiorstwach zatrudniających stale od 100 do 500 pracowników przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępca wyznacza każdorazowo, gdy zachodzi potrzeba rozpatrzenia sporu, który wniesiono do komisji — skład kompletu orzekającego spośród członków tej komisji.

W przedsiębiorstwach zatrudniających stale powyżej 500 pracowników powołuje się stałe komplety orzekające dla poszczególnych oddziałów lub grup oddziałów. W razie potrzeby rozpatrzenia sporu przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej przydziela sprawę temu stałemu kompletowi orzekającemu, który został powołany dla oddziału zatrudniającego pracownika wnoszącego spór. Jeśli dla poszczególnego oddziału lub grupy oddziałów powołano więcej niż jeden komplet orzekający, przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępca może bądź przydzielić sprawę jednemu z tych kompletów, bądź wyznaczyć spośród członków tych kompletów komplet orzekający do rozpatrzenia określonej sprawy.

W oddziałach zamiejscowych przedsiębiorstwa należy powołać oddziałowe komplety orzekające zakładowej komisji rozjemczej niezależnie od tego, czy przedsiębiorstwo zatrudnia powyżej, czy poniżej 500 pracowników. Komplety te powołuje się dla poszczególnych oddziałów, a dla grupy oddziałów tylko w tym przypadku, gdy są położone w bezpośrednim sąsiedztwie. Do prowadzenia czynności kancelaryjnych kompletów orzekających powołanych w oddziałach zamiejscowych — kierownik oddziału, przy którym komplet działa, obowiązany jest przydzielić pracownika. Ponadto komplety te powinny otrzymać właściwe pomieszczenie w lokalu oddziału oraz niezbędne materiały biurowe i kancelaryjne. Oddziałowe komplety orzekające powinny posługiwać się odrębną pieczęcią, określającą siedzibę oddziału.

3. W razie konieczności uzupełnienia składu osobowego zakładowej komisji rozjemczej prezydium rady zakładowej zwołuje rozszerzone plenarne posiedzenie rady z udziałem kierownictwa przedsiębiorstwa i przedstawiciela podstawowej organizacji partyjnej celem powołania nowych członków komisji.

W razie potrzeby powołania nowego przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępcy, prezydium rady zakładowej zwołuje posiedzenie członków komisji. Na posiedzeniu tym, któremu przewodniczy przedstawiciel rady zakładowej, przedstawiciel rady zgłasza w jej imieniu uzgodnione pomiędzy prezydium rady i kierownikiem przedsiębiorstwa wnioski w sprawie kandydatur na przewodniczącego lub jego zastępcę.

W razie konieczności uzupełnienia składu osobowego stałych członków terenowej komisji rozjemczej członkami z ramienia związku zawodowego, członków tych powołuje zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego, a jeśli chodzi o powołanie nowych stałych członków komisji z ramienia kierownictw przedsiębiorstw — zarząd okręgowy zwraca się do przedsiębiorstw o zgłoszenie kandydatur do właściwej instytucji nadrzędnej nad tymi przedsiębiorstwami. Zarząd okręgowy zawiadamia jednocześnie instytucję nadrzędną nad przedsiębiorstwami o potrzebie powołania nowych członków. Instytucja ta powołuje nowych członków w porozumieniu z zarządem okręgowym związku zawodowego spośród kandydatów zgłoszonych przez przedsiębiorstwa.

W razie potrzeby powołania nowego przewodniczącego terenowej komisji rozjemczej lub jego zastępcy, wyznacza go zarząd okręgowy związku zawodowego.

4. W przypadku zdekompletowania składu osobowego zakładowej komisji rozjemczej (§ 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego — Dz. U. nr 18, poz. 68, zwanego dalej w niniejszej instrukcji w skrócie: „rozp."), przewodniczący komisji lub jego zastępca obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić o tym radę zakładową. Przepis ten stosuje się odpowiednio do terenowych komisji rozjemczych, przy czym zawiadomienie należy kierować do zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego.

5. Czynności kancelaryjne zakładowej komisji rozjemczej wykonywane przez wyznaczonego pracownika (§ 16, ust. 2 rozp.) obejmują w szczególności przyjmowanie wniosków do komisji (z wyjątkiem wniosków o rozpatrzenie sporu), wpisywanie zgłoszonych wniosków do księgi ewidencyjnej i skorowidza, o których mowa w punkcie 32 niniejszej instrukcji, wypisywanie i wysyłanie zawiadomień członkom komisji a wezwań stronom i świadkom oraz przygotowywanie innych pism zakładowej komisji rozjemczej. Pracownik przydzielony do powiatowego (miejskiego, dzielnicowego) kompletu orzekającego (§ 27, ust. 2 rozp.) obowiązany jest ponadto przyjmować zgłaszane do komisji wnioski o rozpatrzenie sporu, które nie później niż nazajutrz po ich otrzymaniu przekazuje przewodniczącemu kompletu. Pracownik kancelaryjny obowiązany jest przyjmować interesantów codziennie w godzinach ustalonych przez przewodniczącego komisji i podanych do wiadomości zainteresowanych.

6. Przy delegowaniu niestałych członków terenowej komisji roz-

jemczej (§ 21 rozp.) należy dążyć do tego, aby delegowani byli wielokrotnie ci sami pracownicy, co pozwoli podnieść poziom ich pracy w komisji.

Delegując niestałego członka terenowej komisji rozjemczej należy mu każdorazowo doręczyć pisemne zaświadczenie stwierdzające delegację.

7. Dla otrzymania przewidzianego w przepisach § 28 i § 37 rozp. zwrotu kosztów przejazdu i wynagrodzenia — osoby do tego uprawnione obowiązane są uzyskać od przewodniczącego kompletu orzekającego pisemne potwierdzenie udziału w rozprawie.

8. W przypadku gdy pracownik zgłasza wniosek o rozpoznanie sporu lub inny wniosek albo żądanie do komisji rozjemczej ustnie do protokołu, osoba przyjmująca wniosek (przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępca, a w postępowaniu przed terenową komisją rozjemczą również pracownik przydzielony do prowadzenia czynności kancelaryjnych) sporządza protokół na podstawie wypowiedzi wnioskodawcy. Protokół powinien być zgłaszającemu wniosek odczytany oraz przez niego i przez przyjmującego wniosek podpisany. Protokół jest równoznaczny z wnioskiem wniesionym na piśmie.

9. Jeżeli wniosek o rozpatrzenie sporu (§ 30, ust. 2 rozp.) został zgłoszony ustnie do protokołu, protokół ten należy sporządzić według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1) [1]).

Każdy wniosek o rozpoznanie sporu powinien być przez przyjmującego opatrzony numerem kolejnym łamanym przez rok kalendarzowy, opatrzony datą wpływu.

10. Wniosek o rozpatrzenie sporu powinien być niezwłocznie sprawdzony przez przewodniczącego komisji lub jego zastępcę celem stwierdzenia, czy spór podlega właściwości komisji rozjemczej (§ 31 rozp.). W razie stwierdzenia niewłaściwości komisji należy nie później niż na trzeci dzień po zgłoszeniu wniosku zwrócić go pracownikowi wraz z pismem stwierdzającym i uzasadniającym tę niewłaściwość oraz pouczającym w miarę możności, do jakiego organu można tę sprawę skierować.

Wzór pisma stanowi załącznik nr 2 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 2).

Jeżeli przewodniczący komisji lub jego zastępca ma wątpliwości co do tego, czy wniosek podlega właściwości komisji rozjemczej, powinien wyznaczyć rozprawę. Na rozprawie komisja rozjemcza bądź podejmie decyzję o zwrocie wniosku z powodu swej niewłaściwości, bądź rozpatrzy spór. Decyzja o zwrocie wniosku z powodu niewłaści-

[1]) Do niniejszego Informatora nie dołączamy załączników, o których tu mowa.

wości powinna być zamieszczona w protokole rozprawy, zawierać uzasadnienie i być podpisana przez wszystkich członków kompletu orzekającego. Na podstawie tej decyzji przewodniczący komisji lub jego zastępca zwraca wniosek w myśl postanowień pierwszego ustępu niniejszego punktu.

11. Wniosek o uwzględnienie spóźnienia wniosku o rozpatrzenie sporu (§ 32, ust. 1 rozp.) może być zawarty we wniosku o rozpatrzenie sporu albo zgłoszony oddzielnie na piśmie lub ustnie do protokołu według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1). Wniosek o uwzględnienie spóźnienia rozpatruje się na rozprawie. Jeśli wniosek taki nie został zgłoszony przed rozprawą, wniosek o rozpoznanie sporu powinien być mimo to skierowany na rozprawę, przewodniczący zaś kompletu orzekającego powinien na wstępie rozprawy zażądać ustnego uzasadnienia spóźnienia wniosku, po czym komplet orzekający podejmie decyzję o uwzględnieniu lub nieuwzględnieniu spóźnienia.

Decyzja o uwzględnieniu lub nieuwzględnieniu spóźnienia wniosku powinna zawierać uzasadnienie oraz powinna być opatrzona pieczęcią komisji i podpisana przez wszystkich członków kompletu orzekającego. Odpis decyzji o odmowie rozpoznania wniosku zgłoszonego w spóźnionym terminie powinien być doręczony pracownikowi na rozprawie. Wzór decyzji stanowi załącznik nr 3 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 3).

12. Odwołanie od odmownej decyzji komisji rozjemczej w sprawie rozpoznania wniosku, zgłoszonego w spóźnionym terminie, pracownik może wnieść na piśmie lub ustnie do protokołu sporządzonego według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1).

Odwołanie wraz z aktami sprawy powinno być przesłane do zarządu głównego związku zawodowego w terminie 3 dni od daty jego wpływu.

13. Zawiadomienia członków kompletu orzekającego o rozprawie oraz wezwania stron i świadków (§ 35 rozp.) powinny być doręczone adresatom na piśmie w takim terminie, aby mogli wziąć udział w rozprawie. W zawiadomieniach i wezwaniach należy podać dzień i godzinę rozprawy.

Wykaz spraw z podaniem godziny ich rozpoznania powinien być w dniu rozprawy wywieszony w lokalu komisji rozjemczej.

Załącznik nr 4 i 5 do niniejszej instrukcji (symbole druków: CRZZ — KR 4 i CRZZ — KR 5) stanowią wzory zawiadomienia członków kompletu oraz wezwań stron i świadków.

14. Doręczenie wezwania, uchwały lub decyzji komisji rozjemczej

albo zawiadomienia o niewłaściwości komisji następuje pismem przewidzianym dla doręczeń, którego wzór stanowi załącznik nr 6 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 6).

Pisma adresowane do osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie, przy którym działa zakładowa komisja rozjemcza lub komplet orzekający, doręcza osobiście, za poświadczeniem odbioru, pracownik prowadzący czynności kancelaryjne komisji. Odbiór zawiadomienia członków kompletu o rozprawie oraz odbiór wezwań stron i świadków adresaci kwitują na zwrotnym poświadczeniu odbioru, załączonym do zawiadomienia lub wezwania, odbiór zaś innych pism — na zwrotnym poświadczeniu odbioru, załączonym do pisma przewidzianego dla doręczeń. Pisma adresowane do osób spoza przedsiębiorstwa, przy którym działa komisja rozjemcza lub komplet orzekający, przesyła pracownik prowadzący czynności kancelaryjne listem poleconym, za poświadczeniem doręczenia. W tym przypadku nie należy przesyłać tych części pism, które zawierają zwrotne poświadczenie odbioru, natomiast wszystkie wysyłane pisma należy dodatkowo zaopatrzyć w druk pocztowy przewidziany dla poświadczenia doręczenia.

15. W razie konieczności rozpatrzenia sporu dotyczącego osobiście pracownika będącego członkiem komisji rozjemczej (jeżeli np. spór został wniesiony przez tegoż pracownika) — przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca nie wyznacza go na członka kompletu orzekającego, któremu powierzono rozpatrzenie sporu.

16. Wniosek komisji rozjemczej do sądu powiatowego o przesłuchanie świadka (§ 36, ust. 1 rozp.) powinien być podpisany przez przewodniczącego komisji lub jego zastępcę. Wniosek wysyła się listem poleconym, załączając odpis wniosku do akt sprawy.

Wzór wniosku stanowi załącznik nr 7 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 7).

17. Wniosek o wyłączenie członka kompletu orzekającego (§ 38 rozp.) zgłasza się na piśmie lub ustnie do protokołu według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1). Decyzja o uwzględnieniu lub pozostawieniu bez uwzględnienia wniosku o wyłączenie powinna być uzasadniona oraz podpisana przez obydwie osoby, które ją powzięły.

Wzór decyzji o wyłączeniu stanowi załącznik nr 8 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 8).

18. Protokół rozprawy (§ 39, ust. 3 rozp.) podpisuje przewodniczący kompletu orzekającego i członek kompletu, który protokół prowadził. Wzór protokołu stanowi załącznik nr 9 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 9).

19. Decyzja o odroczeniu rozprawy (§ 43 rozp.) powinna być wpisana do protokołu i podpisana przez wszystkich członków kompletu orzekającego.

Decyzję należy podać do wiadomości stron obecnych na rozprawie.

20. Treść porozumienia zawartego przed komisją rozjemczą (§ 41 rozp.) zamieszcza się w protokole rozprawy. Porozumienie podpisują wszyscy członkowie kompletu orzekającego i strony.

21. Przed przystąpieniem do przesłuchania świadków (§ 42 rozp.) przewodniczący kompletu orzekającego powinien wezwać ich do opuszczenia sali. Świadków przesłuchuje się kolejno, przy czym świadek, który złożył zeznanie, może być obecny przy przesłuchaniu następnych świadków.

Przystępując do przesłuchania świadka przewodniczący kompletu orzekającego powinien uprzedzić go o odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania (art. 140 Kodeksu Karnego — kara więzienia do lat 5 lub aresztu).

22. Niejawna narada kompletu orzekającego (§ 45, ust. 1 rozp.) powinna się odbywać bezpośrednio po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w danej sprawie.

Niezwłocznie po odbyciu narady należy ogłosić orzeczenie lub uchwałę komisji rozjemczej.

Niedopuszczalne jest łączenie narad i łączne ogłaszanie orzeczeń po rozpoznaniu większej ilości sporów.

23. Orzeczenie komisji rozjemczej (§ 46 rozp.) i uchwałę (§ 46 rozp.) podpisują wszyscy członkowie kompletu orzekającego. Wzory orzeczenia i uchwały stanowią załączniki nr nr 10 i 11 do niniejszej instrukcji (symbole druków: CRZZ — KR 10 i CRZZ — KR 11).

24. Strona może zgłosić żądanie doręczenia jej na piśmie orzeczenia lub uchwały komisji rozjemczej (§ 47 rozp.) tylko bezpośrednio po ogłoszeniu orzeczenia lub uchwały. Żądanie strony powinno być zaprotokołowane.

25. Pracownik może zgłosić żądanie skierowania sprawy do sądu (§ 48, ust. 1 rozp.) na piśmie lub ustnie do protokołu, sporządzonego według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1). W przypadku zgłoszenia takiego żądania przez pracownika zatrudnionego w przedsiębiorstwie państwowym lub spółdzielczym, albo w państwowym gospodarstwie rolnym, lub państwowym ośrodku maszynowym — komisja przesyła akta sprawy do właściwego sądu powiatowego, gdy wartość przedmiotu sporu nie przekracza 7500 zł, lub do właściwego sądu wojewódzkiego, jeżeli wartość przedmiotu sporu przekracza powyższą kwotę. W przypadku zgłoszenia takiego żądania przez pracownika zatrudnionego w przedsiębiorstwie uspołecznionym, nie będącym przedsiębiorstwem państwowym lub spółdzielczym — komisja przesyła akta sprawy do właściwego sądu powiatowego.

Wzór pisma w sprawie przekazania sprawy stanowi załącznik nr 12 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 12).

26. Odwołanie od orzeczenia komisji rozjemczej (§ 49, ust. 1 rozp.) może strona wnieść na piśmie lub ustnie do protokołu, sporządzonego według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1).

27. Odwołanie od orzeczenia lub decyzji komisji rozjemczej, przesłane do zarządu głównego związku zawodowego, powinno być niezwłocznie przekazane przewodniczącemu zarządu głównego celem wyznaczenia terminu posiedzenia prezydium, na którym odwołanie będzie rozpatrzone. Odwołanie może być rozpatrzone także na bieżącym posiedzeniu prezydium.

28. Odwołanie skierowane do zarządu głównego związku zawodowego (§ 32 i § 40 rozp.) rozpatruje prezydium zarządu głównego. O treści decyzji należy powiadomić strony w ciągu 5 dni od jej powzięcia — pismem, którego wzór stanowi załącznik nr 6 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 6). Powiadomienie przesyła się pocztą według zasad przewidzianych w punkcie 14 niniejszej instrukcji. Wzór decyzji zarządu głównego stanowi załącznik nr 13 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 13).

W razie zatwierdzenia orzeczenia komisji rozjemczej należy akta sprawy zwrócić komisji, która orzeczenie wydała. Wzór pisma w sprawie zwrotu akt stanowi załącznik nr 14 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 14).

29. Nie później niż w ciągu 2 dni od otrzymania wniosku pracownika o skierowanie sprawy do sądu (§ 51 rozp.) zarząd główny związku zawodowego dokonuje przekazania akt sprawy. Wzór pisma w sprawie przekazania stanowi załącznik nr 12 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 12).

30. Siódmego dnia po upływie terminu czternastodniowego określonego w § 51 rozp. zarząd główny związku zawodowego dokonuje przekazania akt sprawy do komisji rozjemczej. Wzór pisma w sprawie przekazania stanowi załącznik nr 14 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 14).

31. Prawomocność orzeczenia komisji rozjemczej (§ 52 rozp.) lub porozumienia zawartego przed komisją stwierdza przewodniczący komisji lub zastępca przewodniczącego w formie następującej adnotacji na odpisie orzeczenia komisji lub porozumienia:

„Stwierdzam, że niniejsze orzeczenie (porozumienie) jest prawomocne i podlega wykonaniu". Adnotacja powinna być opatrzona pieczęcią komisji i podpisem osoby sporządzającej adnotację.

32. Zakładowa komisja rozjemcza (powiatowy komplet orzekający terenowej komisji rozjemczej) prowadzi ewidencję spraw i skorowidz alfabetyczny z nazwiskami pracowników wnoszących spór. Dla każdej sprawy wniesionej do komisji należy założyć oddzielną tecz-

kę. Wzory księgi ewidencyjnej, skorowidza i teczki do akt stanowią załączniki nr nr 15, 16 i 17 do niniejszej instrukcji. Ponadto zakładowa komisja rozjemcza (powiatowy komplet orzekający) prowadzi zwykły dziennik korespondencyjny. Przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej (powiatowego kompletu orzekającego) prowadzi ewidencję członków komisji i przechowuje dokumenty stwierdzające powołanie ich na członków komisji.

33. Zarząd główny związku zawodowego prowadzi ewidencję i skorowidz spraw wnoszonych do zarządu głównego w trybie przepisów § 32 i § 49 rozp. Wzory księgi ewidencyjnej i skorowidza stanowią załączniki nr nr 18 i 16 do niniejszej instrukcji.

34. Pieczęć komisji rozjemczej, księga ewidencyjna, skorowidz, dziennik korespondencyjny oraz wszelkie akta będące w posiadaniu komisji rozjemczej powinny być przechowywane pod zamknięciem. Klucz przechowuje przewodniczący komisji lub — z jego upoważnienia — pracownik przydzielony do prowadzenia czynności kancelaryjnych komisji.

35. Raz na kwartał rozszerzone plenarne posiedzenie rady zakładowej obowiązane jest wysłuchać sprawozdania przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej z działalności komisji.

36. Odpowiednie kwartalne sprawozdania składa przewodniczący terenowej komisji rozjemczej i wszyscy przewodniczący powiatowych kompletów orzekających na posiedzeniu zarządu okręgowego związku zawodowego.

Na posiedzenie to należy zaprosić przedstawicieli jednostek nadrzędnych nad przedsiębiorstwami objętymi działalnością komisji.

37. W zarządzie głównym związku zawodowego prowadzenie spraw komisji rozjemczych należy powierzyć specjalnie w tym celu wyznaczonemu pracownikowi.

W zarządzie głównym związku zawodowego należy prowadzić aktualną ewidencję komisji rozjemczych.

Raz na kwartał prezydium zarządu głównego związku zawodowego obowiązane jest dokonać analizy działalności komisji rozjemczych.

38. Komisja rozjemcza w razie trudności w zakresie stosowania przepisów prawnych może zwracać się o ich wyjaśnienie do komórki konsultacyjno-prawnej właściwej wojewódzkiej rady związków zawodowych lub do komórki prawnej zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

Komisje rozjemcze powinny stale zapoznawać się z wyjaśnieniami z zakresu ustawodawstwa pracy podawanymi w „Przeglądzie Związkowym" i „Głosie Pracy".

*9 sierpnia 1954 r.*

## W SPRAWIE WYJAŚNIENIA NIEKTÓRYCH ZAGADNIEŃ ZWIĄZANYCH Z POSTĘPOWANIEM PRZED KOMISJAMI ROZJEMCZYMI

*Pismo okólne Centralnej Rady Związków Zawodowych*

(Biuletyn CRZZ 1956 r., nr 6, poz. 12)

Praktyka komisji rozjemczych wysunęła szereg zagadnień, które z uwagi na brak wyraźnego unormowania ich w przepisach regulujących tryb postępowania są przedmiotem wątpliwości i źródłem nieprawidłowych rozstrzygnięć. Celem usunięcia tych wątpliwości i zapobieżenia nieprawidłowej praktyce komisji rozjemczych, Centralna Rada Związków Zawodowych wyjaśnia, co następuje:

1. W przypadku zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia i równoczesnego wdrożenia przeciwko pracownikowi postępowania karnego z powodu tych samych okoliczności faktycznych, które spowodowały rozwiązanie stosunku pracy, komisje rozjemcze przy rozstrzyganiu sporów powstałych na tle takiego zwolnienia pracownika powinny kierować się następującymi wskazówkami:

a) W razie zwolnienia na podstawie przepisów art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu z dnia 18.I.1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy komisje rozjemcze powinny, nie czekając na wynik postępowania karnego, ustalić, czy pracownik dopuścił się oczywistego przestępstwa, oraz czy popełnienie tego przestępstwa uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku. Oczywiste popełnienie przestępstwa zachodzić będzie w szczególności w razie schwytania pracownika na gorącym uczynku lub w razie nie budzącego zastrzeżeń przyznania się pracownika do popełnionego przestępstwa. Jeżeli zostanie stwierdzone, że pracownik oczywiście popełnił przestępstwo i że okoliczność ta czyni niemożliwym dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, należy pozostawić bez uwzględnienia roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, bądź o przyznanie odszkodowania za bezpodstawne zwolnienie. W przeciwnym razie, to jest w razie stwierdzenia, że nie jest oczywistym, czy pracownik popełnił przestępstwo, lub że popełnienie danego przestępstwa nie czyni niemożliwym dalszego zatrudnienia pracownika na zajmowanym stanowisku, wniosek pracownika należy uwzględnić.

b) W razie zwolnienia pracownika na podstawie przepisów art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18.I.1956 r. komisje rozjemcze powinny, również nie czekając na wynik postępowania karnego, samodzielnie

sprawdzić słuszność stawianych pracownikowi zarzutów i ustalić, czy działanie lub zaniechanie, którego się dopuścił, kwalifikuje się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające dokonane zwolnienie. Wyjątkowo jednakże, gdy ze względu na skomplikowany charakter sprawy ustalenie okoliczności faktycznych lub stopnia winy pracownika napotyka znaczne trudności, komisje rozjemcze mogą w drodze odpowiedniego odraczania rozpraw wstrzymać się z rozstrzygnięciem sporu do czasu ukończenia postępowania karnego. Wyrok skazujący wiąże komisje rozjemcze w zakresie ustalenia, że pracownik popełnił dane przestępstwo. Na tle tego ustalenia komisje rozjemcze powinny jednak samodzielnie stwierdzić, czy popełnione przestępstwo kwalifikuje się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowiące podstawę do zwolnienia z art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.

c) W razie zwolnienia pracownika bez wymaganej prawem zgody instancji związkowej lub organu administracji (np. zwolnienia pracownika na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18.I.1956 r. bez zgody rady zakładowej lub delegata związkowego, zwolnienia członka rady zakładowej lub komisji rozjemczej bez zgody zarządu okręgowego związku zawodowego) komisje rozjemcze powinny orzec o roszczeniach pracownika bez potrzeby dokonywania żadnych ustaleń, ewentualnie opartych na wynikach postępowania karnego, ponieważ sam fakt braku wymaganej zgody czyni zwolnienie bezpodstawnym bez względu na to, czy zachodziły inne warunki zwolnienia.

Wyjątek stanowią jedynie przypadki zwolnienia na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z dnia 18.I.1956 r. bez prawidłowo wyrażonej zgody rady zakładowej lub delegata związkowego, jeśli zarzucane pracownikowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jednocześnie kwalifikuje się jako przestępstwo, którego popełnienie jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem i jeżeli popełnienie tego przestępstwa uniemożliwia zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku. W takim przypadku komisje rozjemcze powinny pozostawić bez uwzględnienia dochodzone przez pracownika roszczenia związane z bezpodstawnym rozwiązaniem stosunku pracy, przyjmując jako podstawę dokonanego zwolnienia przepisy art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.

2. Jeżeli zarząd główny związku zawodowego, rozpatrując odwołanie od orzeczeń komisji rozjemczej stwierdzi, że narusza ono prawo tylko co do części dochodzonych roszczeń, spór natomiast dotyczący reszty roszczeń rozstrzygnięty został prawidłowo, powinien uchylić jedynie wadliwą część orzeczenia, a w pozostałej części orzeczenie zatwierdzić. W zakresie zatwierdzonej części orzeczenie staje się prawomocne i podlega wykonaniu.

3. Wskazówki co do sposobu prawidłowego rozstrzygnięcia sporu zawarte w uzasadnieniu decyzji zarządu głównego związku zawodowego, uchylającej orzeczenie komisji rozjemczej z powodu jego niezgodności z przepisami prawa, powinny być przestrzegane przez komisję rozjemczą przy ponownym rozpatrywaniu sprawy. Komisja rozjemcza może jednak odstąpić od tych wskazówek w razie ujawnienia nowych okoliczności faktycznych lub przedłożenia nowych dowodów, na skutek czego udzielone wskazówki przestały być aktualne.

4. Jeżeli na skutek rozbieżności stanowisk członków kompletu orzekającego nie może nastąpić uwzględnienie spóźnienia wniosku o rozpoznanie sporu w postępowaniu rozjemczym, komisja rozjemcza powinna wydać decyzję odmowną, do której to decyzji wymóg jednomyślności się nie odnosi.

5. Jeżeli zarząd główny związku zawodowego po uchyleniu orzeczenia komisji rozjemczej kieruje sprawę na wniosek pracownika do sądu, powinien powiadomić o tym komisję rozjemczą, przesyłając jej odpis wydanej decyzji.

6. Przypomina się, iż tytułem egzekucyjnym, podlegającym wykonaniu w trybie przewidzianym w przepisach postępowania cywilnego, jest tylko to orzeczenie komisji rozjemczej lub porozumienie stron zawarte na rozprawie przed komisją rozjemczą, które ustala należność w ściśle określonej sumie pieniężnej.

Komisja rozjemcza, przyznając pracownikowi dochodzone świadczenie pieniężne, powinna więc ściśle określić sumę pieniężną, którą przedsiębiorstwo obowiązane jest z tego tytułu zapłacić. W tym celu komisja rozjemcza powinna domagać się od pracownika dokładnego sprecyzowania jego żądań, a jeśli uczynienie zadość temu żądaniu jest dla pracownika zbyt utrudnione, powinna sama ustalić na podstawie przedstawionych przez strony lub przeprowadzonych z własnej inicjatywy dowodów — jakie należności, z jakiego tytułu i w jakiej dokładnie wysokości przysługują pracownikowi. O ile jednakże w sporadycznych przypadkach komisja rozjemcza stwierdzając obowiązek przedsiębiorstwa uiszczenia świadczenia, nie określi go w sumie pieniężnej, a tylko ustali wszystkie przesłanki obliczenia tej sumy (np. w sporze o zapłatę za godziny nadliczbowe ustali ilość przepracowanych godzin, stawkę wynagrodzenia i procent przypadającego dodatku), zarządy główne nie powinny uważać takich orzeczeń za sprzeczne z przepisami prawa. W razie zwłoki ze strony przedsiębiorstwa w wykonaniu takich orzeczeń, należy zapewnić ich wykonanie w drodze interwencji zarządu głównego w kierownictwie resortu lub w Centralnym Związku Spółdzielczym.

By uchronić pracowników od ewentualnych trudności w związku z wykonywaniem orzeczeń komisji rozjemczych, należy przy wyda-

waniu orzeczeń ściśle przestrzegać, aby zawierało ono wszystkie elementy wyszczególnione w § 46 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24. IV. 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych.

*20 lipca 1956 r.*

## Dział III

# SAMORZĄD ROBOTNICZY, WSPÓŁZAWODNICTWO I RACJONALIZACJA PRACY

1

# SAMORZĄD ROBOTNICZY

## O ZWIĘKSZENIU UDZIAŁU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZARZĄDZANIU GOSPODARKĄ NARODOWĄ I O SAMORZĄDZIE ROBOTNICZYM

*(Z uchwał IV Kongresu Związków Zawodowych)*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 4, poz. 68)

Związki zawodowe w pełni doceniają potrzebę i doniosłość zmian modelowych, tj. opracowania i wcielania w życie nowych metod zarządzania gospodarką narodową i planowania jej rozwoju zgodnie z warunkami naszego kraju oraz zasadami socjalistycznej demokracji.

Związki zawodowe wypowiadają się za umocnieniem samodzielności i odpowiedzialności socjalistycznych przedsiębiorstw, za zwiększeniem odpowiedzialności ich kierownictw w zakresie stwarzania sprzyjających wzrostowi wydajności pracy i inicjatywy pracowniczej, warunków techniczno-organizacyjnych, za przekształcaniem i udoskonalaniem działalności centralnych zarządów tak, by oddziaływały one na przedsiębiorstwa przy pomocy udoskonalonego systemu planowania i systemu środków ekonomicznych, jako jednostki zainteresowane materialnie w podnoszeniu efektów pracy podległych przedsiębiorstw.

Ważnym zadaniem związków zawodowych jest współpraca z resortami i działającymi w ich ramach jednostkami gospodarczymi, udział przedstawicieli związków w pracach kolegiów. W kolegiach tych przedstawiciele związków zawodowych powinni reprezentować interesy załóg danej gałęzi gospodarki, przedstawiać postulaty dotyczące rozwoju produkcji, warunków pracy, spraw socjalno-bytowych itp.

Związki zawodowe są żywotnie zainteresowane w umacnianiu działalności organizacji spółdzielczych na zasadach samorządności, zgodnie z potrzebami i wymaganiami budownictwa socjalistycznego.

Przemiany, jakie nastąpiły w naszym systemie zarządzania gospodarką i rządzenia państwem stwarzają ruchowi zawodowemu duże możliwości aktywnego udziału w rozwiązywaniu podstawowych pro-

blemów gospodarczego i społecznego życia zakładów pracy i całego kraju.

Przedmiotem szczególnej troski związków zawodowych, jako powszechnej organizacji klasy robotniczej, jest rozwój demokracji robotniczej w formie szeroko pojętego samorządu robotniczego w przedsiębiorstwach. W działalności samorządu robotniczego powinny być odpowiednio wiązane funkcje produkcyjne, organizacyjno-techniczne i społeczno-wychowawcze.

Współdziałanie organizacji partyjnych PZPR, będących organizatorem i siłą napędową demokracji robotniczej, organizacji związkowych i rad robotniczych jest podstawą właściwego rozwoju samorządu robotniczego. Dlatego też słuszne i konieczne jest oparcie samorządu robotniczego na radach robotniczych, radach zakładowych i komitetach zakładowych partii. Celowy też jest udział w pracach samorządu przedstawicieli organizacji młodzieżowej.

Konieczne jest powołanie instytucji okresowych konferencji samorządu robotniczego, których stałymi delegatami powinni być wszyscy członkowie komitetu zakładowego, rady zakładowej i rady robotniczej. Tematem pracy i uchwał konferencji powinny być podstawowe problemy pracy i rozwoju przedsiębiorstwa.

Przygotowane na konferencję materiały powinny w maksymalnym stopniu uwzględniać inicjatywę i postulaty załóg, sformułowane na naradach wytwórczych. Uchwały konferencji powinny być realizowane przez rady robotnicze, rady zakładowe i organizacje partyjne, z zachowaniem samodzielności i specyficznego charakteru tych organizacji. Z treścią podjętych na konferencji uchwał należy zapoznawać załogi, konkretyzować zadania dla poszczególnych wydziałów oraz stanowisk pracy i mobilizować załogi do ich wykonania.

Związki zawodowe powinny wziąć czynny udział w pracach, mających na celu przygotowanie projektu znowelizowania ustawy o radach robotniczych w celu dalszego zabezpieczenia rozwoju i umacniania demokracji robotniczej, rozwoju rad robotniczych i całego samorządu robotniczego w zakładach.

Instancje związkowe powinny przejawiać szczególną troskę o właściwy kierunek działalności rad robotniczych, powinny one być wobec nadrzędnych ogniw administracji państwowej i gospodarczej rzecznikami załóg, a więc reprezentować zarówno rady robotnicze, jak i zakładowe organizacje związkowe.

Podstawowym warunkiem właściwej pracy rad robotniczych jest utrzymywanie ścisłej codziennej więzi z załogami. Zacieśnienie tej więzi wymaga ścisłej współpracy rad robotniczych z radami zakładowymi, łącznego współdziałania z innymi organizacjami społecznymi, działającymi w zakładach.

Rady zakładowe powinny rozbudzać zainteresowanie rad oddziałowych i mężów zaufania problematyką pracy rad robotniczych mobilizując wszystkie ogniwa związkowe w zakładzie do współpracy w rozwiązywaniu istotnych spraw przedsiębiorstw.

Związki zawodowe powinny dążyć do roztoczenia ścisłej kontroli i nadzoru samorządu robotniczego nad całokształtem działalności przedsiębiorstwa, między innymi szczególną uwagę zwrócić należy na umowy z przedsiębiorstwami prywatnymi i tzw. prace zlecone.

Dalsze pogłębienie demokracji robotniczej w zakładach pracy, jak również zwiększenie bezpośredniego wpływu załóg na działalność zakładów wymaga upowszechnienia narad wytwórczych, organizowanych wspólnie przez rady robotnicze i rady zakładowe. Aby ugruntować zaufanie robotników i pracowników do tych narad i zapewnić im większą skuteczność, niezbędna jest wnikliwa kontrola oraz zabezpieczenie pełnego i terminowego wprowadzania w życie wniosków z narad. Lekceważenie narad i niewykorzystywanie słusznych wniosków podejmowanych na naradach należy uznać za szczególnie szkodliwe społecznie i gospodarczo. Obok narad wytwórczych konieczne jest organizowanie w przedsiębiorstwach konferencji ekonomicznych z udziałem szerokiego aktywu zakładowego w celu zapewnienia lepszych wyników ekonomicznych działalności przedsiębiorstw, likwidowania strat i marnotrawstwa środków, usuwania wąskich gardeł produkcji, najbardziej efektywnego wykorzystywania nakładów inwestycyjnych.

Związki zawodowe powinny współdziałać z administracją gospodarczą w zakresie stwarzania odpowiednich warunków rozwoju inicjatywy robotników w ich dążeniu do skracania cykli produkcyjnych, wcześniejszego wykonywania inwestycji oraz remontu maszyn i urządzeń, obniżania kosztów własnych, polepszania i wzbogacania asortymentów towarów — w myśl hasła: „więcej, taniej, lepiej".

Współpracując z właściwymi stowarzyszeniami naukowo-technicznymi inżynierów i techników i instytucjami naukowymi, związki zawodowe obowiązane są stale troszczyć się o podnoszenie poziomu kultury technicznej oraz ogólnej i ekonomicznej wiedzy załóg, o szkolenie robotników, zwłaszcza zaś członków rad robotniczych i aktywu związkowego, w zakresie ekonomiki przemysłu, znajomości praw ekonomicznych, planowania oraz praktycznych zagadnień organizacji pracy i zarządzania przedsiębiorstwem.

Związki zawodowe popierają ścisłe współdziałanie inteligencji inżynieryjno-technicznej oraz ludzi nauki z robotnikami w produkcji — w poszukiwaniu nowych rozwiązań produkcyjnych, w realizacji postępu technicznego, w doskonaleniu metod pracy. Współpraca związków zawodowych ze stowarzyszeniami naukowo-technicznymi

inżynierów i techników jest szczególnie konieczna dla zapewnienia właściwych warunków rozwoju wynalazczości pracowniczej i działalności klubów techniki i racjonalizacji.

## O SAMORZĄDZIE ROBOTNICZYM

*Ustawa z dnia 20 grudnia 1958 r.*

(Dz. U. 1958 r., nr 77, poz. 397)

W celu zapewnienia załogom uspołecznionych przedsiębiorstw współudziału w zarządzaniu zakładami pracy, wpływu na polepszanie wyników ekonomicznych przedsiębiorstw i usprawnianie organizacji pracy oraz w celu zwiększenia odpowiedzialności załóg za gospodarkę zakładów stanowi się, co następuje:

### ROZDZIAŁ I

### Rola i zadania samorządu robotniczego

**Art. 1.** 1. Załogom w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i rolnych przysługuje prawo kontroli i nadzoru nad całokształtem działalności przedsiębiorstwa oraz prawo stanowienia w zasadniczych sprawach dotyczących działalności i rozwoju przedsiębiorstwa, określonych niniejszą ustawą.

2. Załogi realizują przysługujące im zgodnie z ust. 1 prawo współudziału w zarządzaniu przedsiębiorstwami poprzez organy samorządu robotniczego działające na zasadach określonych w niniejszej ustawie.

**Art. 2.** Rada Ministrów może w uzgodnieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych rozciągnąć w drodze rozporządzenia przepisy niniejszej ustawy w całości lub w części na inne przedsiębiorstwa, nie wymienione w art. 1 ust. 1.

**Art. 3.** Zadaniem samorządu robotniczego jest:

1) zapewnienie sprawnego funkcjonowania oraz rozwoju przedsiębiorstwa w interesie ogólnospołecznym i w interesie własnym załogi;

2) rozwijanie wśród załogi działalności zmierzającej do podniesienia gospodarności, umocnienia dyscypliny pracy, wzmożenia aktywności wytwórczej, podniesienia bezpieczeństwa i kultury pracy, zwiększenia odpowiedzialności pracowników za wyniki gospodarcze przedsiębiorstwa.

**Art. 4.** 1. Organami samorządu robotniczego są: konferencja samo-

rządu robotniczego, rada robotnicza przedsiębiorstwa, jej prezydium i oddziałowe (wydziałowe) rady robotnicze.

2. Organy samorządu robotniczego są odpowiedzialne przed załogą i składają co najmniej dwa razy w roku sprawozdanie ze swej działalności na oddziałowych lub ogólnozakładowych zebraniach załogi.

## ROZDZIAŁ II

## Konferencja samorządu robotniczego

**Art. 5.** 1. Konferencja samorządu robotniczego jest naczelnym organem samorządu; może ona decydować o wszystkich sprawach objętych właściwością samorządu robotniczego.

2. Konferencja koordynuje działalność organów samorządu w sprawach należących do ich właściwości.

**Art. 6.** 1. W skład konferencji samorządu robotniczego wchodzą: członkowie rady robotniczej przedsiębiorstwa, rady zakładowej i zakładowego komitetu (egzekutywy) Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

2. Konferencja samorządu robotniczego może powołać do swego składu — na wniosek jednej z organizacji wchodzących w skład konferencji — przedstawicieli organizacji młodzieżowej i stowarzyszeń techniczno-naukowych.

3. W obradach konferencji samorządu robotniczego uczestniczy z urzędu dyrektor przedsiębiorstwa.

**Art. 7.** Do konferencji samorządu robotniczego należy:

1) w zakresie sprawowania nadzoru i kontroli nad działalnością gospodarczą przedsiębiorstwa:

a) rozpatrywanie bilansów rocznych przedsiębiorstwa wraz z rachunkiem wyników;

b) rozpatrywanie składanych przez dyrekcję kwartalnych, półrocznych i rocznych sprawozdań z działalności przedsiębiorstwa;

c) ustalanie zasadniczych kierunków i form kontroli nad działalnością przedsiębiorstwa, jego poszczególnych oddziałów i wydziałów oraz ustalanie wytycznych w tym zakresie dla rady robotniczej przedsiębiorstwa i oddziałowych rad robotniczych;

2) w zakresie ustalania zasadniczych kierunków rozwoju przedsiębiorstwa:

a) opiniowanie projektów wskaźników rocznych planów i projektów wieloletnich planów przedsiębiorstwa;

b) uchwalanie rocznych i wieloletnich planów przedsiębiorstwa na podstawie wytycznych i wskaźników ustalonych w oparciu o narodowe plany gospodarcze;

c) podejmowanie decyzji w sprawie większych inwestycji z funduszów zdecentralizowanych;

3) w zakresie usprawniania działalności gospodarczej przedsiębiorstwa:

a) ustalanie zasadniczych kierunków ulepszania procesów technologicznych, usprawniania organizacji i podnoszenia wydajności pracy, polityki zatrudnienia, polepszania jakości produkcji, oszczędności materiałów, narzędzi pracy i paliwa, poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy;

b) zatwierdzanie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa;

c) ustalanie form i kierunków rozwoju współzawodnictwa pracy, wynalazczości pracowniczej i racjonalizacji oraz szkolenia załogi;

d) umacnianie społecznej dyscypliny oraz krzewienie socjalistycznego stosunku do pracy i własności społecznej.

**Art. 8.** Do wyłącznych uprawnień konferencji samorządu robotniczego należy:

1) uchwalanie zakładowych regulaminów pracy w ramach wytycznych ustalonych przez Radę Ministrów i Centralną Radę Związków Zawodowych;

2) podejmowanie uchwały w sprawie podziału funduszu zakładowego lub przekazania tej sprawy do decyzji załogi;

3) ustalanie regulaminu w sprawie przyznawania premii ze środków funduszu zakładowego;

4) decydowanie w sprawach zakładowego budownictwa mieszkaniowego oraz urządzeń socjalnych i kulturalnych w granicach funduszów przeznaczonych na te cele;

5) zatwierdzanie wyboru przewodniczącego i sekretarza rady robotniczej przedsiębiorstwa, a w przypadku powołania prezydium rady robotniczej — zatwierdzanie prezydium.

**Art. 9.** 1. Obrady konferencji samorządu robotniczego powinny odbywać się co najmniej raz na kwartał.

2. Uchwały konferencji samorządu robotniczego zapadają większością głosów przy udziale co najmniej połowy członków konferencji.

## ROZDZIAŁ III

## Rada robotnicza przedsiębiorstwa i oddziałowe rady robotnicze

**Art. 10.** 1. W przedsiębiorstwach objętych niniejszą ustawą mogą działać rady robotnicze przedsiębiorstwa.

2. W podstawowych oddziałach (wydziałach) dużych przedsiębiorstw i w połączonych mniejszych oddziałach (wydziałach) tych przedsiębiorstw mogą działać również oddziałowe (wydziałowe) rady robotnicze.

**Art. 11.** 1. Do rady robotniczej może być wybrany tylko pracownik przedsiębiorstwa.

2. Rady robotnicze powinny składać się co najmniej w 2/3 z robotników.

3. Zarząd główny właściwego związku zawodowego, na wniosek konferencji samorządu robotniczego, może wyrazić zgodę na odstąpienie od zasady określonej w ust. 2 w odniesieniu do przedsiębiorstwa o znacznym udziale inteligencji technicznej w składzie załogi, wynikającym z profilu produkcji. Jednakże liczba robotników w składzie rady robotniczej nie może być mniejsza niż połowa składu rady.

**Art. 12.** 1. Rady robotnicze są wybierane przez załogi w drodze tajnego głosowania. Wybory przeprowadzają właściwe związki zawodowe.

2. W przedsiębiorstwach określonych w art. 10 ust. 2 załogi oddziałów wybierają oddziałowe rady robotnicze.

3. W przedsiębiorstwach określonych w art. 10 ust. 2 radę robotniczą przedsiębiorstwa tworzą członkowie oddziałowych rad robotniczych. W uzasadnionych przypadkach określonych przez Centralną Radę Związków Zawodowych, radę robotniczą przedsiębiorstwa tworzyć mogą przedstawiciele oddziałowych rad robotniczych.

4. Oprócz osób wybranych stosownie do ust. 1, 2 i 3 wchodzą:

a) w skład rady robotniczej przedsiębiorstwa — przewodniczący lub inny przedstawiciel rady zakładowej oraz sekretarz lub inny przedstawiciel zakładowego komitetu (egzekutywy) Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej;

b) w skład oddziałowej rady robotniczej — przewodniczący lub inny przedstawiciel rady oddziałowej oraz sekretarz lub inny przedstawiciel oddziałowej egzekutywy Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

5. W obradach rady robotniczej przedsiębiorstwa uczestniczy z urzędu dyrektor przedsiębiorstwa.

6. W obradach oddziałowych rad robotniczych uczestniczą z urzędu kierownicy odpowiednich oddziałów.

**Art. 13.** 1. Rada robotnicza przedsiębiorstwa wybiera ze swojego grona przewodniczącego i sekretarza.

2. Rada robotnicza przedsiębiorstwa może w miarę potrzeby powziąć uchwałę o powołaniu prezydium.

3. W przedsiębiorstwach wymienionych w art. 10 ust. 2 prezydium rady robotniczej tworzą: przewodniczący i sekretarz rady robotniczej, przewodniczący oddziałowych rad robotniczych podstawowych oddziałów, przewodniczący lub inny przedstawiciel rady zakładowej oraz sekretarz lub inny przedstawiciel zakładowego komitetu (egzekutywy) Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

4. W pozostałych przedsiębiorstwach w skład prezydium rady robotniczej wchodzą: przewodniczący i sekretarz rady robotniczej, wybrani członkowie, przewodniczący lub inny przedstawiciel rady zakładowej i sekretarz lub inny przedstawiciel rady zakładowej i sekretarz lub inny przedstawiciel zakładowego komitetu (egzekutywy) Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

5. W obradach prezydium rady robotniczej uczestniczy z urzędu dyrektor przedsiębiorstwa.

**Art. 14.** Oddziałowa rada robotnicza wybiera ze swego grona przewodniczącego.

**Art. 15.** Uchwały rady robotniczej zapadają większością głosów przy udziale co najmniej połowy członków rady robotniczej, uchwały zaś prezydium — przy udziale co najmniej $^2/_3$ członków prezydium.

**Art. 16.** Rada robotnicza przedsiębiorstwa może podejmować uchwały we wszystkich sprawach należących do samorządu robotniczego, o ile nie zostały one rozpatrzone przez konferencję, z wyjątkiem spraw określonych w art. 8.

**Art. 17.** Do zakresu działania rady robotniczej przedsiębiorstwa i jej prezydium w szczególności należy:

1) organizowanie wykonania uchwał konferencji samorządu robotniczego w zakresie należącym do rady robotniczej oraz nadzór nad wykonaniem uchwał konferencji przez dyrekcję przedsiębiorstwa;

2) rozwijanie wśród załogi działalności zmierzającej do zapewnienia wykonania planów produkcyjnych, podniesienia wydajności pracy, umacniania dyscypliny pracy, poprawy jakości produkcji, obniżki kosztów własnych, wykorzystanie rezerw produkcyjnych przedsiębiorstwa oraz polepszanie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;

3) organizowanie wraz z radami zakładowymi przy współudziale dyrekcji narad wytwórczych;

4) sprawowanie kontroli nad działalnością gospodarczą i finansową przedsiębiorstwa;

5) uchwalanie kwartalnych i miesięcznych planów zgodnie z obowiązującym rocznym planem przedsiębiorstwa i wnioskami konferencji samorządu robotniczego;

6) inicjowanie uruchamiania produkcji ubocznej i zatwierdzanie jej planów;

7) decydowanie zgodnie z obowiązującymi przepisami o zbywaniu zbędnych maszyn i urządzeń;

8) uchwalanie w uzgodnieniu z radą zakładową w ramach układu zbiorowego pracy i obowiązujących przepisów — wytycznych dotyczących stosowania układu zbiorowego, norm pracy, taryfikatorów płacowych i systemu płac.

**Art. 18.** Do zakresu działania prezydium rady robotniczej należy:

1) opiniowanie w sprawach mianowania i odwołania dyrektora;

2) ustalanie projektu porządku obrad konferencji samorządu robotniczego i rady robotniczej przedsiębiorstwa oraz przygotowanie niezbędnych materiałów w tym zakresie;

3) kontrola umów o dostawach, robotach i usługach zawieranych z rzemieślnikami, chałupnikami, prywatnymi przedsiębiorstwami, rzemieślniczymi spółdzielniami zaopatrzenia i zbytu, spółdzielniami pracy oraz innymi osobami fizycznymi i prawnymi nie będącymi jednostkami państwowymi;

4) kontrola sprzedaży i zakupów dokonywanych na rynku prywatnym;

5) kontrola umów o prace zlecone;

6) kontrola funduszu płac, list płac oraz wypłacanych w przedsiębiorstwach nagród i premii.

**Art. 19.** Do zakresu działania oddziałowej rady robotniczej należy:

1) organizowanie wykonania w oddziale uchwał konferencji samorządu robotniczego, rady robotniczej przedsiębiorstwa i jej prezydium,

2) rozwijanie wśród załogi oddziału działalności zmierzającej do usprawnienia pracy oddziału, osiągnięcia najlepszych wyników produkcyjnych i ekonomicznych oraz umocnienia dyscypliny pracy;

3) rozpatrywanie planów produkcyjnych oddziału i podejmowanie środków zabezpieczających ich wykonanie;

4) przedstawianie wniosków wyższym organom samorządu robotniczego dotyczących działalności oddziału i przedsiębiorstwa;

5) organizowanie wraz z radami oddziałowymi przy współudziale kierownictwa oddziału narad wytwórczych, omawianie z załogą uchwał konferencji samorządu robotniczego, sposobów i terminu ich wykonania oraz omawianie innych spraw wiążących się z pracą oddziału i działalnością oddziałowej rady robotniczej wraz z rozwojem współzawodnictwa pracy.

**Art. 20.** Rada robotnicza może być rozwiązana na żądanie większości załogi lub gdy jej działalność jest wyraźnie sprzeczna z interesami przedsiębiorstwa i gospodarki narodowej.

## ROZDZIAŁ IV

### Samorząd robotniczy a kierownictwo zakładu pracy

**Art. 21.** 1. Zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa polecenia służbowe w przedsiębiorstwie mogą być wydawane tylko przez dyrektora i upoważnionych przez niego pracowników.

2. W sprawach należących do właściwości samorządu robotniczego dyrektor przedsiębiorstwa jest wykonawcą uchwał samorządu.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa ma obowiązek przygotowania i przedkładania materiałów i sprawozdań niezbędnych do pracy organów samorządu robotniczego.

**Art. 22.** 1. Dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wstrzymać wykonanie uchwały konferencji samorządu robotniczego lub rady robotniczej, jeżeli jest ona sprzeczna z przepisami prawa lub obowiązującym planem, zawiadamiając o tym radę robotniczą.

2. W przypadku wstrzymania wykonania uchwały rady robotniczej przez dyrektora, rada robotnicza ma prawo odwołać się do konferencji samorządu robotniczego.

3. W przypadku wstrzymania wykonania uchwały konferencji samorządu robotniczego konferencja albo rada robotnicza lub jej prezydium mogą przedstawić sprawę nadrzędnej jednostce gospodarczej, która podejmie decyzję wspólnie z upełnomocnionymi przedstawicielami zarządu głównego właściwego związku zawodowego, w terminie uzgodnionym z tymże związkiem.

**Art. 23.** 1. W przypadku sporu między konferencją samorządu robotniczego a jednostką nadrzędną nad przedsiębiorstwem, sprawę rozpatruje komisja rozjemcza działająca przy właściwym ministrze lub przy prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia uprawnienia, skład i tryb postępowania komisji rozjemczej.

## ROZDZIAŁ V

## Samorząd robotniczy a instancje związków zawodowych

**Art. 24.** Centralna Rada Związków Zawodowych i właściwe związki zawodowe czuwają nad prawidłowym funkcjonowaniem samorządu robotniczego oraz koordynują jego działalność w skali całego kraju i poszczególnych gałęzi gospodarki narodowej.

**Art. 25.** 1. Sposób przeprowadzania wyborów rad robotniczych, skład ilościowy rad i ich prezydiów, kadencje rad robotniczych oraz tryb odwołania członków rady określa Centralna Rada Związków Zawodowych.

2. Szczegółowe warunki rozwiązania rady robotniczej w przypadkach wymienionych w art. 20 oraz tryb zgłaszania i rozpatrywania wniosków w tej sprawie określi Centralna Rada Związków Zawodowych.

3. Regulamin konferencji samorządu robotniczego i rady robotniczej przedsiębiorstwa uchwala konferencja samorządu robotniczego zgodnie z niniejszą ustawą i w ramach wytycznych ustalonych przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

**Art. 26.** Centralna Rada Związków Zawodowych określa skład i tryb powoływania konferencji samorządu robotniczego i jej organów w zakładach pracy, w których nie wybrano rady robotniczej albo w których nie ma warunków dla powołania rady robotniczej.

## ROZDZIAŁ VI

## Przepisy końcowe

**Art. 27.** 1. Pełnienie funkcji w organach samorządu robotniczego ma charakter społeczny. Pełnienie tych funkcji nie zwalnia pracownika od wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy w przedsiębiorstwie.

2. Pracownik ma prawo do zwrotu utraconego zarobku w przedsiębiorstwie, jeżeli strata powstała wskutek pełnienia funkcji w organach samorządu robotniczego.

**Art. 28.** Stosunek pracy z członkiem rady robotniczej nie może być przez zakład pracy wypowiedziany ani rozwiązany bez zgody rady robotniczej, chyba że zachodzi przypadek dający zakładowi pracy prawo rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia — zgodnie z dekretem z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11). W razie rozwiązania z członkiem rady robotniczej umowy o pracę bez wypowiedzenia, dyrektor przedsiębiorstwa zawiadamia o tym prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa lub przewodniczącego rady.

**Art. 29.** Przepisy ustawy dotyczące oddziałów przedsiębiorstwa i działających w nich oddziałowych rad robotniczych stosuje się odpowiednio do innych równorzędnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa i utworzonych w tych komórkach rad robotniczych.

**Art. 30.** Organy samorządu robotniczego działające w dniu wejścia w życie ustawy w przedsiębiorstwach nie objętych przepisem art. 1 ust. 1 działają nadal na dotychczasowych zasadach do czasu wydania przepisów wykonawczych do niniejszej ustawy.

**Art. 31.** Traci moc ustawa z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych (Dz. U. nr 53, poz. 238).

**Art. 32.** Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1959 r.

## W SPRAWIE ROZCIĄGNIĘCIA PRZEPISÓW USTAWY Z DNIA 20 GRUDNIA 1958 R. O SAMORZĄDZIE ROBOTNICZYM NA PRZEDSIĘBIORSTWA PAŃSTWOWEJ KOMUNIKACJI SAMOCHODOWEJ

*Rozporządzenie Rady Ministrów*

*z dnia 27 czerwca 1959 r.*

(Dz. U. 1959 r., nr 39, poz. 244)

Na podstawie art. 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397) w uzgodnieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się co następuje:

**§ 1.** Rozciąga się przepisy ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397) na przedsiębiorstwa Państwowej Komunikacji Samochodowej.

**§ 2.** Wykonanie rozporządzenia porucza się Ministrowi Komunikacji.

**§ 3.** Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE ROZCIĄGNIĘCIA PRZEPISÓW USTAWY O SAMORZĄDZIE ROBOTNICZYM NA NIEKTÓRE PRZEDSIĘBIORSTWA PORTÓW MORSKICH, KOMUNALNE PRZEDSIĘBIORSTWA WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI ORAZ KOMUNIKACYJNE, A TAKŻE NA PRZEDSIĘBIORSTWA MECHANIZACJI ROLNICTWA

*Rozporządzenie Rady Ministrów*

*z dnia 30 czerwca 1960 r.*

(Dz. U. 1960 r., nr 37, poz. 211)

Na podstawie art. 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397) w uzgodnieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

**§ 1.** Rozciąga się przepisy ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397) na następujące przedsiębiorstwa:

1) na przedsiębiorstwa portów morskich,

2) na komunalne przedsiębiorstwa wodociągów i kanalizacji oraz komunikacyjne,

3) na przedsiębiorstwa mechanizacji rolnictwa nadzorowane przez Ministra Rolnictwa.

§ 2. 1. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 października 1958 r. w sprawie rozciągnięcia mocy obowiązującej ustawy z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych na państwowe ośrodki maszynowe (Dz. U. nr 62, poz. 306).

2. W zakresie unormowanym w niniejszym rozporządzeniu tracą moc przepisy:

1) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 maja 1957 r. w sprawie rozciągnięcia mocy obowiązującej ustawy z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych na przedsiębiorstwa usługowo-transportowe resortu żeglugi (Dz. U. nr 33, poz. 143),

2) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 1957 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o radach robotniczych na niektóre przedsiębiorstwa resortu gospodarki komunalnej (Dz. U. nr 51, poz. 250).

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE PRZEPROWADZENIA WYBORÓW DO RAD ROBOTNICZYCH

*Instrukcja Komitetu Wykonawczego CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 3, poz. 56)

*(Wyciąg)*

### KADENCJA RAD ROBOTNICZYCH, ZASADY POWOŁYWANIA I ODWOŁYWANIA CZŁONKÓW RADY

Rada robotnicza jest wybierana na okres dwóch lat.

Mandat członka rady wygasa w przypadku:

a) zrzeczenia się pełnienia funkcji,

b) odwołania,

c) ustania stosunku pracy.

Wygaśnięcie mandatu członka stwierdza rada robotnicza. Zwolniony mandat w składzie rady robotniczej przypada jednemu spośród kandydatów do rady — według kolejnej największej liczby głosów uzyskanych w czasie wyborów.

Członek rady może być odwołany:

a) na wniosek rady robotniczej,

b) na wniosek 1/3 wyborców danego zakładu czy oddziału,

c) w przypadku dowiedzionego wykroczenia kwalifikującego do zwolnienia z pracy.

Podstawą do postawienia wniosku o odwołanie członka rady może

być tylko ważna przyczyna, jak np. niewykonywanie obowiązków członka rady, poważne naruszenie postanowień regulaminu zakładowego lub działalność sprzeczna z interesami zakładu i załogi.

Odwołania członka rady robotniczej dokonuje KSR.

## ROZWIĄZANIE RADY ROBOTNICZEJ

Rozwiązanie rady robotniczej zgodnie z art. 20 ustawy o samorządzie robotniczym może nastąpić w przypadku wyrażenia votum nieufności radzie robotniczej przez załogę lub stwierdzenia, że działalność rady robotniczej jest sprzeczna z interesami załogi lub przedsiębiorstwa.

Rozwiązanie rady robotniczej może dotyczyć:

a) poszczególnych oddziałowych rad robotniczych,

b) wszystkich oddziałowych rad robotniczych,

c) rady robotniczej przedsiębiorstwa.

Rozwiązanie rady robotniczej może dotyczyć całego składu rady lub określonej części składu (np. 1/4, 1/2, 2/3, 3/4 itp.).

Wniosek w sprawie rozwiązania rady robotniczej powinien być rozpatrzony na obradach KSR. Upoważnieni przez KSR przedstawiciele zobowiązani są każdorazowo przedstawić pisemny wniosek w tej sprawie — wraz ze swą opinią — zarządowi okręgowemu lub zarządowi głównemu właściwego związku.

W przypadku wadliwej gospodarki w zakładzie, z wnioskiem o rozwiązanie rady robotniczej mogą wystąpić władze zwierzchnie przedsiębiorstwa lub odpowiednie organy władzy państwowej sprawującej kontrolę nad przedsiębiorstwem, a także zarząd okręgowy danego związku.

Decyzja o rozwiązaniu rady robotniczej powinna być podjęta po uprzednim zbadaniu bezpośrednio w przedsiębiorstwie stopnia odpowiedzialności poszczególnych organów samorządu robotniczego i ich członków, jak również administracji.

W tym celu zarząd główny właściwego związku powołuje komisję złożoną z przedstawicieli zarządu głównego i kierownictwa resortu. O powołaniu komisji zarząd główny każdorazowo powiadamia CRZZ i właściwy terenowo komitet wojewódzki PZPR. Zadaniem komisji powołanej dla stwierdzenia ważności wniosku jest wszechstronne i gruntowne zbadanie wszystkich okoliczności mających wpływ na działalność rady robotniczej i jej członków.

Rozwiązania rady robotniczej przedsiębiorstwa lub oddziałowej rady robotniczej dokonuje zarząd główny właściwego związku zawodo-

wego, po porozumieniu się z CRZZ, opierając się na udokumentowanych materiałach i opinii powołanej w tym celu komisji.

W przypadku rozwiązania rady robotniczej decyzję w sprawie przeprowadzenia nowych wyborów podejmuje zarząd główny właściwego związku zawodowego.

*9 stycznia 1959 r.*

## WYTYCZNE DO REGULAMINU ORGANÓW SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

*Załącznik nr 2 do uchwały Komitetu Wykonawczego CRZZ*

*z dnia 9 stycznia 1959 r.*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 3, poz. 56)

Samorząd Robotniczy poprzez konferencję i inne swoje organy współdziała w zarządzaniu przedsiębiorstwem — w drodze stanowienia, kontroli i nadzoru nad działalnością administracji przedsiębiorstwa oraz przez prowadzenie działalności społeczno-wychowawczej wśród załogi.

Konferencja jest naczelnym organem samorządu robotniczego i organizacyjną formą jego działania. Konferencja samorządu robotniczego wypełni z pożytkiem zadania i osiągnie swe cele, jeżeli organizacje wchodzące w jej skład oprą swą działalność na ścisłej więzi z załogą, powiążą działalność samorządu z bezpośrednią pracą robotników, majstrów, inżynierów i łączyć będą interes przedsiębiorstwa oraz załogi z interesami społecznymi i państwowymi.

Wymaga to należytego przygotowania konferencji, sprawnego przeprowadzania jej obrad, podejmowania słusznych uchwał i zapewnienia ich wykonania.

### I. PRZYGOTOWANIA DO KONFERENCJI

Rada robotnicza lub jej prezydium jako organ konferencji samorządu robotniczego organizuje naradę z udziałem aktywu zakładu, na której ustalony zostanie plan pracy związanej z przygotowaniem i przeprowadzeniem konferencji.

Plan ten powinien uwzględniać w szczególności:

a) organizowanie przez oddziałowe rady robotnicze wespół z oddziałowymi radami związku zawodowego narad — w celu przeanalizowania we wszystkich oddziałach stanu realizacji uchwał poprzednich

konferencji, zebrania i przygotowania wniosków oraz uwag załogi. W zakładach pracy, w których nie powołano oddziałowych rad robotniczych, narady powinna organizować rada robotnicza przedsiębiorstwa wespół z radą zakładową,

b) powołanie zespołów spośród najbardziej aktywnych członków załogi, działaczy organizacji młodzieżowych oraz stowarzyszeń naukowo-technicznych i ekonomicznych, specjalistów z instytutów naukowych — w celu przygotowania materiałów oraz projektów uchwał na konferencję samorządu robotniczego,

c) wybór i opracowanie odpowiednich dla danego zakładu pracy form i środków propagandowych w celu spopularyzowania wśród załogi spraw i problemów będących przedmiotem obrad oraz treścią uchwał KSR, w szczególności sporządzanie wykresów, haseł, wywieszek ilustrujących braki i niedociągnięcia w produkcji, a także osiągnięcia zakładu, wykorzystanie radiowęzłów w celu zwrócenia uwagi pracujących na problemy wymagające najlepszego i szybkiego rozwiązania; opracowanie i rozwieszenie plansz ujawniających miejsca i przyczyny powstawania w zakładzie nadmiernych kosztów produkcji.

Przygotowane na konferencję materiały powinny zawierać konkretny program realizacji wniosków załogi i zadań zakładu umożliwiający twórczą krytykę i dyskusję na konferencji.

W celu zapewnienia uczestnikom konferencji możliwości przygotowania się do aktywnego udziału w obradach, należy im dostarczyć co najmniej na 7 dni przed terminem obrad podstawowe dane o wykonaniu uchwał poprzednich konferencji samorządu robotniczego oraz dane ilustrujące problematykę obrad, a także projekt uchwały. Całokształtem tych prac powinna kierować rada robotnicza lub prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa jako organ samorządu robotniczego.

## II. KONFERENCJA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

Przewodniczącego konferencji samorządu robotniczego wybierają członkowie konferencji na wniosek prezydium rady robotniczej. Sposób wyboru przewodniczącego należy ustalić w regulaminie KSR (funkcję przewodniczącego konferencji samorządu robotniczego powinien w zasadzie sprawować sekretarz komitetu lub egzekutywy organizacji partyjnej).

W konferencji biorą udział członkowie konferencji samorządu robotniczego, dyrektor i zaproszeni odpowiedzialni jego zastępcy, np. w PGR zastępca dyrektora do spraw naukowych, zakładowy naczelny inżynier itp.

Członkowie konferencji obowiązani są brać udział we wszystkich

obradach, a w razie potrzeby lub na zlecenie konferencji — w pracach dodatkowych związanych z jej działalnością.

Organizacje wchodzące w skład konferencji obowiązane są (każda w stosunku do swych członków) zapewnić obecność członków konferencji samorządu robotniczego w obradach.

Konferencja samorządu robotniczego może się odbyć, jeśli w obradach bierze udział co najmniej połowa jej członków. Uchwały powinny zapadać zwykłą większością głosów w głosowaniu jawnym, z wyjątkiem przypadków, kiedy konferencja zdecyduje inaczej.

Sprawozdanie z działalności zakładu składa dyrektor.

Na zebraniach organizowanych przez oddziałowe rady robotnicze sprawozdanie z działalności oddziału lub wydziału składa kierownik oddziału lub wydziału.

Sprawozdania mogą być również uzupełniane opracowaniami referowanymi przez rady robotnicze lub inne organizacje wchodzące w skład KSR, a także przez osoby zaproszone specjalnie w tym celu na obrady.

Należy przestrzegać zasady, aby na każdej konferencji omawiano realizację uchwał podjętych na konferencji poprzedniej. Sprawozdanie z realizacji uchwał składa przewodniczący rady robotniczej, a w szczególnych przypadkach — przedstawiciel organizacji, której zlecono wykonanie uchwał.

Każdy z uczestników konferencji ma prawo zgłaszania wniosków, do których konferencja powinna się ustosunkować, a rada robotnicza lub jej prezydium wspólnie z dyrektorem są zobowiązani udzielić odpowiedzi na zgłoszone wnioski.

W przypadku jeśli wniosek wykracza poza możliwości zakładu, przewodniczący rady robotniczej wspólnie z dyrektorem występują o załatwienie danej sprawy do nadrzędnej jednostki gospodarczej i o sposobie załatwienia informują zainteresowane osoby, KSR i załogę.

Obrady konferencji powinny się kończyć podjęciem konkretnych uchwał.

Podejmowane uchwały powinny dotyczyć spraw najważniejszych dla zakładu i załogi oraz określać termin ich realizacji.

Oprócz okresowych konferencji kwartalnych mogą być zwoływane konferencje nadzwyczajne — na żądanie większości członków załogi bądź też na wniosek jednej z organizacji wchodzących w skład KSR.

Potrzeba zwołania takich konferencji powinna być każdorazowo dokładnie rozważona przez prezydium rady robotniczej.

Oprócz stałych członków konferencji na obrady mogą być zapraszani jako uczestnicy z głosem doradczym:

— pracownicy, których dyrektor w porozumieniu z prezydium ra-

dy robotniczej wyznaczy do referowania spraw będących przedmiotem obrad lub do udzielania wyjaśnień,

— przedstawiciele rad narodowych i innych organów władzy ludowej oraz banków, zakładów kooperujących — w przypadku omawiania spraw wymagających ich obecności.

Prawo do uczestniczenia we wszystkich obradach KSR posiadają przedstawiciele zwierzchnich instancji partyjnych i związkowych oraz przedstawiciele zwierzchnich jednostek organizacyjnych zakładu.

Wszystkie posiedzenia i obrady konferencji powinny być protokołowane. Sporządzane protokoły wraz z dokumentami dotyczącymi działalności KSR przechowuje rada robotnicza. Dyrektor zakładu zapewnia odpowiednie warunki i środki administracyjno-techniczne niezbędne do prowadzenia obrad konferencji.

## III. PRZENOSZENIE I REALIZACJA UCHWAŁ

W realizacji uchwał konferencji samorządu robotniczego uczestniczą wszystkie organa i organizacje wchodzące w jej skład — każda w swoim zakresie działania.

Postanowienia konferencji realizuje się w drodze:

— podziału przez prezydium rady robotniczej (lub prezydium KSR) zadań na poszczególne wydziały, oddziały, brygady itp.,

— zapoznania załogi z podjętymi uchwałami i mobilizowania do wykonania ich postanowień,

— bieżącej kontroli wykonania uchwał.

Do zapoznania załogi z postanowieniami konferencji zobowiązane są wszystkie organizacje samorządu robotniczego i ogniwa administracji.

Rady robotnicze przedsiębiorstwa i oddziałowe rady robotnicze organizują wspólnie z odpowiednimi instancjami zakładowych organizacji związkowych i dyrekcją narady wytwórcze.

Narady wytwórcze lub w zależności od miejscowych warunków zebrania aktywu oddziałów, zmian, brygad, ustalają środki i metody zapewniające terminową realizację uchwał KSR. Przyjęte i skonkretyzowane uchwały KSR stanowią podstawę do rozwoju współzawodnictwa oraz podejmowania zobowiązań na naradach wytwórczych załóg poszczególnych oddziałów, zmian lub brygad produkcyjnych.

## IV. KONFERENCJE W PRZEDSIĘBIORSTWACH WIELOZAKŁADOWYCH

W przedsiębiorstwach wielozakładowych, których struktura organizacyjna wyraźnie odbiega od struktury przedsiębiorstw typowych,

konferencje samorządu robotniczego i rady robotniczej organizuje się na odrębnych zasadach.

Dotyczy to w szczególności:

a) przedsiębiorstw wielozakładowych złożonych z zakładów będących na rozrachunku gospodarczym, wielobranżowych, położonych w znacznej odległości od siebie (np. w przemyśle terenowym, drobnym, spożywczym, budownictwie itp.),

b) przedsiębiorstw-kombinatów wielozakładowych złożonych z samodzielnych zakładów podległych wspólnemu kierownictwu i znajdujących się na jednym terenie (np. Huta im. Lenina, Zakłady „H. Cegielski" w Poznaniu),

c) przedsiębiorstw o strukturze mieszanej, posiadających jeden lub więcej oddziałów na rozrachunku gospodarczym (położonych w znacznej odległości od siedziby przedsiębiorstwa) i pozostałe oddziały podlegające bezpośrednio przedsiębiorstwu.

Zarządy główne właściwych związków zawodowych ustalą w porozumieniu z resortami i wystąpią do CRZZ o zatwierdzenie zasad odpowiednich organizacji i struktury KSR i rad robotniczych w przypadkach wyżej wymienionych.

Należy przy tym zachować zasadę, aby KSR dla całego przedsiębiorstwa odbywały swoje obrady co najmniej 2 razy w roku.

## V. RADA ROBOTNICZA

Rada robotnicza i jej prezydium są organami samorządu robotniczego.

W okresie między konferencjami — w granicach kompetencji określonych ustawą z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym — rada robotnicza stanowi i decyduje o ramach swych uprawnień oraz sprawuje kontrolę i nadzór nad działalnością administracji. Organizuje i kontroluje ona wykonanie uchwał KSR.

Regulamin rady robotniczej powinien określać:

### A. W sprawach organizacyjnych:

1) liczbę członków rady robotniczej przedsiębiorstwa oraz ilość oddziałowych rad robotniczych i liczbę ich członków w zakładach, w których rady te będą powołane,

2) kadencję rady robotniczej przedsiębiorstwa i oddziałowych rad robotniczych,

3) liczbę członków prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa — w razie podjęcia decyzji o powołaniu prezydium,

4) sposób przeprowadzenia wyborów prezydium rady robotniczej,

5) sposób powoływania komisji problemowych,

6) podstawy i sposób odwoływania członków rad robotniczych przedsiębiorstwa i oddziałowych rad robotniczych.

Postanowienia te powinny być zgodne z założeniami wydanej przez CRZZ instrukcji w sprawie przeprowadzenia wyborów do rad robotniczych.

**B. W zakresie kompetencji i zadań:**

1) podstawowe zadania rad robotniczych wynikające z ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym oraz z działalności i potrzeb zakładu (np. ustalanie planów i systemów szkolenia zawodowego załogi itp.).

Zadania rad robotniczych, w szczególności oddziałowych rad robotniczych powinny uwzględniać:

— zapoznanie załogi z uchwałami KSR i rady robotniczej,

— mobilizowanie załogi do wykonania uchwał KSR i rady robotniczej,

— rozwijanie współzawodnictwa i ruchu racjonalizatorskiego, tworzenie sprzyjających temu warunków,

— zbieranie, analizowanie wniosków i uwag załogi, ustalanie sposobów ich załatwiania; wynikające stąd wnioski powinny być przedstawione radzie robotniczej i KSR,

2) formy organizacji i kontroli realizacji uchwał KSR,

3) formy i zakres kontroli administracji,

4) kompetencje i obowiązki prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa. Należy tu m. in. przewidzieć:

— ustalanie terminu i projektu porządku obrad KSR — w trybie określonym przez niniejsze wytyczne CRZZ,

— ustalanie terminów i projektów porządku obrad rady robotniczej przedsiębiorstwa,

— zapewnienie przygotowania materiałów,

— kontrolę nad realizacją uchwał KSR i rad robotniczych oraz przygotowywanie dla załogi sprawozdań z wykonania tych uchwał.

— kierowanie pracą zespołów roboczych i komisji powołanych przez KSR lub radę robotniczą,

— opracowywanie projektu planu pracy rady robotniczej oraz częstotliwości jej posiedzeń,

— ustalanie zasad prowadzenia dokumentacji z działalności rady robotniczej,

5) sposób i terminy składania przed załogą informacji i sprawozdań z działalności rady robotniczej, a w szczególności z realizacji uchwał KSR i wniosków zgłaszanych przez załogę,

6) tryb przeprowadzania wspólnie z radami zakładowymi związku zawodowego narad wytwórczych,

7) tryb załatwiania i przenoszenia zgłaszanych na naradach wniosków załóg,

8) wzajemne obowiązki dyrektora zakładu, kierowników oddziałów i działów oraz rad robotniczych (np. stworzenie warunków do pracy rad, uzgadnianie z administracją terminów zebrań, aby nie kolidowały z potrzebami produkcji itp.),

9) tryb i sprawy wymagające uzgadniania z organizacjami działającymi w zakładzie (np. uzgodnienie z radą zakładową spraw wynikających ze stosowania układu zbiorowego pracy, norm pracy itp.),

10) tryb odwoływania się do KSR w sprawach sporów mogących powstać między radą robotniczą a dyrekcją, należących do kompetencji organów samorządu robotniczego,

11) odpowiedzialność rady robotniczej przed załogą i KSR.

### C. W postanowieniach końcowych:

— tryb zatwierdzania regulaminu przez KSR oraz tryb wprowadzania zmian w regulaminie i zatwierdzania tych zmian przez KSR. Tryb zatwierdzania regulaminu i zmian w regulaminie powinien określać obowiązek przedkładania projektu regulaminu i projektów zmian nadrzędnej instancji związku zawodowego celem uprzedniego stwierdzenia zgodności projektów z przepisami prawa i niniejszymi wytycznymi.

Ponadto w postanowieniach końcowych regulamin może podawać wyciąg z instrukcji CRZZ dotyczącej rozwiązania rady robotniczej na podstawie art. 20 ustawy.

## VI. DZIAŁALNOŚĆ SAMORZĄDU W ZAKŁADACH, W KTÓRYCH NIE POWOŁANO RAD ROBOTNICZYCH

Konferencje samorządu robotniczego mogą się także odbywać w zakładach przemysłowych, w przedsiębiorstwach budowlanych oraz państwowych gospodarstwach rolnych, w których nie powołano rad robotniczych.

Konferencje w takich przedsiębiorstwach odbywają się w składzie:

— komitet (egzekutywa) organizacji partyjnej,

— rada zakładowa.

W konferencjach tych uczestniczy z urzędu dyrektor zakładu.

Skład konferencji może być uzupełniony przedstawicielami organizacji młodzieżowej i przedstawicielami stowarzyszenia naukowo-tech-

nicznego. Konferencje samorządu robotniczego w tych zakładach mają prawo powołania spośród członków załogi 1/4 składu KSR.

Funkcje, zadania i zakres działalności tych konferencji są takie same jakie przewidziano w ustawie z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym.

Konferencja samorządu robotniczego może wyłonić w drodze jawnych wyborów stale działające „prezydium konferencji", które spełnia wszystkie funkcje rad robotniczych wymienione w ustawie z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym.

Ilość członków prezydium konferencji — zależnie od wielkości zakładu, przedsiębiorstwa czy gospodarstwa rolnego — może wynosić od 5 do 15 osób.

W skład prezydium konferencji powinni wchodzić oprócz osób wybranych przez konferencję:

— sekretarz lub inny przedstawiciel komitetu (egzekutywy) organizacji partyjnej,

— przewodniczący lub inny przedstawiciel rady zakładowej.

Dyrektor zakładu uczestniczy z urzędu w posiedzeniach prezydium konferencji.

O wszelkich zmianach w składzie prezydium decyduje KSR.

Zarządy główne związków zawodowych na podstawie niniejszych wytycznych opracują wzorcowe regulaminy bądź szczegółowe wytyczne, uwzględniając branżowe warunki i specyfikę podległych organizacyjnie zakładów.

*9 stycznia 1959 r.*

## W SPRAWIE KOMISJI ROZJEMCZYCH DO ROZPATRYWANIA SPORÓW MIĘDZY KONFERENCJAMI SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO A JEDNOSTKAMI NADRZĘDNYMI NAD PRZEDSIĘBIORSTWAMI PAŃSTWOWYMI

*Rozporządzenie Rady Ministrów*

*z dnia 25 lutego 1960 r.*

(Dz. U. 1960 r., nr 12, poz. 73)

Na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

## ROZDZIAŁ I

### Przepisy wstępne

§ 1. Ilekroć w niniejszym rozporządzeniu jest mowa o:

— ustawie — oznacza to ustawę z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397),

— jednostce nadrzędnej nad przedsiębiorstwem — oznacza to — jeżeli chodzi o przedsiębiorstwo objęte planowaniem centralnym — zjednoczenie (jednostkę równorzędną), a jeżeli chodzi o przedsiębiorstwo podległe radom narodowym — zjednoczenie lub zarząd przemysłu terenowego (jednostkę równorzędną).

## ROZDZIAŁ II

### Zakres działalności komisji rozpatrującej spory

§ 2. Spory pomiędzy konferencją samorządu robotniczego przedsiębiorstwa a jednostką nadrzędną nad przedsiębiorstwem (art. 23 ust. 1 ustawy) rozpatruje komisja rozjemcza przy właściwym ministrze lub przy prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa), nazywana w dalszym ciągu „komisją rozjemczą".

§ 3. 1. W przypadku, gdy konferencja samorządu robotniczego uważa, że decyzja jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem narusza uprawnienia samorządu robotniczego, w szczególności w sprawach określonych w art. 7 i 8 ustawy, lub nie zapewnia wyrównania ujemnych skutków ekonomicznych spowodowanych zleceniem dodatkowych zadań produkcyjnych w ciągu roku — może zgłosić wniosek o rozpatrzenie sprawy przez komisję rozjemczą.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, może być zgłoszony w ciągu miesiąca od daty najbliższego posiedzenia konferencji samorządu robotniczego, odbytego po uzyskaniu wiadomości o decyzji wydanej przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem.

3. Jeżeli wniosek dotyczy spraw wynikających z ustalenia przez jednostki nadrzędne nad przedsiębiorstwami w ramach obowiązującego planu gospodarczego wiążących przedsiębiorstwo wskaźników, albo gdy sprawa ta wyniknie w toku rozpatrywania wniosku, komisja rozjemcza przekaże sprawę właściwemu ministrowi (prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) do rozstrzygnięcia.

§ 4. W razie stwierdzenia naruszenia uprawnień samorządu robotniczego lub zlecenia dodatkowych zadań produkcyjnych w ciągu roku bez zapewnienia wyrównania ujemnych skutków ekonomicznych komisja rozjemcza uchyli decyzję jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem i ustali wytyczne dla wydania nowej decyzji przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem.

§ 5. 1. Komisja rozjemcza doręcza orzeczenia organowi samorządu robotniczego, który sprawę skierował do komisji, jednostce nadrzędnej nad przedsiębiorstwem, która wydała decyzję będącą przedmiotem orzeczenia, oraz właściwemu ministrowi (prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

2. Orzeczenia komisji rozjemczej są ostateczne i podlegają wykonaniu w terminie 14 dni od daty otrzymania decyzji.

§ 6. Właściwy minister (prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) może w przypadku naruszenia prawa lub grożącej szkody dla gospodarki narodowej uchylić wydane orzeczenie komisji rozjemczej w terminie 14 dni od daty otrzymania orzeczenia i rozstrzygnąć sprawę merytorycznie po uprzednim porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

## ROZDZIAŁ III

## Skład komisji rozjemczych i podejmowanie decyzji

§ 7. 1. Komisje rozjemcze składają się w połowie z przedstawicieli administracji gospodarczej, w połowie zaś z przedstawicieli związków zawodowych.

2. Członków komisji rozjemczej działającej przy ministrze powołuje minister w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego. Członków komisji rozjemczej działającej przy prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) powołuje prezydium tej rady w porozumieniu z właściwą wojewódzką komisją związków zawodowych.

3. Przewodniczącego komisji rozjemczej powołuje minister (przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) spośród przedstawicieli administracji gospodarczej.

4. Zastępcę przewodniczącego komisji wybiera komisja rozjemcza na wniosek zarządu głównego (okręgowego) właściwego związku zawodowego spośród przedstawicieli związków zawodowych będących w składzie komisji.

5. Przewodniczący komisji i jego zastępca stanowią prezydium komisji rozjemczej.

§ 8. 1. Skład osobowy komisji rozjemczej nie powinien przekraczać 30 osób.

2. Kadencja komisji wynosi 2 lata.

3. W uzasadnionych przypadkach właściwy minister w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego (prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa w porozumieniu z właściwą komisją związków zawodowych) może odwołać poszczególnych członków komisji rozjemczej przed upływem kadencji, powołując na ich miejsce nowych członków w trybie i na zasadach określonych w § 7 ust. 2.

§ 9. 1. Komisje rozjemcze orzekają w zespołach czteroosobowych, złożonych z członków komisji, w równej liczbie przedstawicieli administracji gospodarczej i związków zawodowych.

2. Na wniosek konferencji samorządu robotniczego lub jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem albo z inicjatywy przewodniczącego komisji rozjemczej rozpatrywanie sprawy może nastąpić przez zespół w składzie powiększonym o dalszych dwóch lub czterech członków, przy czym w każdym przypadku zespół orzekający musi składać się z członków komisji, w równej liczbie przedstawicieli administracji gospodarczej i związków zawodowych.

3. Skład zespołu orzekającego, jego przewodniczącego oraz termin i miejsce rozpatrzenia sprawy wyznacza prezydium komisji (§ 7 ust. 5).

§ 10. 1. Orzeczenia zespołów orzekających zapadają jednomyślnie.

2. W razie braku jednomyślności sprawa zostaje przekazana właściwemu ministrowi (prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa), który rozstrzyga spór w porozumieniu z zarządem głównym (okręgowym) właściwego związku zawodowego.

## ROZDZIAŁ IV

## Postępowanie przed komisją rozjemczą

§ 11. 1. Komisja rozjemcza rozpoznaje sprawę na podstawie wniosku konferencji samorządu robotniczego.

2. Prezydium komisji rozjemczej lub zespół orzekający komisji może na wniosek konferencji samorządu robotniczego lub jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem albo z własnej inicjatywy powołać rzeczoznawców w celu zasięgnięcia ich opinii.

§ 12. Wszczęcie postępowania nie wstrzymuje wykonania decyzji wydanej przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem, będącej przedmiotem rozpatrzenia przez komisję rozjemczą.

§ 13. 1. W razie odrzucenia wniosku z powodu braku właściwości komisji rozjemczej do rozpatrzenia sprawy, konferencja samorządu robotniczego może wnieść w ciągu 7 dni zażalenie do właściwego ministra (prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

2. O załatwieniu zażaleń, o których mowa w ust. 1, decyduje ostatecznie właściwy minister (prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) w porozumieniu z zarządem głównym (okręgowym) właściwego związku zawodowego.

§ 14. 1. Orzeczenia komisji rozjemczej powinny zawierać stwierdzenia, o których mowa w § 4, i ich uzasadnienie.

2. Komisja rozjemcza może w orzeczeniu ustalić wytyczne co do uregulowania sprawy, której spór dotyczy.

§ 15. Szczegółowy tryb postępowania przed komisjami rozjemczymi określa regulamin stanowiący załącznik do rozporządzenia.

## ROZDZIAŁ V

## Przepisy końcowe

§ 16. Członkowie zespołów orzekających komisji rozjemczych oraz powołani rzeczoznawcy otrzymują zwrot kosztów podróży i wynagrodzenie za udział w posiedzeniach zespołów orzekających według stawek obowiązujących dla pracowników państwowych.

§ 17. Wydatki komisji rozjemczych pokrywane są z budżetów właściwych ministerstw (prezydiów wojewódzkich rad narodowych, rad narodowych miast wyłączonych z województw).

§ 18. Właściwi ministrowie (prezydia właściwych wojewódzkich rad narodowych, rad narodowych miast wyłączonych z województw) powołają komisje rozjemcze w ciągu 30 dni od daty wejścia w życie rozporządzenia.

§ 19. Spory wszczęte na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie rozporządzenia prowadzone będą nadal w trybie przewidzianym w dotychczasowych przepisach.

§ 20. Tracą moc przepisy w sprawach uregulowanych w niniejszym rozporządzeniu.

§ 21. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 lutego 1960 r. (poz. 73)

## REGULAMIN POSTĘPOWANIA PRZED KOMISJAMI ROZJEMCZYMI DO ROZPATRYWANIA SPORÓW MIĘDZY KONFERENCJAMI SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO A JEDNOSTKAMI NADRZĘDNYMI NAD PRZEDSIĘBIORSTWAMI PAŃSTWOWYMI

§ 1. Ilekroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:

— ustawie — oznacza to ustawę z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397),

— rozporządzeniu — oznacza to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 lutego 1960 r. w sprawie komisji rozjemczych do rozpatrywania sporów między konferencjami samorządu robotniczego a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. nr 12, poz. 73).

— uczestnikach sprawy — oznacza to zainteresowaną jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem i konferencję samorządu robotniczego,

— komisji rozjemczej — oznacza to komisję, o której mowa w art. 23 ustawy.

§ 2. Wniosek o rozpatrzenie sprawy przez komisję rozjemczą powinien zawierać:

1) dokładne oznaczenie uczestników sprawy oraz ich adresy,

2) określenie przedmiotu sporu.

§ 3. 1. Wniosek konferencji samorządu robotniczego o wszczęcie postępowania przed komisją rozjemczą podpisuje przewodniczący rady robotniczej, działający na podstawie uchwały prezydium rady robotniczej lub rady zakładowej.

2. W przypadkach, o których mowa w art. 26 ustawy, wniosek podpisuje osoba upoważniona przez prezydium konferencji samorządu robotniczego.

§ 4. Do wniosku należy dołączyć:

1) odpis zakwestionowanej decyzji jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem,

2) odpis uchwały konferencji samorządu robotniczego,

3) inne dokumenty uzasadniające twierdzenia wniosku.

§ 5. 1. Prezydium komisji rozjemczej bada, czy złożony wniosek odpowiada warunkom §§ 2—4, i w razie potrzeby wzywa konferencję samorządu robotniczego do uzupełnienia wniosku w wyznaczonym terminie. W razie bezskutecznego upływu terminu wniosek podlega zwrotowi.

2. Prezydium komisji rozjemczej przed nadaniem biegu sprawie sprawdza dopuszczalność drogi postępowania przed komisją w przedmiocie objętym wnioskiem. W razie stwierdzenia, iż spór nie należy

do właściwości komisji rozjemczej (§ 3 ust. 1 rozporządzenia), prezydium komisji odrzuca wniosek i zawiadamia o tym zarząd główny (okręgowy) właściwego związku zawodowego.

3. Wnioskodawca może wnieść zażalenie na decyzję odrzucającą wniosek. Zażalenie rozpatruje komisja rozjemcza.

§ 6. Prezydium komisji rozjemczej nadając bieg sprawie:

1) wyznacza przewodniczącego zespołu orzekającego i skład zespołu,

2) wyznacza termin i miejce rozprawy i zarządza doręczenie wezwania uczestnikom sprawy,

3) zarządza doręczenie odpisu wniosku jednostce nadrzędnej nad przedsiębiorstwem.

§ 7. 1. Wezwania na rozprawę i zawiadomienia powinny być doręczane przynajmniej na 7 dni przed terminem rozprawy,

2. Przy rozpatrywaniu sporu przez zespół powinni uczestniczyć przedstawiciele uczestników sprawy.

3. W razie nieprzybycia na rozprawę przedstawicieli uczestników sprawy mimo doręczenia im wezwania, zespół orzekający komisji rozjemczej może przeprowadzić rozprawę bez ich udziału, jeżeli uzna to za możliwe, na podstawie posiadanych materiałów.

§ 8. Przedstawiciele uczestników sprawy i rzeczoznawcy mogą zgłaszać na rozprawie oświadczenia i wnioski.

§ 9. 1. Po przeprowadzeniu rozprawy zespół orzekający komisji rozjemczej odbywa niejawną naradę i wydaje orzeczenie.

2. Orzeczenie zapada jednomyślnie. Orzeczenie podpisują wszyscy członkowie żespołu orzekającego.

3. Przewodniczący zespołu orzekającego ogłasza orzeczenie bezpośrednio po zakończeniu narady. Na żądanie uczestnika sprawy orzeczenie powinno być doręczone na piśmie w ciągu 3 dni od zgłoszenia żądania.

§ 10. W razie braku jednomyślności przewodniczący komisji rozjemczej zawiadamia o tym uczestników sprawy i przesyła akta sprawy właściwemu ministrowi (prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa), który wydaje decyzję w terminie 30 dni od przekazania sprawy.

§ 11. Z przebiegu rozprawy sporządza się protokół.

§ 12. 1. Spór wniesiony do komisji rozjemczej powinien być rozpatrzony w terminie jak najkrótszym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od złożenia wniosku.

2. W razie niewydania orzeczenia przez komisję rozjemczą w okresie 30 dni od złożenia wniosku, przewodniczący komisji składa właściwemu ministrowi (prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) sprawozdanie o przyczynach nierozpatrzenia sporu.

§ 13. Przewodniczący komisji rozjemczej przesyła odpis orzeczenia uczestnikom sprawy, właściwemu ministrowi (prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) oraz zarządowi głównemu (okręgowemu) właściwego związku zawodowego.

§ 14. 1. Decyzja właściwego ministra (prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) uchylająca orzeczenie komisji rozjemczej (§ 4 rozporządzenia) powinna być wydana na piśmie.

2. Decyzję, o której mowa w ust. 1, minister (prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) przesyła w oryginale przewodniczącemu komisji rozjemczej, a w odpisach uczestnikom sprawy.

## W SPRAWIE UDZIAŁU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W PRACACH ZWIĄZANYCH Z OPRACOWANIEM PROJEKTÓW PLANÓW I BUDŻETÓW

*Instrukcja Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 25 lipca 1960 r.*

Związki zawodowe w ubiegłych latach nabyły bogate doświadczenia w rozwiązywaniu problemów ekonomicznych i społecznych. Stwarza to właściwe warunki do wykorzystania tych doświadczeń, jak również twórczej inicjatywy załóg robotniczych inżynierów i techników dla opracowania mobilizujących i realnych wskaźników planów gospodarczych. Dlatego też celowe jest, aby również w pracach nad przygotowaniem rocznych projektów planów i budżetów zapewniono aktywny udział wszystkich instancji i ogniw związkowych oraz organów samorządu robotniczego. Wykonanie tego zadania nakłada szczególne obowiązki na organa administracji gospodarczej wszystkich szczebli i wymaga właściwego zrozumienia możliwości tkwiących w inicjatywie społecznej przy rozwiązywaniu problemów gospodarczych.

Dlatego też zobowiązuje się administrację gospodarczą wszystkich szczebli do ścisłego współdziałania ze związkami zawodowymi w tej dziedzinie.

W szczególności organa administracji gospodarczej wszystkich szczebli udostępnią związkom zawodowym niezbędne materiały i harmonogramy prac związanych z przygotowaniem projektów planów, które zapewnią możliwość pełnego udziału związków i organów samo-

rządu robotniczego w pracach nad projektami planów i budżetów — w myśl wytycznych i wymagań ustawy z dnia 20.XII.1958 r. oraz niniejszej instrukcji.

## I. FORMY I METODY WSPÓŁDZIAŁANIA MINISTERSTW I JEDNOSTEK RÓWNORZĘDNYCH Z ZARZĄDAMI GŁÓWNYMI BRANŻOWYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Zaleca się, aby ministrowie i kierownicy urzędów centralnych współpracowali z zarządami głównymi związków zawodowych w przygotowywaniu resortowych projektów planów.

Współpraca ta w szczególności powinna się przejawiać w rozwiązywaniu takich zagadnień, jak: programowanie i lokalizacja inwestycji, założenia w zakresie rozwoju techniki, właściwe ustalenie planów zatrudnienia i funduszu płac, wzrostu wydajności pracy oraz zaspokojenia potrzeb związanych z poprawą stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zaspokojenie potrzeb socjalnych, bytowych i kulturalnych załóg.

Rozpatrywanie powyższych zagadnień na kolegiach ministerstw powinno się odbywać z udziałem prezydiów zarządów głównych związków zawodowych.

## II. FORMY I METODY WSPÓŁDZIAŁANIA ADMINISTRACJI ZJEDNOCZEŃ I JEDNOSTEK RÓWNORZĘDNYCH Z INSTANCJAMI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Ustala się obowiązek dla dyrekcji zjednoczeń (jednostek równorzędnych) ścisłego współdziałania z branżowymi zarządami okręgowymi związków zawodowych i WKZZ w przygotowaniu projektów planów zjednoczeń w zakresie podległych im przedsiębiorstw.

W szczególności współpraca ta powinna wyrażać się w zapewnieniu udziału związków zawodowych w opracowywaniu takich elementów projektów planów, jak: ustalenie profilu i asortymentu produkcji, kosztów własnych oraz ich obniżki, ustalenie wskaźników zatrudnienia i wzrostu wydajności pracy, wykorzystania funduszu inwestycyjnego przeznaczonego na rozwój zakładów pracy, rozwoju techniki, racjonalizacji i modernizacji produkcji, przyzakładowego budownictwa mieszkaniowego oraz budownictwa urządzeń socjalnych i kulturalnych, jak również zapewnienie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Projekty planów powinny być przedyskutowane na wspólnych posiedzeniach dyrekcji zjednoczeń (jednostek równorzędnych) i prezydiów branżowych zarządów okręgowych związków zawodowych.

Zaleca się, aby prezydia WRN ściśle współdziałały z WKZZ w opracowaniu planu wojewódzkiego. Współpraca w tej dziedzinie w szczególności powinna się przejawiać w kompleksowym rozwiązywaniu zagadnień dotyczących zaspokajania potrzeb województwa, a zwłaszcza: rozmiaru produkcji przedsiębiorstw nadzorowanych przez prezydia WRN, wykorzystania zdolności produkcyjnych tych zakładów, dostosowania ich profilu produkcyjnego do miejscowych potrzeb, założeń w zakresie budownictwa mieszkaniowego, socjalnego i kulturalnego oraz wykorzystania sił roboczych.

Projekty planów wojewódzkich powinny być przedyskutowane na wspólnych posiedzeniach WRN i WKZZ.

## III. FORMY I METODY WSPÓŁDZIAŁANIA ADMINISTRACJI PRZEDSIĘBIORSTW Z OGNIWAMI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I ORGANAMI SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

Ustala się dla dyrekcji przedsiębiorstw (zakładów pracy) obowiązek współdziałania z samorządem robotniczym w opracowywaniu projektów planów.

Współpraca ta powinna wyrażać się w zapewnieniu udziału organów samorządu robotniczego w takich pracach, jak: ustalenie wskaźników techniczno-ekonomicznych, założeń inwestycyjnych i lokalizacji inwestycji, zapewnienie warunków umożliwiających skrócenie cyklu inwestycyjnego, organizacja pracy i właściwe ustalenie stanu zatrudnienia w oparciu o zamierzenia produkcyjne, zabezpieczenie właściwego zaopatrzenia materiałowego, zapewnienie wzrostu wydajności pracy i planu kosztów własnych, zapewnienie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zamierzeń w zakresie przyzakładowego budownictwa mieszkaniowego, urządzeń socjalnych i kulturalnych.

W toku opracowywania projektów planów dyrekcje przedsiębiorstw (zakładów pracy) zapewnią bieżącą informację organów samorządu robotniczego o przebiegu prac i stopniu ich zaawansowania.

Zobowiązuje się dyrekcje przedsiębiorstw (zakładów pracy) do przedstawienia ostatecznej wersji projektu planu — konferencji samorządu robotniczego.

## IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Formy i metody współdziałania administracji wszystkich szczebli z instancjami związków zawodowych w opracowywaniu projektów planów i budżetów mają zastosowanie w odniesieniu do wszystkich działów gospodarki narodowej (przemysł, rolnictwo, budownictwo, transport i łączność, obrót towarowy itd.).

*25 lipca 1960 r.*

## W SPRAWIE UDZIAŁU SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO I ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W REALIZACJI ZADAŃ GOSPODARCZYCH W ROKU 1959

*Uchwała IV Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 2, poz. 26)

*(Wyciąg)*

W celu polepszenia organizacji pracy i zapewnienia wzrostu wydajności pracy konieczne jest, by rady robotnicze przystąpiły do zorganizowania społecznego przeglądu stanowisk pracy, w celu wykrycia i usunięcia braków w organizacji produkcji, zsynchronizowania produkcji w poszczególnych oddziałach i między oddziałami, poprawy kooperacji, doskonalenia procesów technologicznych, upowszechnienia przodujących metod pracy, ujawniania nie wykorzystanych urządzeń. Wyniki przeglądu stanowisk pracy powinny być rozpatrzone przez konferencje samorządu robotniczego, a następnie w formie uchwał tych konferencji przedstawione załogom na naradach wytwórczych, jako plany usprawnienia działalności zakładu, słuszniejszego wykorzystania kadr robotniczych, usprawnienia organizacji, umacniania dyscypliny pracy.

Zarządy główne i zarządy okręgowe powinny upowszechniać osiągnięcia poszczególnych zakładów w tej dziedzinie, organizować wymianę doświadczeń, wspierać i poddawać krytyce te kierownictwa zakładów, rady robotnicze i rady zakładowe, które okazują opieszałość w organizacyjno-technicznym zapewnianiu wzrostu wydajności pracy.

W konkretnych sprawach usprawnienia organizacji pracy przedsiębiorstwa powinny zawierać umowy z instytucjami, pracownikami naukowymi wyższych uczelni, zapewniając poprzez odpowiednią kontrolę terminowość wykonania tych prac, a następnie wprowadzenie ich w życie w trybie przewidzianym ustawą o samorządzie robotniczym.

Plenum CRZZ zwraca uwagę zarządów głównych związków zawodowych i ministerstw na opóźnienia przy wprowadzaniu w wybranych wzorcowych przedsiębiorstwach organizacji pracy opartej na metodach naukowych i upowszechnianiu w innych przedsiębiorstwach uzyskanych doświadczeń.

Interes społeczny wymaga, by samorząd robotniczy wykazał wiele inicjatywy w kierunku wzbogacania asortymentów produkcji, zwiększenia trwałości produkowanych artykułów, ich lepszego i estetycznego wykonania, wytwarzał w zakładach atmosferę krytyki i piętnowania wszelkiego rodzaju niechlujstwa i brakoróbstwa.

Dlatego też należy ugruntować wśród personelu kierowniczego i inżynieryjno-technicznego przekonanie o ważności planów asortymentowych, terminu dostaw kooperacyjnych i ich dobrego jakościowo wykonania.

Obowiązkiem instancji związkowych jest systematyczne badanie skuteczności stosowanych systemów płac, uwzględniające doskonalenie bodźców materialnego zainteresowania robotników i personelu inżynieryjno-technicznego, kształtowanie właściwych proporcji i poziomu zarobków w zależności od wkładu pracy i kwalifikacji. Należy pogłębić współdziałanie wszystkich instancji związkowych w rozwiązywaniu tych spraw.

W wielu przedsiębiorstwach w różnych gałęziach gospodarki nie jest uporządkowana dokumentacja zarobków i ewidencja przepracowanego czasu pracy. Stan ten nie pozwala na prawidłową ocenę wkładu pracy robotników i pracowników umysłowych, w celu pełniejszej realizacji socjalistycznej zasady wynagradzania. Sprawa ta powinna być głównym ośrodkiem zainteresowania dyrekcji, organizacji związkowych i rad robotniczych.

Plenum uważa za celowe prowadzenie przez rady zakładowe przy współudziale zarządów okręgowych analizy zarobków poszczególnych grup pracowniczych i indywidualnych pracowników w przedsiębiorstwie — z wszechstronnym uwzględnieniem czynników wpływających na ich kształtowanie się. Wyniki tych badań powinny stanowić dla związków zawodowych i samorządu robotniczego podstawę do wysuwania odpowiednich wniosków zmierzających do polepszenia organizacyjno-technicznych warunków pracy jako podstawy wzrostu wydajności i zarobków.

Roczne stosowanie w przedsiębiorstwach funduszu zakładowego, opierające się na zasadzie uzależnienia funduszu od postępu w uzyskanych przez zakład wynikach ekonomicznych, wykazało zasadniczą słuszność przeprowadzonych w roku ubiegłym zmian.

Plenum CRZZ uważa za niezbędne, by kierownictwo przedsiębiorstw, rady zakładowe i rady robotnicze podawały do wiadomości załogi zweryfikowane przez władze nadrzędne wyniki, będące podstawą przyznania funduszu zakładowego, względnie by informowały załogę, z jakich powodów niemożliwe było wygospodarowanie funduszu.

Proces rozwoju i wdrażania postępu technicznego dokonuje się w poszczególnych gałęziach gospodarki narodowej i zakładach pracy nierównomiernie i z dużymi opóźnieniami.

Jednym z wyrazów słabości działania związków zawodowych w tej dziedzinie jest ogólnikowe stawianie spraw postępu technicznego na zebraniach związkowych, plenarnych posiedzeniach itp.

Konieczne jest ukazywanie i popularyzowanie poszczególnych osiąg-

nięć i ludzi, którzy ich dokonują, analizowanie przyczyn opóźniających rozwój postępu technicznego.

Niezbędne jest także badanie efektów uzyskanych ze stosowania nowej techniki i ukazywanie ich załogom, w celu maksymalnego pobudzania zainteresowania problemami postępu technicznego.

Pilną koniecznością jest przezwyciężenie istniejących słabości w ruchu racjonalizatorskim, zwłaszcza wydatne ożywienie pracy klubów techniki i racjonalizacji. Ożywieniu temu powinny służyć opracowywane tematy dla klubów i brygad racjonalizatorskich, wystawy organizowane w zakładach i oddziałach, przyspieszenie rozpatrywania przydatności w produkcji wniosków racjonalizatorskich.

Związki zawodowe powinny podjąć obecnie wysiłki, ażeby dźwignąć pracę klubów techniki i racjonalizacji, nad którymi od 3 lat sprawują opiekę stowarzyszenia inżynieryjno-techniczne.

Plenum CRZZ zobowiązuje Prezydium CRZZ do skonkretyzowania z Zarządem Głównym NOT kierunków i zasad współdziałania związków zawodowych i branżowych stowarzyszeń technicznych, mających na celu ożywienie ruchu racjonalizatorskiego i pełną aktywizację klubów racjonalizacji i techniki.

W walce o postęp techniczny i racjonalną organizację pracy trzeba uwzględniać konieczność wprowadzania ulepszeń organizacyjno-technicznych, mających na celu zapewnienie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Związki zawodowe powinny też wzmóc wysiłki, aby rozwijać różne formy szkolenia zawodowego załóg, zwłaszcza zaś młodych robotników, i kształcenia kadr młodych specjalistów, wysuwając odpowiednie postulaty w tym zakresie wobec administracji gospodarczej i władz oświatowych oraz branżowych stowarzyszeń Naczelnej Organizacji Technicznej.

Plenum CRZZ uznaje za konieczne, by awansowanie robotników i pracowników umysłowych dokonywane było na podstawie posiadanych i uzyskanych w procesie pracy i nauki kwalifikacji zawodowych.

Plenum CRZZ stwierdza zaniedbania w wielu przedsiębiorstwach w zakresie szkolenia robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych w dziedzinie bezpieczeństwa pracy.

W realizacji planów inwestycyjnych związki zawodowe zwrócą szczególną uwagę, by:

— przyznawane środki były wykorzystywane jak najefektywniej i gwarantowały najszybsze uzyskanie produkcji przy minimum nakładów.

— przy planowaniu inwestycji uwzględniono należycie istniejące wolne moce produkcyjne.

— cykl inwestycyjny był maksymalnie skracany,

— projektowane i realizowane inwestycje odpowiadały wymaganiom nowej techniki oraz by lokalizowanie ich było zgodne z wymogami celowości ekonomicznej i aktywizacji gospodarczej poszczególnych terenów.

Plenum uważa za niezbędne organizowanie spotkań i narad inwestorów z projektantami i wykonawcami w celu zapewnienia prawidłowego przebiegu projektowania i realizacji inwestycji. Konieczne jest także, by instancje związkowe omawiały na swoich posiedzeniach planowanie i przebieg realizacji ważniejszych inwestycji na swoim terenie.

Plenum CRZZ uznaje za niedopuszczalną bierność niektórych instancji związkowych, wyrażającą się w braku zainteresowania problematyką narad wytwórczych. Zaniedbywanie narad wytwórczych jest wyrazem uchylania się od krytyki mas, wyrazem niezrozumienia prawdy, iż podstawą działalności związków musi być ich żywy, codzienny kontakt z najszerszymi rzeszami robotników i pracowników.

Zapewnienie w każdym przedsiębiorstwie warunków stałego odbywania narad wytwórczych, atmosfery rzeczowej krytyki zaniedbań w sferze produkcji i warunków bytu pracowników, jest niezbędnym czynnikiem pobudzenia aktywności załóg w produkcji, likwidacji częstych wypadków tolerancyjnego stosunku kierownictwa zakładów do istniejących braków i zaniedbań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaspokajania potrzeb bytowych pracowników.

Konieczne jest zapewnienie, by każdy uczestnik narady wytwórczej uzyskał odpowiedź na zgłaszane przez siebie sprawy, by wnioski stawiane na naradach były przedmiotem prac kierownictwa zakładów, rad robotniczych i rad zakładowych.

Troszcząc się o zapewnienie słuszności podziału wypracowanego dochodu w zakładach, o pełne przestrzeganie ustawodawstwa pracy oraz postanowień układów zbiorowych, związki zawodowe powinny czuwać, by wszelkie uprawnienia pracownicze były w pełni respektowane przez administrację, i by nie miały też miejsca przypadki samowolnego interpretowania oraz poszerzania przepisów prawa pracy, jak również układów zbiorowych, niezgodnie z ich treścią. Dotyczy to w szczególności zapewnienia prawidłowego funkcjonowania komisji rozjemczych w przedsiębiorstwach i słusznego, zgodnego z literą prawa rozpatrywania odwołań od orzeczeń komisji na szczeblu zarządów głównych.

Wobec wysuwania na naradach wytwórczych zagadnienia braku rytmiczności pracy i nadmiernego stosowania godzin nadliczbowych, Plenum CRZZ uznaje za konieczne, by wszystkie instancje związków zawodowych działały zdecydowanie w kierunku likwidacji, a w po-

szczególnych przypadkach wydatnego ograniczania pracy w godzinach nadliczbowych. Zarządy okręgowe związków zawodowych mogą udzielać zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych tylko na podstawie stwierdzenia rzeczywistej uzasadnionej ich potrzeby. Są one zobowiązane do występowania z wnioskami o wyciąganie konsekwencji w stosunku do tych kierowników zakładów pracy, którzy stosują godziny nadliczbowe bez uzyskania zezwolenia związku zawodowego, lekceważą ustawodawstwo pracy i wymogi zapewnienia pracownikom niezbędnego odpoczynku.

Plenum domaga się, ażeby zwierzchnie organy administracji gospodarczej wyciągały konsekwencje w stosunku do kierowników przedsiębiorstw za stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych bez zgody związku, a jednocześnie współdziałały z przedsiębiorstwami i zjednoczeniami w celu usuwania przyczyn stosowania nadmiernej ilości godzin nadliczbowych.

Wobec stwierdzania licznych faktów uchylania się kierownictw zakładów i oddziałów produkcyjnych od współdziałania ze związkami zawodowymi w realizacji wniosków stawianych na naradach wytwórczych, a nawet niedopuszczania w poszczególnych przypadkach do swobodnego omawiania przez załogi zaniedbań w przedsiębiorstwie w zakresie produkcji, organizacji pracy, warunków bhp itp. Plenum CRZZ zobowiązuje Prezydium CRZZ do przedstawienia Radzie Ministrów projektu uchwały precyzującej stanowisko związków zawodowych i Rady Ministrów w sprawie trybu działania i odpowiedzialności kierowników pracy i organów samorządu robotniczego w zakresie załatwiania słusznych wniosków i postulatów zgłaszanych przez robotników i pracowników na naradach wytwórczych, konferencjach ekonomicznych, zebraniach KSR.

Rzeczowa krytyka i wszechstronna kontrola społeczna, mająca na celu dobro gospodarki, to istotny oręż w ręku klasy robotniczej w walce z wszelkiego rodzaju nadużyciami, z próbami osiągania korzyści osobistych kosztem wysiłku uczciwie pracujących robotników i pracowników. Związki zawodowe wspólnie ze wszystkimi członami i organami samorządu robotniczego powinny organizować szeroką kontrolę społeczną, omawiać jej wyniki na posiedzeniach rad zakładowych i robotniczych oraz przedstawiać załogom wnioski.

Trwałe ugruntowanie współzawodnictwa pracy w przedsiębiorstwach wymaga zmiany kryteriów i zasad przyznawania najlepszym zakładom w poszczególnych branżach sztandarów przechodnich i nagród pieniężnych. Plenum CRZZ uznaje za konieczne, by rywalizację poszczególnych przedsiębiorstw o tytuł najlepszego w branży opierać na konkretnych, szczególnie aktualnych w danym okresie kryteriach, ustalonych przez związki zawodowe i ministerstwa i przekazywanych w terminie wszystkim załogom i zakładom.

Konieczna jest również znacznie większa pomoc organizacyjna i propagandowa wszystkich instancji związkowych, a w szczególności rad zakładowych, dla stale rozwijającego się ruchu młodzieżowych brygad produkcyjnych i współzawodnictwa pracy wśród młodzieży. W tym zakresie potrzebna jest ścisła współpraca ogniw związkowych z ogniwami ZMS.

Plenum CRZZ uważa za niezbędne usilne dążenie do podniesienia poziomu aktywu związkowego w zakresie wiedzy ogólnej, zagadnień ekonomicznych i spraw związkowych; w tym celu powinny być organizowane seminaria, dyskusje, lektoraty itp. Zarządy główne związków zawodowych ze swej strony powinny organizować seminaria w celu dokładniejszego zaznajomienia się z zagadnieniami ekonomicznymi w swoich branżach.

Plenum CRZZ uznaje za niezbędne, aby związki zawodowe wspólnie z radami robotniczymi rozwinęły w zakładach pracy masowe szkolenie ekonomiczne aktywu związkowego. Opracowaniem odpowiednich programów powinny się zająć prezydia wszystkich instancji związkowych.

Zarządy okręgowe związków zawodowych powinny organizować wymianę doświadczeń rad zakładowych w zakresie udziału kierownictwa zakładowej organizacji związkowej w samorządzie robotniczym. Należy tu przede wszystkim uwzględnić sprawy właściwego przygotowania się do konferencji poprzez poznanie problemów nurtujących załogę, omówienie spraw będących przedmiotem konferencji — w gronie aktywu związkowego, rozważanie metod, które by zapewniały organizacji związkowej realizację planów i zamierzeń stanowiących przedmiot obrad KSR lub narad ekonomicznych.

Zarządy okręgowe związków zawodowych powinny dokonywać systematycznej analizy działalności samorządu robotniczego, przebiegu konferencji samorządu robotniczego, ze zwróceniem szczególnej uwagi na udział rad zakładowych i rad robotniczych w funkcjonowaniu samorządu robotniczego.

*27 stycznia 1959 r.*

## 2
# WSPÓŁZAWODNICTWO I RACJONALIZACJA PRACY

### W SPRAWIE NADAWANIA SZTANDARÓW PRZECHODNICH RADY MINISTRÓW I CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ORAZ SZTANDARÓW PRZECHODNICH MINISTERSTW I ZARZĄDÓW GŁÓWNYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ZAŁOGOM, KTÓRE UZYSKAŁY NAJLEPSZE WYNIKI WE WSPÓŁZAWODNICTWIE PRACY

*Uchwała Rady Ministrów i CRZZ z dnia 5 marca 1959 r.*

(Monitor Polski 1959 r., nr 22, poz. 96)

Dla podkreślenia wysiłków klasy robotniczej w budownictwie socjalizmu oraz w celu wyróżnienia załóg, które w socjalistycznym współzawodnictwie osiągnęły najlepsze wyniki, Rada Ministrów i Centralna Rada Związków Zawodowych uchwalają, co następuje:

§ 1. 1. Rada Ministrów i Centralna Rada Związków Zawodowych nadają sztandary przechodnie załogom przedsiębiorstw, które uzyskały najlepsze wyniki we współzawodnictwie pracy między przedsiębiorstwami w poszczególnych resortach.

2. Wraz ze sztandarami przechodnimi, o których mowa w ust. 1, przyznaje się dyplomy i nagrody pieniężne.

3. Gałęzie gospodarki narodowej, w których załogom przedsiębiorstw przyznaje się sztandary przechodnie Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych, oraz wysokość rocznego funduszu nagród określa załącznik do uchwały.

§ 2. Współzawodniczyć o sztandar przechodni Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych może załoga przedsiębiorstwa, która zapozna się i przyjmie na naradach produkcyjnych kryteria oraz zadania współzawodnictwa ustalone na dany okres w trybie przewidzianym w § 3, a konferencja samorządu robotniczego lub tam, gdzie nie ma konferencji samorządu robotniczego — konferencja ekonomiczna podejmie uchwałę o przystąpieniu załogi do współzawodnictwa pracy.

§ 3. 1. Właściwi ministrowie w uzgodnieniu z zarządami głównymi związków zawodowych ustalą na każdy okres, za który przyznaje się

sztandar przechodni Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych zadania i kryteria współzawodnictwa, które ze względu na potrzeby gospodarki narodowej i danej gałęzi przemysłu uznają za najbardziej ważne i konieczne.

2. Sztandary przechodnie Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych przyznaje się załodze najlepszego przedsiębiorstwa jeden lub dwa razy do roku, w ustalonych przez właściwych ministrów i zarządy główne związków zawodowych okresach, które powinny uwzględniać specyfikę branżową, cykle produkcyjne itp.

3. Ustalone okresy powinny umożliwiać podsumowanie wykonania wyznaczonych zadań oraz sprawdzenie innych wskaźników ekonomicznych na podstawie danych bilansowych ilustrujących gospodarkę zakładu, bez sporządzania specjalnej sprawozdawczości.

**§ 4.** 1. Podsumowania i oceny wyników współzawodnictwa o sztandar przechodni Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych dokonują ministerstwa łącznie z zarządami głównymi związków zawodowych, po każdym okresie i cyklu produkcyjnym, tak aby terminy oceny wyników pozwoliły na wręczenie sztandarów w zasadzie za pierwszy okres (IV i I kwartału) na uroczystościach pierwszomajowych oraz za drugi okres (II i III kwartału) w okresie święta rewolucji względnie świąt poszczególnych branż, a w zakładach produkcji sezonowej po zakończeniu sezonu.

2. Wnioski o przyznanie sztandaru przechodniego Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych przedkłada właściwy minister wraz z zarządem głównym związku zawodowego do decyzji Prezesowi Rady Ministrów i Przewodniczącemu Centralnej Rady Związków Zawodowych.

**§ 5.** Sztandar przechodni Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych wręcza Prezes Rady Ministrów i Przewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych lub z ich upoważnienia właściwy minister i członek prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych.

**§ 6.** O rozdziale nagrody pieniężnej wśród załogi albo o przeznaczeniu jej części bądź całości na inne uzasadnione społecznie cele decyduje konferencja samorządu robotniczego, a tam gdzie nie ma konferencji samorządu robotniczego — konferencja ekonomiczna.

**§ 7.** 1. Przedsiębiorstwo, którego załoga zdobyła kolejno trzykrotnie sztandar przechodni Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych lub pięciokrotnie niekolejno w ciągu siedmiu okresów współzawodnictwa, zatrzymuje sztandar na własność i otrzymuje nagrodę specjalną Prezesa Rady Ministrów i Przewodniczącego CRZZ.

2. W związku ze zdobyciem sztandaru na własność, właściwy minister w porozumieniu z zarządem głównym związku zawodowego

może wystąpić o nadanie odznaczenia państwowego przedsiębiorstwu, o którym mowa w ust. 1, oraz przedstawić do odznaczeń państwowych wyróżniających się we współzawodnictwie pracowników przedsiębiorstwa.

§ 8. Osiągnięcia w zakresie metod pracy i organizacji produkcji najlepszego przedsiębiorstwa powinny być szeroko wykorzystywane przez ministerstwa, zarządy przemysłu, zjednoczenia wspólnie z branżowymi związkami zawodowymi w celu spopularyzowania i zachęcenia ich zakładów pracy do ich stosowania. Należy przy tym w dużym zakresie wykorzystywać metodę porównawczych wskaźników produkcyjnych, technicznych i ekonomicznych, charakterystycznych dla zakładów pracy analogicznych gałęzi gospodarki (przemysłu) w kraju i za granicą.

§ 9. Upoważnia się ministrów do ufundowania:

1) sztandarów przechodnich ministerstw i zarządów głównych związków zawodowych, nadawanych przedsiębiorstwom lub zakładom, które zdobędą pierwsze miejsce we współzawodnictwie;

2) dyplomów i nagród pieniężnych przyznawanych wraz z tymi sztandarami przechodnimi.

§ 10. Zasady i tryb nadawania sztandarów przechodnich ministerstw i zarządów głównych związków zawodowych oraz wysokość nagród związanych z ich nadaniem określą właściwi ministrowie wspólnie z zarządami głównymi związków zawodowych, w ramach posiadanych na ten cel funduszów.

§ 11. Sztandar przechodni ministra i zarządu głównego związku zawodowego wręcza minister oraz przewodniczący zarządu głównego związku zawodowego lub z ich upoważnienia podsekretarz stanu i członek prezydium zarządu głównego związku zawodowego.

§ 12. Upoważnia się przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) do ufundowania:

1) sztandarów przechodnich prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw i zarządów głównych związków zawodowych, nadawanych przedsiębiorstwom lub zakładom przemysłu terenowego, przemysłu terenowego materiałów budowlanych i przedsiębiorstwom terenowym budownictwa, które zdobędą pierwsze miejsce we współzawodnictwie;

2) dyplomów i nagród pieniężnych przyznawanych wraz z tymi sztandarami.

§ 13. Zasady i tryb nadawania sztandarów przechodnich prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) i zarządów głównych związków zawodowych oraz wysokość nagród związanych z ich nadawaniem określą właściwi

przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych w porozumieniu z właściwymi ministrami, wspólnie z zarządami głównymi związków zawodowych, w ramach posiadanych na ten cel funduszów.

**§ 14.** Sztandar przechodni przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) i zarządów głównych związków zawodowych wręcza przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub z ich upoważnienia członek prezydium wojewódzkiej rady narodowej i członek prezydium zarządu okręgowego związku zawodowego.

**§ 15.** Dla najlepszych wydziałów, oddziałów i brygad (zespołów) wyróżniających się we współzawodnictwie mogą być nadawane proporce przechodnie i związane z tym nagrody pieniężne.

**§ 16.** Urząd Rady Ministrów, zainteresowani ministrowie i przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych w porozumieniu z Ministrem Finansów przeznaczą odpowiednie kwoty na pokrycie wydatków związanych z realizacją §§ 1, 8, 11, 12 i 15 uchwały.

**§ 17.** 1. Traci moc uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 15 października 1955 r. w sprawie ufundowania sztandarów przechodnich Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych oraz sztandarów przechodnich ministerstw i zarządów głównych związków zawodowych (Monitor Polski nr 102, poz. 1401).

2. Dotychczasowe wzory sztandarów, proporców i dyplomów zachowują moc.

**§ 18.** Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE WSPÓŁZAWODNICTWA O TYTUŁ BRYGADY PRACY SOCJALISTYCZNEJ [1])

*Uchwała Prezydium CRZZ i Sekretariatu KC ZMS*

Na III Zjeździe Partia nakreśliła program dalszego rozwoju socjalistycznego budownictwa. O wykonaniu tego programu zdecydują masy pracujące, zdecyduje przede wszystkim klasa robotnicza. Osiemdziesiąt procent przewidzianego w planie 5-letnim wzrostu produkcji mamy osiągnąć przez wzrost wydajności pracy. Uzależnione jest to w znacznej mierze od uporządkowania gospodarki narodowej, wyrugowania z niej wszystkich nieprawidłowości, które utrudniają sprawne funkcjonowanie naszej ekonomiki. Wysiłki partii odpowiadają dążeniom klasy robotniczej, która występuje przeciw marnotrawstwu i nieuczciwości.

Ogromną rolę w wykonaniu ambitnych zamierzeń gospodarczych odgrywa socjalistyczne współzawodnictwo pracy, oparte na zdrowych

[1]) Zbiór dokumentów. Wydaw. Związkowe Warszawa 1961 r., str. 89.

podstawach, na gospodarskim rachunku. Współzawodnictwo sprzyja wzrostowi produkcji i wydajności pracy, umacnia dyscyplinę, toruje drogę postępowi technicznemu. Wyzwala ono aktywność samych robotników, ich inicjatywę i ambicję oraz współodpowiedzialność za swój zakład.

Ruch współzawodnictwa pracy, a zwłaszcza ruch młodzieżowych brygad produkcyjnych, których w kraju jest obecnie 6 tysięcy, ma już poważny dorobek. Współzawodnictwo pracy w wielu zakładach przyczynia się do wykonywania planów produkcji, do wzrostu wydajności pracy, do lepszego wykorzystania maszyn i do oszczędności surowca. Ruch współzawodnictwa pracy i brygad młodzieżowych sprzyja wzrostowi kwalifikacji zawodowych, oddziałuje wychowawczo na jego uczestników i załogę. Ruch ten jest stale wzbogacany o nowe treści, nowe formy, wyrastające z konkretnych potrzeb poszczególnych zakładów pracy.

Dotychczasowe doświadczenia stwarzają możliwości rozwoju wyższych form współzawodnictwa.

Biorąc to pod uwagę, w lipcu br. Prezydium CRZZ i Sekretariat KC ZMS poddały pod dyskusję, w której uczestniczyli członkowie brygad produkcyjnych, zakładowy aktyw gospodarczy i społeczny — projekt wytycznych w sprawie współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej. Dyskusja dowiodła, że idea takiego współzawodnictwa spotkała się z poparciem i zrozumieniem robotniczych kolektywów i aktywu zakładowego.

Najlepsze brygady produkcyjne, a zwłaszcza młodzieżowe, przystąpiły już do współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej.

Prezydium CRZZ i Sekretariat KC ZMS uważają, iż podstawą rozwoju współzawodnictwa pracy o tytuł brygady pracy socjalistycznej musi być szeroki rozwój zarówno współzawodnictwa zespołowego, jak i indywidualnego, oraz dalszy rozwój brygad produkcyjnych.

Współzawodnictwo o tytuł brygady pracy socjalistycznej jest jedną z form współzawodnictwa o sztandary przechodnie Rady Ministrów i CRZZ oraz ministerstw i zarządów głównych związków zawodowych. Praca nad rozwojem współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej nie powinna osłabić wysiłków związków zawodowych i ZMS, mających na celu rozwinięcie innych form współzawodnictwa. W stosunku do nowo powstających brygad powinna być przestrzegana zasada więzi produkcyjnej odpowiadająca wewnętrznym potrzebom wydziału czy oddziału (np. gniazda obróbcze, montażowe, taśmy produkcyjne itp.). Współzawodnictwo o tytuł brygady pracy socjalistycznej jest wyższą formą współzawodnictwa pracy.

I

Dla kolektywów produkcyjnych, które przystępują do współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej, Prezydium CRZZ i Sekretariat KC ZMS ustalają następujące główne zadania:

1. W walce o większą, lepszą i tańszą produkcję:

— osiąganie wyższych wskaźników produkcyjno-ekonomicznych (wydajność pracy, jakość produkcji, oszczędność materiałów itp.) niż średnie wskaźniki osiągane w zakładzie, wydziale — przy równoczesnym wykonaniu zadań planowych;

— dążenie do uporządkowania norm, a wszędzie tam, gdzie jest to możliwe — pracowanie na podstawie norm technicznie uzasadnionych, przewidzianych dla określonych stanowisk pracy;

— usprawnianie i ulepszanie organizacji pracy, dążenie do wprowadzenia naukowych metod organizacji pracy, postępu technicznego, do zrealizowania pomysłów racjonalizatorskich;

— aktywne uczestniczenie członków brygad pracy socjalistycznej w oddziałowych naradach produkcyjnych swego oddziału, organizowanych przez oddziałowe rady robotnicze i rady oddziałowe związków zawodowych;

— utrzymywanie urządzeń i narzędzi w stałej sprawności technicznej oraz wzorowym porządku i czystości;

— stałe polepszanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. W dziedzinie zdobywania wiedzy i doskonalenia kwalifikacji:

— stałe podnoszenie wiedzy ogólnej (zdobywanie wykształcenia podstawowego i dalsze dokształcanie w zakresie wiedzy ogólnej);

— stałe podnoszenie i poszerzanie wiedzy zawodowej (zdobywanie zawodu, dokształcanie zawodowe, rozszerzanie umiejętności zawodowych, zdobywanie drugiego zawodu, uzyskiwanie minimum technicznego przygotowania zawodowego na zajmowanym stanowisku — w oparciu o opracowany w zakładzie regulamin, ustalający zakres i poziom tego przygotowania);

— korzystanie w tym celu z kursów i szkół dokształcających, kursów i szkół zawodowych oraz innych form szkolenia i samokształcenia, mających na celu podnoszenie poziomu wiedzy ogólnej i kultury technicznej;

— czytelnictwo wydawnictw zawodowo-technicznych, zapoznawanie się ze zdobyczami techniki, inicjowanie odczytów i spotkań fachowych, wycieczek do pokrewnych zakładów, instytutów naukowych itp.

3. W trosce o właściwą postawę i wszechstronny rozwój członków brygad:

— angażowanie się w życie polityczne i społeczne zakładu i środowiska pracy;

— przykładne współdziałanie w kolektywie, zdyscyplinowanie, su-

mienne wykonywanie obowiązków, właściwy stosunek do mienia społecznego, koleżeńska wzajemna pomoc w pracy, w rozwiązywaniu kłopotów i trudności życiowych, wzorowe zachowanie się członków brygad w zakładzie i w swoim środowisku;

— w czasie wolnym od pracy organizowanie życia kulturalnego i sportowego. wycieczek, pożytecznej rozrywki dla członków brygad;

— branie aktywnego udziału w zespołach artystycznych i sportowych.

II

1. Współzawodnictwo o tytuł brygady pracy socjalistycznej rozwijać należy opierając się na opracowanym na podstawie niniejszej uchwały regulaminie, uchwalonym przez konferencję samorządu robotniczego. Regulamin powinien w części omawiającej zadania zawierać wymierne, możliwie porównywalne wskaźniki dotyczące wydajności pracy, dyscypliny, kwalifikacji itp. Powinien on uwzględniać specyficzne warunki pracy danego zakładu, oddziału itp. W regulaminach nie należy wprowadzać punktowego systemu oceny pracy brygady.

Regulamin zatwierdza. zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego.

W zatwierdzaniu regulaminu uczestniczą przedstawiciele komitetu zakładowego ZMS.

2. Przystąpienie do współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej powinno być oparte na zasadzie pełnej dobrowolności, być wyrazem zgodnej decyzji wszystkich członków brygady oraz wynikać z pełnej świadomości zadań, jakie dany zespół podejmie.

Zgłoszenie do współzawodnictwa powinno być wyraźnie zadeklarowane na zebraniu członków brygady i wyrażone w formie uchwały. W uchwale tej członkowie brygady powinni wyrazić swoje przystąpienie do współzawodnictwa, skonkretyzować własne zadania opierając się na regulaminie konferencji samorządu robotniczego.

3. Tytuł brygady pracy socjalistycznej może być nadany brygadzie, która spełniła warunki określone regulaminem i stosuje się do tych warunków nie krócej niż pół roku. O nadanie tytułu zwraca się KSR z wnioskiem do właściwego zarządu okręgu związku zawodowego.

4. Przyznanie tytułu brygady pracy socjalistycznej uchwalają na wspólnym posiedzeniu prezydium zarządu okręgu właściwego związku zawodowego i sekretariat komitetu wojewódzkiego ZMS — przy współudziale przedstawiciela odpowiedniego zarządu głównego związku zawodowego i KC ZMS.

5. Nadanie tytułu brygady pracy socjalistycznej powinno odbywać się uroczyście, w obecności załogi zakładu pracy lub wydziału, z okazji świąt państwowych i robotniczych oraz w Dzień Górnika, Hutnika itp.

6. Wśród wielu wyróżnień przyznawać można między innymi specjalne odznaki poszczególnym członkom brygady, proporczyki, nadawać poszczególnym brygadom imiona działaczy polskiego i międzynarodowego ruchu rewolucyjnego. Dyplomy i odznaki dla brygad pracy socjalistycznej wyda CRZZ i KC ZMS.

7. Zespoły, które uzyskały tytuł brygady pracy socjalistycznej, mają prawo zachować także dotychczasową nazwę. Członkowie brygady mogą być również wyróżniani indywidualnie.

III

1. Brygada może wykluczyć ze swego grona — w porozumieniu z kierownictwem zakładu lub wydziału — członków brygady, którzy naruszają regulamin i nie wywiązują się z przyjętych na siebie zobowiązań.

2. Wykluczenie poszczególnych członków brygady lub zmniejszenie ich stanu (np. w wyniku przejścia niektórych członków brygady do innej pracy) bądź zastąpienie jednych uczestników brygady innymi — nie powoduje pozbawienia tej brygady uzyskanego tytułu, pod warunkiem, że jej nowi członkowie podpisali regulamin i że poziom zawodowej i społecznej pracy brygady nie obniżył się.

3. Na wniosek konferencji samorządu robotniczego właściwy zarząd okręgu związku zawodowego i KW ZMS w uzgodnieniu z zarządem głównym, związku zawodowego i KC ZMS — mogą pozbawić brygadę tytułu, jeśli przestanie ona wypełniać warunki określone regulaminem.

*

Zadaniem samorządu robotniczego, wszystkich instancji związkowych i ZMS — jest rozwinięcie wśród załóg szerokiej propagandy współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej. W tym celu należy wykorzystać wszystkie środki oddziaływania, jak np. narady, gazetki ścienne, radiowęzły, prasę związkową i młodzieżową itd.

Szczególnie ważne jest spowodowanie, aby kierownictwo zakładu udzielało jak najdalej idącej pomocy zespołom współzawodniczącym o tytuł brygady pracy socjalistycznej. Opieka ta nie może jednak przerodzić się w stwarzanie im sztucznych, cieplarnianych warunków.

Technicy, inżynierowie, majstrowie oraz starsi doświadczeni robotnicy powinni otoczyć opieką współzawodniczące zespoły, udzielać im fachowej pomocy.

Instancje związków zawodowych i ZMS powinny udzielić pomocy brygadom przystępującym do współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej oraz czuwać nad jego prawidłowym rozwojem. Należy w szerokim zakresie organizować wymianę doświadczeń, propagować przodujące metody pracy i osiągnięcia brygad pracy socjalistycznej.

*20 listopada 1959 r.*

## W SPRAWIE UDZIAŁU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ROZWIJANIU POSTĘPU TECHNICZNEGO

*Uchwała VIII Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 3, poz. 16)

*(Wyciąg)*

I

Realizacja uchwały IV Plenum Komitetu Centralnego PZPR w sprawie postępu technicznego wysuwa przed związkami zawodowymi przede wszystkim zadanie rozwinięcia różnorodnych form masowej działalności społecznej wśród robotników, majstrów, inżynierów i pracowników nauki w celu jak najżywszego zainteresowania załóg i ogółu ludzi pracy problemami rozwoju techniki.

Organizacje związkowe i samorząd robotniczy powinny stwarzać w przedsiębiorstwach atmosferę twórczej pracy i zdrowej krytyki, których celem jest przezwyciężenie konserwatyzmu i rutyniarstwa na rzecz ciągłego doskonalenia narzędzi pracy i jej organizacji, metod produkcji i wyrobów.

Niezbędne jest wszechstronne rozwijanie inicjatywy robotników, techników i inżynierów w zakresie stosowania bardziej wydajnych procesów wytwórczych i narzędzi pracy, stwarzających też lepsze warunki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Związki zawodowe, samorząd robotniczy, a także administracja gospodarcza powinny otoczyć wszechstronną opieką i zapewnić pomoc inicjatorom i twórcom nowych pomysłów racjonalizatorskich, ulepszeń i rozwiązań technicznych, a także tym, którzy wskazują na konieczność i możliwość zastosowania w produkcji konkretnych osiągnięć technicznych, stosowanych w kraju czy za granicą. Jedną z podstawowych słabości obecnego stanu w dziedzinie rozwijania postępu technicznego u nas jest zbyt przewlekłe, a niekiedy wręcz niedopuszczalnie opieszałe wprowadzanie przez administrację gospodarczą nowej techniki, ulepszeń i usprawnień oraz oddawanie do eksploatacji nowych obiektów. Dlatego związki zawodowe i samorząd robotniczy powinny w sposób szczególny skupiać uwagę na wprowadzaniu w życie nowej techniki oraz dopilnowywać, aby w poszczególnych zakładach, zjednoczeniach i resortach nie występowała szkodliwa opieszałość w tym zakresie. Wprowadzaniu nowej techniki towarzyszyć powinny właściwe formy organizacyjne i usprawnienie pracy wszystkich ogniw administracji gospodarczej, a także działów pomocniczych i usługowych.

Związki zawodowe w pełni uznają konieczność stosowania w szerszym zakresie postępu technicznego w produkcji sprzętu i urządzeń służących zmechanizowaniu prac domowych, co ma wielkie znaczenie dla kobiet pracujących zawodowo i w gospodarstwie domowym.

W celu masowego zainteresowania załóg sprawami nowej techniki konieczne jest, by jej twórcy i inicjatorzy, racjonalizatorzy i nowatorzy byli odpowiednio do wkładu myśli i pracy wynagradzani i popularyzowani.

Inicjowanie oraz szybkie upowszechnianie ulepszeń i usprawnień, wprowadzanie nowej techniki i — co szczególnie ważne — uzyskiwanie właściwych efektów postępu technicznego jest możliwe jedynie w warunkach ładu i porządku w przedsiębiorstwach. Dlatego też realizacja zadań postawionych przez III Plenum Komitetu Centralnego — ulepszanie organizacji produkcji i pracy, ulepszanie kooperacji wewnątrzzakładowej i międzyzakładowej oraz zaopatrzenia, porządkowanie płac, norm i zatrudnienia, umocnienie dyscypliny pracy — jest stale aktualnym zadaniem, które wiąże się ściśle z przyspieszeniem postępu technicznego, rekonstrukcją zakładów i modernizacją podstawowych gałęzi gospodarki narodowej, z zapewnieniem wzrostu wydajności pracy.

## II

W naszej uspołecznionej, planowej gospodarce konkretyzacja i zapewnienie warunków do realizacji zadań postępu technicznego znajduje wyraz w rocznych, wieloletnich i perspektywicznych planach rozwoju techniki oraz w planowaniu i koordynacji prac naukowo-badawczych.

Rady zakładowe i samorząd robotniczy oraz wszystkie instancje związkowe mają obowiązek współdziałania w przygotowywaniu tych planów wraz z kierownictwami zakładów, ze zjednoczeniami i resortami, z instytucjami i placówkami naukowo-badawczymi. Przed placówkami tymi stoi zadanie ścisłej współpracy z zakładami przy wprowadzeniu nowych metod technologicznych i urządzeń. Związki zawodowe powinny szczególnie dbać o to, aby w planach rozwoju techniki uwzględnione były wszystkie uznane za słuszne wnioski i rozwiązania techniczne, zgłaszane przez robotników oraz personel inżynieryjno-techniczny.

Samorząd robotniczy w przedsiębiorstwach powinien nie tylko współdziałać w opracowywaniu zakładowych planów rozwoju techniki, lecz zgodnie z ustawą rozpatrywać i zatwierdzać je na Konferencji Samorządu Robotniczego. Sprawą związków zawodowych i samorządu robotniczego jest troszczyć się o to, aby projekty zakładowych planów rozwoju techniki powstawały w oparciu o opinię załogi

i uwzględniały jej uzasadnione wnioski i propozycje. Jest to nie tylko warunek prawidłowego opracowania planu rozwoju techniki i wszechstronnego sięgnięcia do rezerw produkcyjnych przedsiębiorstw, lecz także — co jest szczególnie ważne — również realizowania tego planu przy udziale całej załogi.

Rady zakładowe i samorząd robotniczy powinny dopilnować, aby w planach rozwoju techniki obok środków z inwestycji scentralizowanych uwzględnione były wszelkie możliwości zakładów przeprowadzania własnymi środkami przedsięwzięć w dziedzinie mechanizacji robót ciężkich i transportu wewnątrzzakładowego, robót załadunkowych i wyładunkowych. Zarządy główne i zarządy okręgowe związków zawodowych określą dla poszczególnych branż, w uzgodnieniu z resortami, zasadnicze kierunki postępu technicznego, którymi rady zakładowe powinny w szczególny sposób się zająć. Przy realizacji zadań postępu technicznego niezbędna jest ścisła współpraca rad zakładowych z kołami zakładowymi stowarzyszeń naukowo-technicznych NOT.

III

Wielkie znaczenie dla rozwoju techniki ma twórcza myśl racjonalizatorów i wynalazców. Masowy ruch racjonalizatorski przynosi nie tylko duże korzyści ekonomiczne, ale jest również czynnikiem wychowawczym wielkiej wagi. W ostatnich latach nastąpiło zahamowanie tego ruchu w wyniku osłabienia pracy w tej dziedzinie organizacji związkowych i stowarzyszeń twórczych, niedocenianie jego znaczenia przez administrację gospodarczą, a także nieuporządkowanie odpowiednich przepisów prawa.

Zadaniem związków zawodowych jest podjęcie inicjatywy w celu jak najszybszego usunięcia tych wszystkich niedociągnięć i braków. Nie może dłużej istnieć taka sytuacja, ażeby racjonalizator czy wynalazca nie otrzymywał niezbędnej pomocy przy opracowywaniu i realizacji swych projektów, żeby miesiącami wyczekiwał na przysługujące mu wynagrodzenie, żeby zamiast uznania i szacunku napotykał przeszkody i niechęć.

Plenum CRZZ wypowiada się za przyśpieszeniem nowelizacji przepisów prawnych dotyczących racjonalizacji i wynalazczości. Zwracając się do Rady Ministrów o przyśpieszenie prac komisji rządowej nad projektem prawa wynalazczego, Plenum uznaje jednocześnie za konieczne:

— wprowadzenie takiego systemu wynagrodzeń, który by gwarantował wynagrodzenie rzeczywistym twórcom odpowiednio do znacze-

nia i efektów ekonomicznych wynalazku względnie usprawnienia technicznego,

— zapewnienie komisyjnego rozpatrywania projektów z udziałem przedstawicieli rady zakładowej, klubu techniki i racjonalizacji oraz zapewnienie prawa uczestniczenia w posiedzeniu komisji samego racjonalizatora,

— zobowiązanie administracji gospodarczej do udzielania racjonalizatorom pomocy technicznej przy opracowywaniu projektów oraz do szybkiego realizowania przyjętych wniosków.

Należy zwrócić szczególną uwagę na stworzenie atmosfery szacunku i poważania wokół racjonalizatorów i nowatorów; wyróżniającym się spośród nich nadawać odznaki i tytuły racjonalizatora względnie zasłużonego racjonalizatora.

Plenum CRZZ uznaje za konieczne, aby w większych przedsiębiorstwach dla niesienia pomocy racjonalizatorom i wynalazcom oraz dla współpracy w tym zakresie ze związkami zawodowymi i samorządem, zostały powołane specjalne komórki, względnie ustalona została odpowiedzialność za ten dział pracy określonych pracowników inżynieryjno-technicznych.

Plenum CRZZ uważa też za konieczne powołanie we wszystkich większych przedsiębiorstwach produkcyjnych klubów techniki i racjonalizacji, uaktywnienie już istniejących klubów i stworzenie im lepszych warunków pracy przez udzielanie odpowiednich lokali, wyposażenia i pomocy technicznej. Jest to ważne zadanie stowarzyszeń inżynierów i techników, związków zawodowych i administracji gospodarczej.

Stowarzyszenie inżynierów i techników oraz związki zawodowe powinny stanowczo przeciwdziałać ujawniającym się tendencjom do przekształcania klubów techniki i racjonalizacji w miejsce towarzyskich spotkań wąskiej grupy pracowników, bądź też w instytucje zrzeszające tylko pracowników o wyższym wykształceniu technicznym. Kluby te obok inżynierów i techników zrzeszać powinny także wynalazców i racjonalizatorów, nowatorów produkcji i kwalifikowanych robotników, interesujących się sprawami techniki.

Należy także zapewnić udział robotników we władzach klubów.

W rozwoju ruchu racjonalizatorskiego często uczestniczą również naukowcy, pracownicy instytutów, wyższych uczelni itp. Biorą oni udział w pracach komisji do spraw techniki i racjonalizacji organizowanych wspólnie przez niektóre WKZZ i WKP-NOT, nawiązując łączność z zakładami pracy oraz udzielając pomocy i instruktażu klubom techniki i racjonalizacji.

W ostatnim czasie komisje te przeprowadziły szereg udanych

imprez, jak np. organizowanie „Tygodnia Wynalazcy i Racjonalizatora" czy też spotkania działaczy KTiR w celu wymiany doświadczeń.

Plenum CRZZ uważa za niezbędne rozwijanie w dalszym ciągu tej działalności i powołanie przy WKZZ wspólnie z WKP-NOT we wszystkich województwach rad do spraw postępu technicznego, wynalazczości i racjonalizacji.

Przy CRZZ należy powołać komisję do koordynowania tej działalności.

Plenum CRZZ zaleca instancjom związkowym szerokie rozwijanie ruchu brygad racjonalizatorskich, w ramach których współdziałają robotnicy, racjonalizatorzy, technicy, inżynierowie, a niekiedy także i pracownicy nauki.

Rozwijanie masowego ruchu racjonalizacji i wynalazczości pod hasłem: „Co i jak można ulepszyć na swoim stanowisku roboczym, w swoim wydziale i zakładzie pracy" — jest obowiązkiem związków zawodowych i samorządu robotniczego we współdziałaniu ze stowarzyszeniami naukowo-technicznymi i administracją gospodarczą.

Istotnym zadaniem ruchu zawodowego jest nasycenie indywidualnego i zespołowego współzawodnictwa pracy problematyką postępu technicznego. W tym celu zaleca się organizowanie konkursów racjonalizatorskich, dotyczących rozwiązywania podstawowych problemów produkcyjnych i technologicznych oraz problemów łączących się z poprawą warunków bhp. Chodzi również o to, by w zobowiązaniach podejmowanych przez uczestników współzawodnictwa pracy należne miejsce zajęły sprawy rozwoju techniki, podniesienia wiedzy technicznej i kwalifikacji pracowników oraz sprawy udziału załóg w ruchu nowatorskim i racjonalizatorskim itp.

Realizacja planów postępu technicznego powinna stanowić jeden z podstawowych elementów współzawodnictwa międzyzakładowego o sztandary przechodnie.

W rozwijaniu postępu technicznego przede wszystkim powinny przodować zespoły współzawodniczące o tytuł brygady pracy socjalistycznej, w których liczny udział bierze młodzież pracująca.

Związki zawodowe i ZMS powinny dążyć do stworzenia niezbędnych warunków rozwijania pomysłowości i inicjatywy twórczej młodych robotników, techników i inżynierów w pracy nad wprowadzaniem postępu technicznego. Powinny one również dbać o otaczanie opieką studentów, absolwentów uczelni technicznych i szkół zawodowych w czasie odbywania przez nich praktyki i wstępnego stażu pracy, o przydzielenie młodym inżynierom, posiadającym odpowiednie kwalifikacje, konkretnych, poważniejszych zadań.

Plenum CRZZ zobowiązuje zarządy główne, aby współdziałały z resortami i ze stowarzyszeniami naukowo-technicznymi w celu opraco-

wania względnie ulepszenia obowiązujących programów wstępnego stażu pracy, które dotychczas nie pozwalają na dostateczne przygotowanie młodej kadry inżynieryjno-technicznej. Śmielej należy wysuwać młode kadry na odpowiadające ich kwalifikacjom i doświadczeniu stanowiska.

## IV

W szerokiej ofensywie na froncie postępu technicznego dziedziną o doniosłym znaczeniu dla klasy robotniczej i ruchu zawodowego jest postęp w technice bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zadaniem instancji związkowych, związkowej inspekcji pracy i samorządu robotniczego jest rozwijanie działalności zmierzającej do jak najszerszego wykorzystania nowoczesnych metod techniki ochrony pracy i zmniejszania dzięki temu liczby wypadków oraz ulepszenia higieniczych warunków pracy.

Biura projektowe, konstrukcyjne i technologiczne przy projektowaniu i budowie urządzeń technicznych oraz opracowywaniu procesów technologicznych w nowo powstających i modernizowanych zakładach pracy powinny w pełni przestrzegać wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, opartych na nowoczesnych zdobyczach nauki i techniki. Niezbędne jest, by biura te posiadały kadry wyspecjalizowane w dziedzinie bhp. Związkowa techniczna i społeczna inspekcja pracy powinny dopilnować, aby każdy projekt nowej inwestycji podlegał weryfikacji z punktu widzenia wymagań bhp, tak aby nie dopuścić do budowy, a tym bardziej do eksploatacji nowych obiektów, wykazujących braki pod względem urządzeń bhp.

Związki zawodowe powinny dopilnować, aby osiągnięcia nauki i techniki znalazły zastosowanie w produkcji odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej, a także urządzeń oświetleniowych, wentylacyjnych i klimatyzacyjnych.

Problemy postępu technicznego powinny być rozwiązywane w zakładach z uwzględnieniem wymogów poprawy zdrowotności załóg.

W tej dziedzinie poważne zadania stoją przed Centralnym Instytutem Ochrony Pracy, instytutami medycyny pracy i innymi placówkami naukowo-badawczymi.

Do ważnych i aktualnych zadań stojących przed CIOP i instytutami branżowymi należy zaliczyć opracowanie ogólnych wytycznych do konstruowania bezpiecznych maszyn i urządzeń technicznych, opracowanie skuteczniejszych metod walki z pyłami, hałasem i drganiami oraz poprawy warunków klimatycznych na stanowiskach roboczych.

Prace naukowe i praktyczna działalność CIOP i Instytutu Medycyny

Pracy powinny wyprzedzać wprowadzenie nowych technologii. W tej dziedzinie na instytutach medycyny pracy ciąży obowiązek opracowywania kryteriów higieniczno-sanitarnych, wynikających ze stopnia toksyczności stosowanych w produkcji substancji. Instytuty medycyny pracy w większym niż do tej pory stopniu powinny zająć się rozwiązywaniem występujących w zakładach problemów ochrony zdrowia.

Dla usprawnienia działalności wymienionych instytutów, a w szczególności CIOP, należy im zapewnić lepsze niż dotychczas warunki pracy pod względem lokalowym, wyposażenia technicznego i kadr.

W celu wymiany doświadczeń oraz koordynowania swych zamierzeń, wyżej wymienione instytuty powinny zacieśniać współpracę, a także nawiązać ściślejszy kontakt z instytutami zagranicznymi, przede wszystkim Związku Radzieckiego i innych krajów socjalistycznych.

V

Realizacja zadań postępu technicznego i nowa technika wymagają od pracowników znacznie wyższego poziomu przygotowania ogólnego i zawodowego niż może go zapewnić nasz obecny system nauczania i dotychczasowe programy.

W tej sytuacji Plenum CRZZ uznaje za konieczne stopniową reorganizację 7-letniej szkoły podstawowej zmierzającą do zapewnienia dodatkowych dwóch lat nauczania w zakresie przysposobienia zawodowego i ogólnokształcącego. Należy również zapewnić, by w dalszym rozwoju średnich szkół ogólnokształcących i zawodowych programy tych szkół były uzupełniane wiadomościami z zakresu techniki i aby nauczanie w tych szkołach powiązane było należycie z życiem praktycznym i z pracą produkcyjną.

Administracja i samorząd robotniczy, organizacje związkowe i ZMS powinny opracować długofalowe plany systematycznego szkolenia, dokształcania i podnoszenia kwalifikacji ogółu pracowników. Opracowanie i realizację tych planów należy oprzeć na znajomości stopnia zaawansowania, możliwości i zamiłowań zawodowych członków załogi. Resorty i zjednoczenia współpracujące ze związkami zawodowymi i władzami szkolnymi powinny organizować różne formy podnoszenia kwalifikacji i uzupełniania wykształcenia pracowników.

Plenum CRZZ uznaje za konieczne wprowadzenie do planów nauczania wiadomości z zakresu techniki do programów szkolnictwa ogólnokształcącego dla pracujących oraz do programów szkolenia aktywu związkowego i samorządu robotniczego.

Szczególną opieką rady zakładowe powinny otoczyć robotników młodych i przyuczonych do zawodu, umożliwiając im dalszą naukę

i podnoszenie kwalifikacji. Rady zakładowe powinny dopilnować, aby przy awansach brane były pod uwagę kwalifikacje osiągnięte poprzez naukę i doświadczenie produkcyjne.

W pracy nad udoskonaleniem systemów płac związki zawodowe powinny dążyć do tego, aby wymagania kwalifikacyjne określone w taryfikatorach odpowiadały aktualnemu poziomowi techniki.

## VI

Ważnym czynnikiem rozwoju postępu technicznego i ożywienia ruchu racjonalizacji i wynalazczości jest upowszechnianie wiedzy technicznej i podnoszenie poziomu kultury technicznej mas pracujących oraz stwarzanie klimatu powszechnego zainteresowania problematyką postępu technicznego w społeczeństwie.

VIII Plenum CRZZ zobowiązuje wszystkie instancje związkowe, a w szczególności związkowy pion kulturalno-oświatowy, do rozwinięcia systematycznej masowej propagandy w celu upowszechnienia wiedzy, przodujących metod pracy i podniesienia kultury technicznej załogi.

Organizacje związkowe w przemyśle i rolnictwie we wszystkich gałęziach gospodarki powinny wychowywać załogi w duchu wysokiej kultury pracy, dbałości o czystość, ład i porządek na własnym stanowisku pracy i w całym zakładzie, poszanowania maszyn, urządzeń i narzędzi pracy, troski o estetyczny wygląd zakładu i jego otoczenia.

W klubach i domach kultury należy organizować odczyty o tematyce technicznej oraz spotkania z przedstawicielami nauki i nowatorami produkcji. Organizacje związkowe powinny udzielać szczególnej pomocy działającym w ramach klubów zespołom mającym za zadanie szerzenie zamiłowania do różnych dziedzin techniki.

Przy projektowaniu klubów i domów kultury należy przewidzieć odpowiednie pomieszczenia i urządzenia służące szerzeniu wiedzy i kultury technicznej.

Plenum uważa za konieczne udzielenie ze strony związków zawodowych, wszechstronnej pomocy Związkowi Harcerstwa Polskiego w jego pracach w dziedzinie krzewienia kultury technicznej wśród młodzieży.

Plenum uważa za konieczne bardziej celowe wykorzystanie środków na biblioteki techniczne, położenie nacisku na szerokie popularyzowanie książek i czasopism technicznych, zwiększenie ilości tytułów popularno-technicznych i lepsze przygotowanie kadr bibliotekarskich do żywej pracy z książką techniczną.

Ważnym instrumentem popularyzowania wiedzy technicznej są ga-

zety zakładowe, a także stoiska i wystawy techniczne, ilustrujące osiągnięcia własne i innych zakładów pracy.

W bibliotekach, klubach i świetlicach związkowych należy propagować literaturę i prasę techniczną, a w kinach związkowych organizować seanse popularnonaukowe, wyświetlać przed filmami fabularnymi filmy o problematyce technicznej.

Konieczne jest także szersze omawianie zagadnień postępu technicznego i ruchu racjonalizatorskiego w całej prasie związkowej oraz przygotowanie przez Wydawnictwo Związkowe serii publikacji na temat postępu technicznego.

*9 lutego 1960 r.*

## W SPRAWIE ZASAD I KIERUNKÓW WSPÓŁDZIAŁANIA MIĘDZY ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI A STOWARZYSZENIAMI NAUKOWO-TECHNICZNYMI ZRZESZONYMI W NOT

*Uchwała Komitetu Wykonawczego CRZZ i rozszerzonego Zarządu NOT*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 8, poz. 150)

Uchwały III Zjazdu PZPR — wytyczające kierunki rozwoju naszego kraju — jako podstawowe zadanie zakładają wzrost produkcji przemysłowej o 80 procent w ciągu siedmiolecia. Realizacja tego ambitnego, ale i w pełni realnego zadania wymaga szerokiej mobilizacji całego społeczeństwa. W znacznej mierze zamierzenia te powinny być realizowane w drodze stałego postępu technicznego, wprowadzania i opanowywania doskonalszych procesów technologicznych, nowych, bardziej wydajnych rozwiązań konstrukcyjnych, podnoszenia stanu organizacji pracy, polepszenia bezpieczeństwa i higieny pracy — osiągnięcia w ten sposób znacznego wzrostu wydajności.

Warunkiem realizacji tych zamierzeń jest zespolenie wysiłków personelu inżynieryjno-technicznego z wysiłkiem robotników i świadome podjęcie realizacji uchwał III Zjazdu PZPR.

Nasza kadra inżynieryjno-techniczna dawała już niejednokrotnie wyraz swej ofiarności i poświęcenia. Świadczy o tym dyskusja przedzjazdowa. Udział personelu inżynieryjno-technicznego w tej dyskusji przyczynił się w dużej mierze do wypracowania najbardziej odpowiadających naszym możliwościom założeń planu gospodarczego na lata 1959—1965. W celu zabezpieczenia realizacji tych zadań, Centralna Rada Związków Zawodowych, reprezentująca interesy wszystkich pracujących zawodowo, oraz Naczelna Organizacja Techniczna, zrze-

szająca ogół stowarzyszeń naukowo-technicznych — postanawiają zacieśnić współpracę m.in. w zakresie upowszechniania i wprowadzania postępu technicznego, kultury technicznej, wykrywania i uruchamiania rezerw produkcyjnych.

Za podstawowe ogniwo tej współpracy uważamy zakład pracy, w którym działają zakładowe organizacje związkowe i koła stowarzyszeń naukowo-technicznych. Platformą współpracy tych podstawowych komórek organizacyjnych powinnà być działalność w ramach samorządu robotniczego i współdziałanie zmierzające do zabezpieczenia realizacji nakreślonych dla danego zakładu wskaźników ekonomiczno-technicznych.

W związku z tym uważamy za konieczne, aby koła stowarzyszeń naukowo-technicznych wzięły aktywny udział w działalności samorządu robotniczego, a organizacje związkowe, korzystając z uprawnień wynikających z ustawy o samorządzie robotniczym, były wnioskodawcami wprowadzania do samorządu robotniczego przedstawicieli tych stowarzyszeń.

Szczególnie ważna dla samorządu robotniczego jest pomoc zakładowych stowarzyszeń naukowo-technicznych w zakresie:

1. Przygotowania konferencji samorządu robotniczego i formułowania wniosków na posiedzeniach tych konferencji.
2. Realizacji zamierzeń produkcyjnych wynikających z uchwał KSR — przez opracowywanie nowych rozwiązań technicznych i pomaganie przy ich wprowadzaniu.
3. Udziału w pracach zespołów problemowych (komisji) powoływanych przez samorząd robotniczy.
4. Pomocy w opracowywaniu planów wprowadzania postępu technicznego i czuwania nad ich realizacją.
5. Systematycznej poprawy warunków bhp.
6. Rozwijania ruchu współzawodnictwa pracy, wynalazczości i racjonalizacji, otoczenia opieką klubów techniki i racjonalizacji.
7. Udziału w opracowywaniu i realizacji programu szkolenia zawodowego oraz w komisjach sprawdzających wyniki nauczania.
8. Propagowania i organizowania czytelnictwa wydawnictw fachowych, inicjowania i prowadzenia działalności zmierzającej do podnoszenia kwalifikacji i kultury technicznej załóg.
9. Pomocy w zakresie propagowania osiągnięć ekonomiczno-produkcyjnych zakładu.

Zakładowe organizacje związkowe powinny wspólnie z kołami zakładowymi stowarzyszeń naukowo-technicznych otaczać opieką wychowawczą młodych robotników, techników i inżynierów, w celu wyrobienia w nich właściwego stosunku do pracy.

Współdziałanie instancji związkowych — zarządów głównych

i okręgowych z zarządami głównymi i oddziałami branżowych stowarzyszeń naukowo-technicznych — powinno przede wszystkim zmierzać do udzielania organizacjom zakładowym niezbędnej pomocy w zakresie opracowywania planów wprowadzania postępu technicznego w zakładach, organizowania wymiany doświadczeń i narad problemowych, opracowywania ogólnych zasad metodyki szkolenia zawodowego.

W celu zapewnienia systematycznej współpracy niezbędny jest wzajemny udział przedstawicieli związków zawodowych i stowarzyszeń zrzeszonych w NOT — w pracach organów kierowniczych i w stałych komisjach tych instancji. Przy rozwiązywaniu zadań o charakterze doraźnym należy powoływać wspólne zespoły problemowe.

Wojewódzkie komisje związków zawodowych oraz wojewódzkie komitety porozumiewawcze NOT powinny zacieśnić, wynikające z wspólnych zadań i planów pracy, współdziałanie w zakresie koordynacji i kontroli działalności zarządów okręgowych związków zawodowych i oddziałów stowarzyszeń naukowo-technicznych. W związku z tym zarządy okręgowe związków zawodowych i zarządy oddziałów stowarzyszeń powinny informować WKZZ i WKP-NOT o podjętych wspólnie zamierzeniach i sposobach ich realizacji.

Na WKZZ i WKP-NOT spoczywa obowiązek otoczenia opieką klubów techniki i racjonalizacji, zwłaszcza opieką w zakresie przenoszenia doświadczeń, organizowania wystaw, pokazów, konkursów itp.

W sprawach dotyczących gospodarki danego województwa lub rejonu, a stanowiących zagadnienia międzybranżowe i międzystowarzyszeniowe, WKZZ i WKP-NOT powinny występować z inicjatywą dotyczącą usprawnienia i rozwoju gospodarki terenowej, pomagać organom miejscowej władzy państwowej przy realizacji tych zadań.

Realizacja uchwał III Zjazdu PZPR w dziedzinie wprowadzania postępu technicznego oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wydajności pracy — wymaga również dalszego zacieśnienia współpracy między CRZZ i NOT, wzajemnego udziału przedstawicieli tych instancji w stałych komisjach problemowych, konsultowania się przy rozwiązywaniu problemów gospodarczo-technicznych.

Jest słuszne, aby instancje związkowe w przypadku rozwiązywania problemów dotyczących bytowych i płacowych spraw inżynierów i techników — ustalały swoje stanowisko po przekonsultowaniu tych spraw z odpowiednimi ogniwami NOT.

Komitet Wykonawczy CRZZ i Zarząd NOT zobowiązują instancje związkowe oraz NOT i stowarzyszenia naukowo-techniczne — do opracowywania planów pracy i składania swoim kierownictwom sprawozdań z ich realizacji.

W celu zapewnienia lepszych warunków realizacji uchwał III Zjazdu Partii zobowiązuje się zarządy główne związków zawodowych i zarządy główne stowarzyszeń naukowo-technicznych do organizowania wspólnych kursokonferencji, obejmujących działaczy samorządu robotniczego, organizacji związkowych, stowarzyszeń naukowo-technicznych oraz klubów techniki i racjonalizacji. Podejmując niniejszą uchwałę, Komitet Wykonawczy CRZZ i Zarząd NOT zmierzają do jeszcze ściślejszego zespolenia wysiłku robotników, techników i inżynierów w dziele realizacji generalnej linii partii, wytyczonej przez III Zjazd PZPR.

*26 czerwca 1959 r.*

# Dział IV

# OCHRONA PRACY

1

# TECHNICZNA INSPEKCJA PRACY

## O POPRAWĘ OCHRONY ZDROWIA I WARUNKÓW PRACY

*(Z uchwał IV Kongresu Związków Zawodowych)*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 4, poz. 68)

*(Wyciąg)*

Jednym z podstawowych obowiązków społecznych i ekonomicznych państwa budującego socjalizm jest stała troska o zapewnienie człowiekowi pracy ochrony zdrowia i bezpiecznych warunków pracy. W ostatnich latach podstawy techniczno-ekonomiczne i organizacyjne dalszego polepszenia warunków bhp zostały poważnie rozszerzone i umocnione.

Związki zawodowe i administracja gospodarcza powinny nadal koncentrować szczególną uwagę na poprawie warunków pracy przede wszystkim w starych zakładach, które nie mają nowoczesnych urządzeń technicznych. W zakładach tych zły stan bezpieczeństwa i higieny pracy wynika także z subiektywnych zaniedbań, które polegają m.in. na tym, że zakład nie wprowadza niezbędnych ulepszeń i nie wykonuje za pomocą środków własnych naprawy urządzeń technicznych, a w szczególności nie dba w dostatecznym stopniu o zapewnienie wentylacji i klimatyzacji, o stałą konserwację budynków itp.

Związki zawodowe postulują opracowanie i wykonanie, w miarę gospodarczych możliwości, planu modernizacji starych zakładów, w celu stworzenia warunków bardziej bezpiecznych, higienicznej i wydajnej pracy. Konieczne jest żeby resorty przy planowaniu nakładów inwestycyjnych przewidywały odpowiednie kwoty na realizację tych planów. Równocześnie, wobec faktów nieuwzględnienia w niektórych nowo wybudowanych obiektach przemysłowych wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy, związki zawodowe domagają się usunięcia braków w zakładach czynnych i przestrzegania przez konstruktorów maszyn i urządzeń, inwestorów oraz przez biura projektowe obowiązujących zasad i przepisów bhp. Techniczna inspekcja pracy powinna brać czynny udział w pracach związanych z oceną projektów i ich realizacją, jak również z odbiorem nowych obiektów.

Konieczne jest zabezpieczenie wykonania postanowień i uchwał w sprawie powołania katedr bhp na wyższych uczelniach technicznych oraz systematycznego doszkalania personelu inżynieryjno-technicznego, zatrudnionego w zakładach pracy.

Związki zawodowe uznają za celowe i konieczne wprowadzenie przez resorty zagadnień ochrony pracy do planów działalności podległych im instytutów.

Związki zawodowe wypowiadają się za wprowadzeniem odpowiednich zmian w ustawodawstwie ochrony pracy, za opracowaniem i wydaniem ramowej ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy, która to ustawa określiłaby podstawowe obowiązki zakładu pracy w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników.

Związki zawodowe domagają się od resortów jak najszybszego wydania brakujących jeszcze przepisów branżowych bhp oraz uaktualnienia przepisów przestarzałych.

Związki zawodowe stwierdzają, że obecne przepisy o ochronie pracy kobiet i młodocianych nie są w pełni przestrzegane i że ponadto brakuje postanowień, które by w całości regulowały tak specyficzne zagadnienie, jakim jest praca kobiet i młodocianych. Z uwagi na to związki zawodowe uważają za konieczne przyspieszenie prac nad uzupełnianiem odpowiednich aktów.

Uznając osiągnięcia związkowej technicznej inspekcji pracy oraz stwierdzając potrzebę zwiększenia związkowej kontroli nad warunkami pracy, związki zawodowe reprezentują stanowisko, że inspekcja pracy powinna być nadal organem ruchu zawodowego.

Działalność społecznej inspekcji pracy przyczynia się do poprawy warunków pracy załóg. Jednakże pełniejsze rozwinięcie działalności społecznej inspekcji pracy natrafia trudności, jak niewłaściwe często ustosunkowanie się do niej administracji, krótki okres kadencji, słabe współdziałanie z techniczną inspekcją pracy, częsty brak zainteresowania rad zakładowych działalnością inspekcji. Należy wzmocnić społeczny charakter inspekcji pracy, działającej w zakładzie.

Niemały wpływ na poprawę warunków pracy, a w szczególności na zmniejszenie wypadkowości i zachorowalności w zatrudnieniu — ma cała załoga. Przestrzeganie przez nią przepisów ochrony pracy, dbałości o stan maszyn i urządzeń, używanie podczas pracy sprzętu ochronnego, podnoszenie swoich kwalifikacji itp. — wszystko to stanowi najżywotniejszy interes, a zarazem ustawowy obowiązek każdego pracownika. Obowiązkiem rad zakładowych, personelu inżynieryjno-technicznego oraz całego aktywu społecznego jest udzielanie załodze jak największej pomocy w celu stworzenia należytych warunków pracy i utrzymywania właściwej kultury miejsca pracy. W przedsiębiorstwach jest konieczne usprawnienie, a także reorganizacja

służby bhp, w celu wzmocnienia odpowiedzialności każdego kierownika pracy za stan bezpieczeństwa i higieny.

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy powinna być również uwzględniona w szerszym aniżeli dotychczas stopniu w pracach samorządu robotniczego.

*19 kwietnia 1958 r.*

## W SPRAWIE POLEPSZENIA WARUNKÓW OCHRONY PRACY W ZAKŁADACH

*Uchwała V Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 5, poz. 87)

III Zjazd Partii — ustalając wytyczne rozwoju PRL na najbliższe siedmiolecie — postawił przed klasą robotniczą i całym narodem zadania, których realizacja zapewni masom pracującym dalsze polepszenie warunków życia i pracy, przyspieszy rozwój kulturalny i gospodarczy kraju, stworzy nowe warsztaty pracy i pozwoli na znaczne zmniejszenie dystansu dzielącego Polskę od krajów wysoko rozwiniętych pod względem gospodarczym.

Aby postawione zadania wykonać, konieczne jest uruchomienie wszystkich rezerw i podjęcie bezkompromisowej walki z wszystkimi niedociągnięciami i brakami, które oddziaływają hamująco na rozwój zdolności wytwórczych.

W naszym ustroju, opartym na społecznej własności środków produkcji, gospodarka służy człowiekowi, którego praca tworzy dobra materialne służące całemu społeczeństwu.

Z tych głęboko ludzkich zasad budownictwa socjalizmu wynikają też obowiązki administracji gospodarczej, związków zawodowych, samorządu robotniczego, inspekcji pracy, organizatorów produkcji — każdego robotnika i całej załogi: stale ulepszać organizację pracy, rozszerzać postęp techniczny, przestrzegać dyscypliny i regulaminów pracy, zasad ładu i porządku — stworzyć takie warunki by praca ludzka stawała się coraz lżejsza i bezpieczniejsza, dawała człowiekowi pełnię zadowolenia płynącego z poczucia dobrze spełnionego obowiązku społecznego.

Państwo Ludowe przejawia stałą troskę o poprawę warunków pracy. Ustawodawstwo pracy coraz skuteczniej zabezpiecza żywotne interesy ludzi pracy. W wielu gałęziach gospodarki wprowadzono skrócony czas pracy przy pracach szkodliwych i uciążliwych oraz dodatkowe urlopy profilaktyczne. Nakłady na bhp wyniosły w 1958 roku 4,5 mld zł.

Związki zawodowe rozwijają szeroką działalność mającą na celu

poprawę stanu bhp w zakładach produkcyjnych, usługowych i instytucjach. Działalność ta wyraża się między innymi w sprawowaniu nadzoru nad całokształtem warunków pracy, w korzystaniu z uprawnień zabezpieczających skuteczność tego nadzoru, w działalności związkowej technicznej inspekcji pracy — ściśle powiązanej z szerokim aktywem społecznych inspektorów pracy.

W wielu zakładach dokonano poważnego wysiłku dla poprawienia warunków pracy załóg przez zmianę procesów technologicznych, modernizację parku maszynowego, mechanizację robót ciężkich i niebezpiecznych, ulepszenie transportu wewnątrzzakładowego oraz rozbudowę urządzeń higieniczno-sanitarnych.

Szczególną uwagę zwrócono na polepszenie warunków pracy w górnictwie.

Jednakże mimo wielu bezspornych osiągnięć — w niemałej ilości zakładów pracy występują jeszcze rażące braki w dziedzinie bhp. Dużo jest również w zakładach pracy mniejszych i większych zaniedbań, które mogą i powinny być usunięte w ramach istniejących możliwości zakładu pracy i przy współudziale organizacji społecznych.

Na niezadowalający jeszcze stan bezpieczeństwa i higieny pracy w naszych zakładach składają się często zaniedbania i niedociągnięcia administracji gospodarczej.

Oprócz wielu kierowników przedsiębiorstw socjalistycznych, wykazujących należytą troskę o poprawę warunków pracy załóg, są również dyrektorzy i kierownicy poszczególnych odcinków pracy nie przejawiający należytego zrozumienia dla tych spraw. Powoduje to występowanie w zakładach pracy wielu negatywnych zjawisk w zakresie bhp, jak np.:

— nie dość konsekwentne wiązanie zagadnień produkcyjnych z warunkami pracy załóg, zła organizacja pracy, tolerowanie wadliwych metod pracy, częsty brak instrukcji technologicznych, nieprzestrzeganie dyscypliny, ładu i porządku, niedostateczne wdrażanie zasad kultury pracy, wreszcie liberalny stosunek do przypadków łamania przepisów bhp przez personel kierujący produkcją i przez samych robotników;

— częste niedocenianie potrzeb bhp przy rekonstrukcji i modernizacji starych zakładów oraz podejmowanie produkcji w nowych obiektach posiadających braki i uchybienia w zakresie wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy;

— niewykonywanie w pełni zaplanowanych inwestycji związanych z bhp oraz wydatkowanie środków finansowych przeznaczonych na poprawę warunków pracy — na inne cele;

— uchylanie się od wykonywania zaleceń i nakazów społecznej i technicznej inspekcji pracy;

— zaniedbywanie sprawy szkolenia załóg i dozoru w zakresie bhp, szczególnie zaś niedostateczne przygotowanie pracowników nowo przyjętych do wykonywania pracy;

— niewyciąganie wniosków z analizy przyczyn wypadków i zachorowań względnie niestosowanie środków zapobiegawczych opartych na tych wnioskach — w skali całego zakładu i resortu.

Również działalność związków zawodowych w zakresie bhp wykazuje wiele niedociągnięć i braków. Wiele instancji związkowych:

— nie stosowało wszystkich dostępnych im form oddziaływania na administrację gospodarczą w celu poprawy warunków ochrony pracy;

— nie inicjowało przeprowadzania w zakładach systematycznego przeglądu warunków pracy załóg oraz analizy wypadkowości i zachorowalności pochodzenia zawodowego, jak również nie postulowało opracowania opartych na takiej analizie planów poprawy bhp;

— nie zajmowało się w swej codziennej działalności zagadnieniami ochrony pracy, częstokroć pozostawiając je wyłącznie technicznej inspekcji pracy;

— nie okazywało skutecznej pomocy aktywowi społecznemu, a w szczególności społecznej inspekcji pracy, radom zakładowym i robotniczym w polepszaniu stanu bhp;

— niedostatecznie czuwało nad pracą technicznej i społecznej inspekcji.

W szeregach technicznej inspekcji pracy, w instancjach związkowych, w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy jest wielu towarzyszy o dużej wiedzy i doświadczeniu, oddanych sprawie nieustannego ulepszania warunków pracy załóg.

Równocześnie jednak związkowa techniczna inspekcja pracy jako całość nie przyswoiła sobie w dostatecznym stopniu umiejętności działania odpowiadającego społecznemu charakterowi jej zadań i funkcji, wynikającemu z tego, że jest ona organem związkowym.

W praktycznej działalności zbyt słabe jest jeszcze powiązanie tego aparatu z instancjami związkowymi i szerokim aktywem zakładu. Wiele zaleceń powizytacyjnych pozostaje jedynie na papierze, względnie realizuje się je w sposób opieszały — ze szkodą dla załóg.

Również obecna organizacja technicznej pracy nie czyni zadość istniejącej potrzebie zbliżenia jej do terenu.

Centralny Instytutu Ochrony Pracy oraz Instytuty Medycyny Pracy, mimo znacznych osiągnięć jeszcze w niedostatecznym stopniu uwzględniają w swej pracy konkretne potrzeby przemysłu i związków zawodowych w zakresie ochrony pracy.

W świetle przedstawionego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy V Plenum CRZZ stwierdza, że wobec licznych jeszcze zaniedbań konieczne jest stworzenie szerokiego frontu działania na wszystkich od-

cinkach ochrony pracy, przy udziale administracji gospodarczej, organizacji społecznych, instytucji i stowarzyszeń naukowych, a przede wszystkim związków zawodowych, jako masowej organizacji wyrażającej interesy klasy robotniczej.

Główną odpowiedzialność za warunki pracy, stan bezpieczeństwa i zdrowotność załóg ponosi administracja gospodarcza. Wynika to zarówno z jej roli organizatora produkcji, jak i z obowiązujących w tym względzie ustaw i przepisów wydanych przez Państwo Ludowe.

Nakłada to na kierowników przedsiębiorstw, inżynierów i techników, majstrów i brygadzistów — obowiązek stałego i codziennego przestrzegania, by procesy produkcyjne przebiegały w sposób zgodny z wymaganiami ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, by nie naruszano żadnej zasady i żadnego przepisu bezpieczeństwa i higieny pracy, by każdy nowo przyjmowany pracownik przed dopuszczeniem go do pracy przeszedł gruntowne przeszkolenie wstępne z zakresu bhp. Każdorazowe podjęcie nowej produkcji, zmiana procesu technologicznego — wymagają równoczesnego zabezpieczenia robotnikom zdrowych i bezpiecznych warunków pracy. Dotyczy to również wszelkich przeprowadzanych w zakładzie zmian, rekonstrukcji oddziałów, uzupełnień parku maszynowego i urządzeń technicznych.

W stosunku do kierowników produkcji (na wszystkich szczeblach) naruszających ustawodawstwo ochronne, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, wykazujących bezduszny i niespołeczny stosunek do człowieka, lekceważenie zdrowia i życia ludzkiego, a tym samym dopuszczających się łamania praworządności ludowej — muszą być wyciągane przez odpowiednie władze konsekwencje służbowe a nawet karne.

Nie należy również tolerować łamania przez poszczególnych pracowników postanowień regulaminów pracy oraz przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na zjednoczeniach i ministerstwach spoczywa obowiązek czuwania nad stałą poprawą warunków pracy w podległych przedsiębiorstwach.

Konieczne jest na podstawie gruntownej znajomości potrzeb w zakładach — opracowanie konkretnego programu poprawy w nich stanu bhp, okresowe omawianie tych spraw na posiedzeniach kolegiów i prezydiów zarządów głównych związków zawodowych, podejmowanie wiążących uchwał.

Zgodnie z uchwałą III Zjazdu PZPR, przy projektowaniu nowych inwestycji, urządzeń, maszyn i ich eksploatacji, przy modernizacji i przebudowie starych zakładów — muszą być bezwzględnie przestrzegane wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązkiem kierowników resortów, zjednoczeń, odpowiednich organów wykonawczych, rad narodowych oraz związkowej technicznej

i społecznej inspekcji pracy jest dopilnowanie, by każdy projekt nowej inwestycji podlegał weryfikacji z punktu widzenia tych wymogów, by w żadnym przypadku nie oddawano do eksploatacji nowych obiektów wykazujących braki pod względem urządzeń bhp.

Odpowiedniej nowelizacji i wprowadzenia w życie wymaga ustawa z 18.VII.1950 r. w sprawie zabezpieczeń ochronnych przy produkowaniu i oddawaniu do eksploatacji maszyn i urządzeń.

W związku z wprowadzanymi wraz z postępem technicznym zmianami w procesach produkcyjnych należy dokonywać okresowych nowelizacji przepisów bhp w celu dostosowania ich do tych zmian.

Konieczne jest także szybkie rozpatrzenie i wprowadzenie w życie przedłożonych Rządowi w 1957 roku wniosków specjalnej komisji do spraw wentylacji i klimatyzacji.

Zasadniczej poprawy wymaga również sprawa odzieży ochronnej.

Przed Centralnym Instytutem Ochrony Pracy, Instytutami Medycyny Pracy i pozostałymi placówkami naukowo-badawczymi stoi pilne zadanie rozszerzenia zakresu prac badawczych, zwłaszcza zaś większego uwzględnienia praktycznych potrzeb zakładów pracy.

Do programów nauczania w średnich i wyższych szkołach technicznych powinny być szerzej włączone zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, aby zapewnić nowym kadrom inżynieryjno-technicznym niezbędne przygotowanie, z punktu widzenia wymogów bhp przy wykonywaniu zawodu.

Niezbędne jest polepszenie stanu higieny sanitarnej w zakładach pracy i miejscach zamieszkania na terenie całego kraju, co wymaga podjęcia wielkiego wysiłku ze strony resortu zdrowia, rad narodowych, przemysłowej służby zdrowia, państwowej inspekcji sanitarnej — przy czynnej pomocy organizacji masowych i całego społeczeństwa.

Podstawowym terenem, na którym rozstrzygają się sprawy warunków pracy, jest zakład pracy. Stąd decydująca rola w stałym polepszaniu tych warunków przypada zakładowej organizacji związkowej i samorządowi robotniczemu.

Zakłady pracy, zjednoczenia i resorty zobowiązane są do opracowania wspólnie ze związkami zawodowymi konkretnego programu poprawy warunków bhp we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej — oddzielnie na rok 1960 i na najbliższą pięciolatkę. Program ten, opracowany do końca br. powinien stanowić dla CRZZ i Rządu podstawę do należytego uwzględniania potrzeb bhp w planach gospodarczych.

Problemy bezpieczeństwa i higieny pracy muszą być przedmiotem stałego zainteresowania instancji związkowych wszystkich szczebli,

jako jeden z głównych elementów szeroko pojętej troski o człowieka i rozwój produkcji socjalistycznej.

Rada zakładowa, sprawując kierownictwo nad całokształtem działalności związkowej w zakładzie, odpowiedzialna jest za systematyczne analizowanie na swych posiedzeniach stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, za prawidłową działalność społecznej inspekcji pracy, za wysuwanie wobec kierownictwa zakładu postulatów w tym zakresie i kontrolę ich realizacji, za stawianie spraw bhp na porządku obrad konferencji samorządu robotniczego, wprowadzenie do planów rocznych i perspektywicznych zakładów niezbędnych przedsięwzięć z dziedziny bhp.

Związki zawodowe wychowały i wychowują setki tysięcy głęboko ideowych, oddanych sprawie klasy robotniczej, ofiarnych działaczy społecznych, wśród nich 200-tysięczny aktyw społecznych inspektorów pracy. Ta wielka armia działaczy społecznych powinna stać się znacznie skuteczniejszym orężem walki o usuwanie codziennych niedomagań w zakresie bhp.

Uwagi i spostrzeżenia społecznych inspektorów pracy powinny stanowić dla instancji związkowych i rad zakładowych podstawę do szerszych uogólnień, pozwalających na wypracowanie kierunków działania w zakresie poprawy warunków pracy, na wytworzenie w zakładach atmosfery ładu, porządku i poszanowania podstawowych zasad społecznej dyscypliny pracy.

Przed samorządem robotniczym, który odgrywa wielką rolę we wszystkich dziedzinach gospodarki w zakładzie stoi pilne zadanie włączenia do swej działalności spraw bhp, a w szczególności:

— omawianie okresowo na konferencjach całokształtu stanu bhp w swoim zakładzie;

— opracowywanie i zatwierdzanie planów poprawy stanu bhp;

— rozwinięcie walki o przestrzeganie przepisów, o usuwanie niedociągnięć;

— prowadzenie stałej kontroli realizacji programu poprawy bhp.

W realizacji wielkiego planu poprawy warunków pracy szczególne zadania stoją przed instancjami związkowymi. W swojej działalności powinny one przede wszystkim:

— przychodzić z praktyczną pomocą zakładowym organizacjom związkowym i samorządom robotniczym w rozwiązywaniu zagadnień bhp.;

— popierać całym autorytetem instancji słuszne wnioski i postulaty rad zakładowych w tym zakresie;

— szkolić i instruować zakładowy aktyw ochrony pracy;

— wnikliwie analizować na posiedzeniach instancji problemy bezpieczeństwa i higieny pracy w objętych ich działalnością zakładach

i gałęziach gospodarki, aby zapewnić stały postęp zarówno w dziedzinie ustawodawstwa pracy, jak i w dziedzinie techniki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ugruntowane tą drogą prawidłowe rozpoznanie sytuacji w tym zakresie i wyprowadzone uogólnienia stanowić powinny podstawę do występowania wobec resortów, rządu, komisji sejmowych — z odpowiednimi postulatami.

Wielką sprawą związków zawodowych, jako masowej organizacji klasy robotniczej, jest wychowywanie załóg, personelu inżynieryjno-technicznego, organizatorów produkcji w duchu poszanowania zasad współżycia społecznego i społecznego procesu wytwarzania, wysokiej kultury pracy, dbałości o ład i porządek na własnym stanowisku pracy i w całym zakładzie, poszanowania maszyn, urządzeń i narzędzi pracy, troska o estetyczny wygląd zakładu i jego otoczenia.

Dalsze usprawnienie działalności związków zawodowych w zakresie ochrony pracy wymaga dokonania zmiany struktury organizacyjnej i rozszerzenia zakresu działania związkowej technicznej inspekcji pracy. Zmiany te powinny odpowiadać zwiększaniu uprawnień i odpowiedzialności terenowych instancji związkowych oraz zbliżyć organy technicznej inspekcji pracy do zakładów pracy — z zachowaniem jej branżowego charakteru.

Realizując uchwały IV Kongresu Związków Zawodowych, Główny Inspektorat Ochrony Pracy powinien opracować zasady przejęcia przez związkową inspekcję pracy zadań w dziedzinie prawnej ochrony pracy, zabezpieczyć przygotowanie fachowych kadr dla wykonania tych funkcji oraz przygotować projekty odpowiednich aktów prawnych dotyczących zmian organizacyjnych.

Niezależnie od planowanych zmian strukturalno-organizacyjnych, dokonanie wydatnej poprawy w dziedzinie ochrony pracy w ramach istniejących obecnie możliwości oraz posiadanych uprawnień, wymaga ze strony całego aktywu związkowego, samorządu robotniczego, dozoru technicznego, administracji gospodarczej — zgodnego działania i podjęcia zorganizowanego planowego wysiłku, skierowanego na usuwanie rozlicznych jeszcze niedomagań i zaniedbań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Konieczna jest bezkompromisowa postawa związków zawodowych jako całości, aktywu związkowego w zakładach pracy i w instancjach, związkowego aparatu technicznej i społecznej inspekcji pracy wobec wciąż jeszcze licznych przejawów bezdusznego i lekceważącego stosunku do człowieka pracy i jego potrzeb, wobec przejawów naruszania ustawodawstwa pracy, a zwłaszcza przepisów o ochronie pracy kobiet i młodocianych. Konieczne jest szersze korzystanie z przysługujących związkom ustawowo uprawnień i bezwzględne stosowanie sankcji wobec naruszających przepisy.

Plenum CRZZ zwraca się do Rządu PRL o zwiększenie wymagań w zakresie przestrzegania przez wszystkie resorty, rady narodowe, organa administracji państwowej i gospodarczej, przepisów ochrony pracy i ustaw Państwa Ludowego oraz o wyciąganie surowych konsekwencji w stosunku do łamiących ustawodawstwo i nie wywiązujących się ze swoich obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na związkach zawodowych spoczywa obowiązek wytworzenia w zakładach pracy atmosfery bezwzględnego poszanowania wszelkich uprawnień pracowniczych, przestrzegania praworządności ludowej, sumiennego wykonywania wszystkich obowiązków przez każdego pracującego zgodnie z podstawowymi założeniami naszego ustroju, którego naczelną troską i celem jest dobro ludzi pracy.

V Plenum zobowiązuje wszystkie instancje związkowe do omówienia niniejszej uchwały na najbliższych posiedzeniach, do szerokiego spopularyzowania jej wśród całego aktywu związkowego i załóg robotniczych w zakładach pracy oraz do systematycznego wcielania w życie zawartych w niej postanowień.

*24 kwietnia 1959 r.*

## O PRZEJĘCIU PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE ZADAŃ W DZIEDZINIE WYKONYWANIA USTAW O OCHRONIE, BEZPIECZEŃSTWIE I HIGIENIE PRACY ORAZ SPRAWOWANIA INSPEKCJI PRACY

*Dekret z dnia 10 listopada 1954 r.*

(Dz. U. 1954 r., nr 52, poz. 260)

*(Wyciąg)*

W trosce o stałą poprawę warunków pracy i realizację planów produkcyjnych:

— dla pełnego wykorzystania ustawowych zdobyczy i praw klasy robotniczej,

— w dążeniu do wzmożenia kontroli nad przestrzeganiem ludowego ustawodawstwa pracy i do zapewnienia nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy,

— w celu oparcia tego nadzoru na specjalizacji branżowej i ścisłej współpracy z szerokim aktywem społecznej inspekcji pracy — na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych stanowi się, co następuje:

**Art. 1.** 1. Przekazuje się związkom zawodowym zakres działania Ministra Pracy i Opieki Społecznej w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz w dziedzinie inspekcji pracy.

2. Dotychczasową terenową inspekcję pracy przekształca się w techniczną inspekcję pracy opartą na zasadzie branżowej.

**Art. 2.** 1. Centralna Rada Związków Zawodowych:

1) przedkłada Radzie Ministrów projekty przepisów prawnych z zakresu ustawodawstwa pracy,

2) udziela wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów, o których mowa w art. 1 ust. 1.

**Art. 3.** 1. Ogólne przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy wydaje Rada Ministrów na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych.

2. Branżowe przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy wydają właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z Ministrem Zdrowia [1]) i zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

**Art. 4.** 1. Nadzorowi technicznej inspekcji pracy podlegają wszystkie zakłady pracy.

2. Nadzorowi temu podlegają również szkolne pracownie, laboratoria i warsztaty.

3. Zasady sprawowania nadzoru przez techniczną inspekcję pracy w zakładach pracy podległych Ministrom Obrony Narodowej i Bezpieczeństwa Publicznego [2]) określa Centralna Rada Związków Zawodowych w porozumieniu z tymi ministrami.

4. Zasady współdziałania technicznej inspekcji pracy z urzędami górniczymi w zakresie nadzoru nad zakładami górniczymi określa Prezes Rady Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

5. Zasady współdziałania technicznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Sanitarną określa Centralna Rada Związków Zawodowych w porozumieniu z Ministrem Zdrowia.

**Art. 5.** 1. Techniczną inspekcję pracy wykonują techniczni inspektorzy pracy, powołani przy związkach zawodowych.

2. Techniczni inspektorzy pracy sprawują nadzór nad zakładami pracy, objętymi działalnością związków zawodowych, przy których zostali powołani.

3. Do technicznego inspektora pracy należy:

1) kontrola urządzeń technicznych i sanitarnych zakładu pracy oraz warunków i organizacji pracy pod względem zabezpieczenia życia i zdrowia pracowników;

---

[1]) Obecnie Minister Zdrowia i Opieki Społecznej.

[2]) Obecnie — Spraw Wewnętrznych.

2) kontrola szkolenia pracowników w zakresie bezpiecznych metod pracy;

3) nadzór nad przestrzeganiem przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników, a w szczególności o bezpieczeństwie i higienie pracy.

4. Techniczny inspektor pracy w zakresie swego działania instruuje społecznych inspektorów pracy, udziela im wszechstronnej pomocy i nadzoruje ich działalność.

**Art. 6.** Techniczny inspektor pracy ma prawo:

1) wizytowania o każdej porze dnia i nocy, za okazaniem legitymacji służbowej, zakładów pracy, szkolnych pracowni, laboratoriów i warsztatów oraz urządzeń socjalno-bytowych przy zakładach pracy i szkołach zawodowych;

2) żądania udzielenia informacji oraz okazywania dokumentów w sprawach objętych zakresem działania technicznej inspekcji pracy;

3) wydania kierownikowi zakładu pracy nakazów, dotyczących usunięcia stwierdzonych uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

4) wydania kierownikowi zakładu pracy nakazów dotyczących wstrzymania robót w razie bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników zatrudnionych przy tych robotach oraz kierowania do innych robót pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach szkodliwych lub niebezpiecznych, jak również w przypadku zatrudnienia pracowników nie przeszkolonych przy robotach niebezpiecznych.

**Art. 7.** 1. Zakład pracy ma obowiązek niezwłocznego zawiadomienia technicznego inspektora pracy i prokuratora o każdym ciężkim lub śmiertelnym wypadku przy pracy. Instrukcja Centralnej Rady Związków Zawodowych określi, jakie wypadki uważa się za ciężkie.

2. Zakład pracy ma obowiązek niezwłocznego zawiadomienia prokuratora o każdym wypadku przy pracy, spowodowanym przez przestępstwo.

3. Techniczny inspektor pracy ma prawo badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, a gdy uzna, że wypadek został spowodowany przez przestępstwo, kieruje sprawę do prokuratora.

4. Główny Urząd Statystyczny w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określa sposób prowadzenia rejestracji i statystyki wypadków przy pracy.

**Art. 8.** 1. Właściwy techniczny inspektor pracy opiniuje projekty budowy i przebudowy zakładów pracy lub ich części pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Właściwy techniczny inspektor pracy bierze udział w komisjach

powołanych do przyjmowania do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych zakładów pracy albo ich części.

3. Jeżeli z powodu nieuwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy dopuszczenie do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych zakładów pracy albo ich części może spowodować bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, techniczny inspektor pracy odmawia zgody na uruchomienie tych zakładów lub ich części i przedstawia sprawę do decyzji właściwemu ministrowi. Minister podejmuje decyzję po porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

**Art. 9.** 1. Od nakazu (art. 6) technicznego inspektora pracy przysługuje kierownikowi zakładu pracy odwołanie do zarządu głównego właściwego związku zawodowego w ciągu dni 14 od dnia doręczenia nakazu.

2. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania nakazu. Techniczny inspektor pracy lub zarząd główny związku zawodowego mogą zarządzić wstrzymanie wykonania nakazu, jeżeli to jest możliwe bez narażenia życia i zdrowia pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo.

3. Minister, któremu podlega zakład pracy, może w ciągu 21 dni od doręczenia nakazu kierownikowi zakładu zwrócić się do zarządu głównego związku zawodowego o uchylenie lub zmianę nakazu. Przepis ust. 2 zdanie 2 stosuje się odpowiednio.

**Art. 10.** 1. Winni niewykonania nakazu (art. 6) technicznego inspektora pracy lub naruszenia przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, o pracach wzbronionych młodocianym i kobietom, o skróconym czasie pracy i o urlopach dodatkowych podlegają karze grzywny od 50 zł do 1000 zł.

2. O karze określonej w ust. 1 orzeka techniczny inspektor pracy.

3. Od orzeczenia technicznego inspektora pracy ukarany może odwołać się w terminie 7 dni od dnia doręczenia orzeczenia do zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

4. Centralna Rada Związków Zawodowych ustala tryb postępowania w sprawach określonych w ust. 2 i 3.

5. Jeżeli naruszenie przepisów określone w ust. 1 stanowi przestępstwo, techniczny inspektor pracy zawiadamia prokuratora.

**Art. 11.** 1. Technicznego inspektora pracy powołuje zarząd głównego właściwego związku zawodowego, a zatwierdza Centralna Rada Związków Zawodowych.

2. Techniczny inspektor pracy podlega bezpośrednio zarządowi głównemu związku zawodowego.

3. Technicznym inspektorem pracy może być osoba, która posiada wyższe lub średnie wykształcenie techniczne i znajomość technologii procesów produkcyjnych oraz złożyła egzamin przed komisją egzaminacyjną, powołaną przez Centralną Radę Związków Zawodowych. W wyjątkowych przypadkach może, za uprzednią zgodą Centralnej Rady Związków Zawodowych, nastąpić powołanie technicznego inspektora pracy, nie posiadającego wyższego lub średniego wykształcenia technicznego.

4. Technicznym inspektorem pracy może być także osoba, która posiada wyższe wykształcenie medyczne i znajomość technologii procesów produkcyjnych oraz złożyła egzamin przed komisją określoną w ust. 3.

5. Skład i tryb postępowania komisji określonej w ust. 3 ustala Centralna Rada Związków Zawodowych.

**Art. 12.** 1. Ogólny nadzór nad techniczną inspekcją pracy sprawuje Centralna Rada Związków Zawodowych.

2. Organizację i tryb działania technicznej inspekcji pracy określa szczegółowo Centralna Rada Związków Zawodowych po uzgodnieniu z Prezesem Rady Ministrów.

**Art. 13.** Zasady finansowania technicznej inspekcji pracy określa Rada Ministrów na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych.

**Art. 14.** Pracownicy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej zatrudnieni w dziale przekazanym związkom zawodowym oraz pracownicy terenowego aparatu państwowej inspekcji pracy przechodzą z zachowaniem ciągłości pracy do odpowiedniej pracy w Centralnej Radzie Związków Zawodowych i zarządach głównych związków zawodowych stosownie do przydziału, którego dokona Centralna Rada Związków Zawodowych.

**Art. 15.** Prezes Rady Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyda szczegółowe przepisy, dotyczące przekazania związkom zawodowym akt, urządzeń biurowych i księgozbiorów, związanych z wykonywaniem zadań, podlegających w myśl przepisów niniejszego dekretu przejęciu przez związki zawodowe.

**Art. 16.** 1. Uprawnienia zastrzeżone w obowiązujących przepisach Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej w zakresie spraw przekazanych związkom zawodowym przechodzą na Centralną Radę Związków Zawodowych.

2. Przewidziane w obowiązujących przepisach uprawnienia terenowej inspekcji pracy przechodzą na instancje związkowe, które określi Centralna Rada Związków Zawodowych, o ile uprawnienia te nie są w niniejszym dekrecie zastrzeżone technicznej inspekcji pracy.

## W SPRAWIE ORGANIZACJI I TRYBU DZIAŁANIA TECHNICZNEJ INSPEKCJI PRACY

*Uchwała Plenum CRZZ*

*(Wyciąg)*

(Biuletyn CRZZ 1954 r., nr 1, poz. 2)

Realizując wskazania Partii zawarte w uchwale Komitetu Centralnego o pracy związków zawodowych oraz wytyczne III Kongresu Związków Zawodowych w sprawie dalszej poprawy ochrony pracy oraz przejęcia przez związki zawodowe państwowej inspekcji pracy i przekształcenia jej w techniczną inspekcję pracy opartą na zasadzie branżowej — Plenum CRZZ uchwala, co następuje:

### I. GŁÓWNY INSPEKTOR OCHRONY PRACY

1. Powołuje się Główny Inspektorat Ochrony Pracy Centralnej Rady Związków Zawodowych, zwany dalej w skrócie „Głównym Inspektoratem". Strukturę organizacyjną Głównego Inspektoratu ustala Sekretariat CRZZ.

2. Zadaniem Głównego Inspektoratu jest:

1) sprawowanie nadzoru nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nad przestrzeganiem przepisów o ochronie pracy na terenie całego kraju,

2) inicjowanie, opracowywanie i opiniowanie projektów przepisów prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, prac wzbronionych młodocianym i kobietom, skróconego czasu pracy i urlopów dodatkowych oraz udzielanie wyjaśnień w zakresie stosowania tych przepisów,

3) udzielanie pomocy zarządom głównym związków zawodowych i wojewódzkim radom związków zawodowych w dziedzinie zadań dotyczących ochrony pracy oraz sprawowanie kontroli w zakresie wykonywania uchwał i dyrektyw w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy,

4) współdziałanie z urzędami i instytucjami w dziedzinie ustalania i stosowania środków i metod walki z wypadkowością przy pracy i zachorowalnością zawodową, w dziedzinie profilaktyki, planowania nakładów na urządzenia ochronne, ustalania projektów norm odzieży specjalnej i sprzętu ochrony osobistej, działalności przemysłowej służby zdrowia, inspekcji sanitarnej, metod i form propagandy oraz szkolenia w zakresie bezpiecznych metod pracy,

5) współdziałanie z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy oraz

innymi instytutami naukowo-badawczymi w zakresie spraw dotyczących ochrony zdrowia i życia pracowników.

3. Do wykonywania zadań określonych w ust. 2 Główny Inspektorat posiada aparat złożony ze starszych inspektorów ochrony pracy CRZZ oraz inspektorów ochrony pracy CRZZ, mających siedzibę w Głównym Inspektoracie lub wojewódzkich radach związków zawodowych.

4. Przy Głównym Inspektoracie powołuje się jako organ doradczy Radę Naukową, której skład, zakres i sposób działania ustala Prezydium CRZZ.

5. Główny Inspektorat działa pod kierownictwem Sekretariatu CRZZ. Sekretariat CRZZ powołuje i zwalnia pracowników Głównego Inspektoratu.

6. Starszym inspektorom i inspektorom ochrony pracy CRZZ nie przysługuje prawo wydawania nakazów i nakładania grzywien.

## II. UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI STARSZEGO INSPEKTORA OCHRONY PRACY CRZZ PRZY WOJEWÓDZKIEJ RADZIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH [1])

7. Zadaniem starszego inspektora ochrony pracy CRZZ przy wojewódzkiej radzie związków zawodowych jest:

1) sprawowanie na powierzonym mu terenie kontroli wykonywania uchwał i instrukcji instancji związkowych w zakresie ochrony pracy,

2) sprawowanie kontroli nad działalnością technicznych inspektorów pracy na powierzonym terenie i koordynowanie tej działalności,

3) upowszechnianie i uogólnianie doświadczeń technicznych inspektorów pracy i społecznej inspekcji pracy,

4) organizowanie szkolenia i przeprowadzanie instruktażu społecznych inspektorów pracy,

5) współdziałanie z państwową inspekcją sanitarną i urzędami górniczymi,

6) współdziałanie z organami władzy państwowej w zakresie wydawania lokalnych zarządzeń, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,

7) koordynowanie organizacji oraz działalności gabinetów ochrony pracy,

8) organizowanie propagandy i szkolenia aktywu związkowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

9) przygotowywanie sprawozdań z działalności technicznej inspekcji pracy oraz ze stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie województwa — dla prezydium WRZZ oraz dla Głównego Inspektoratu.

[1]) Obecnie WKZZ.

8. Starszy inspektor ochrony pracy CRZZ przy wojewódzkiej radzie związków zawodowych realizuje swe zadania na podstawie kwartalnych planów pracy zatwierdzanych przez Główny Inspektorat.

9. Działalność starszego inspektora ochrony pracy CRZZ przy wojewódzkiej radzie związków zawodowych podlega kontroli prezydium WRZZ.

IV. UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI TECHNICZNEGO INSPEKTORA PRACY

16. Techniczny inspektor pracy kieruje się w swej działalności przepisami prawa oraz uchwałami i instrukcjami Centralnej Rady Związków Zawodowych i właściwych zarządów głównych związków zawodowych.

17. Techniczny inspektor pracy ma prawo wizytowania w zakresie swojej działalności, o każdej porze dnia i nocy, za okazaniem legitymacji służbowej — zakładów pracy, szkolnych pracowni, laboratoriów i warsztatów oraz urządzeń socjalno-bytowych przy zakładach pracy i szkołach zawodowych. Ma on ponadto prawo żądać od administracji i pracowników udzielania informacji oraz okazywania dokumentów w sprawach objętych zakresem działania technicznej inspekcji pracy.

*29 września 1954 r.*

## W SPRAWIE PRZEJĘCIA PRZEZ INSTANCJE ZWIĄZKOWE UPRAWNIEŃ TERENOWEJ INSPEKCJI PRACY

*Uchwała CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1954 r., nr 1, poz. 4)

Na podstawie art. 16 ust. 2 dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań, w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) Centralna Rada Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

1. Wszystkie instancje związkowe obowiązane są sprawować kontrolę nad przestrzeganiem przez zakłady pracy przepisów ustawodawstwa pracy, a w szczególności przepisów o czasie pracy, o urlopach, o ochronie pracy kobiet i młodocianych.

2. Uprawnienia terenowej inspekcji pracy, nie zastrzeżone technicznej inspekcji pracy przepisami dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawo-

wania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) przechodzą na właściwe terenowe zarządy okręgowe związków zawodowych. W szczególności na zarządy okręgowe przechodzi:

1) przyjmowanie zgłoszeń o przedłużeniu czasu pracy i o stosowaniu pracy w dni wolne od pracy, stosownie do warunków przewidzianych przepisami,

2) udzielanie — w przypadkach i w granicach określonych przepisami o czasie pracy — zezwoleń na przedłużenie czasu pracy oraz zezwoleń na niestosowanie lub skracanie przerw w pracy,

3) wydawanie decyzji co do zmiany rodzaju pracy kobiet ciężarnych,

4) wyrażanie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z kobietami ciężarnymi z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy.

3. W razie stwierdzenia naruszenia przepisów ustawodawstwa pracy, jeżeli w związku z ich naruszeniem obowiązujące przepisy przewidują zastosowanie sankcji karno-administracyjnych, należy zawiadamiać organy powołane do orzekania kar w trybie przepisów o orzecznictwie karno-administracyjnym, w celu pociągnięcia winnych do odpowiedzialności.

4. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 grudnia 1954 r.

*27 listopada 1954 r.*

2

# SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY

## W SPRAWIE OGŁOSZENIA JEDNOLITEGO TEKSTU USTAWY Z DNIA 4 LUTEGO 1950 R. O SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY

*Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów*

*z dnia 17 maja 1955 r.*

(Dz. U. 1955 r., nr 20, poz. 134)

Na podstawie art. 18 ust. 2 dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) ogłasza się w załączeniu jednolity tekst ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o Społecznej Inspekcji Pracy (Dz. U. 1950 nr 6, poz. 52 i z 1954 r. nr 52, poz. 260) z uwzględnieniem zmian wynikających z przepisów, wydanych do dnia ogłoszenia jednolitego tekstu.

Załącznik do obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 maja 1955 r. (poz. 134)

## O SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY

*Ustawa z dnia 4 lutego 1950 r.*

W celu wzmożenia kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy oraz w celu podniesienia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również wzmocnienia bezpośrednio w zakładach pracy walki z chorobami zawodowymi — tworzy się Społeczną Inspekcję Pracy, jako służbę społeczną powoływaną i pełnioną przez samych pracowników.

**Art. 1.** Społeczna Inspekcja Pracy jest organem związków zawodowych.

**Art. 2.** Do zakresu działania Społecznej Inspekcji Pracy należy kontrola nad przestrzeganiem przez administrację zakładu pracy przepisów prawa oraz postanowień układu zbiorowego i regulaminu pracy w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia pracowników, pracy kobiet i młodocianych, czasu pracy i urlopów oraz kontrola urządzeń technicznych i sanitarnych z punktu widzenia ochrony pracy.

**Art. 3.** Organami Społecznej Inspekcji Pracy są:

1) zakładowi społeczni inspektorzy pracy dla całego zakładu pracy,

2) oddziałowi społeczni inspektorzy pracy dla poszczególnych oddziałów,

3) grupowi społeczni inspektorzy pracy dla poszczególnych grup związkowych.

**Art. 4.** W zakładach pracy, w których działają delegaci, przewidziani w dekrecie z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. z 1945 r. nr 8, poz. 36 i z 1947 r. nr 24, poz. 92), funkcje zakładowych społecznych inspektorów pracy spełniają sami delegaci, którym przysługują uprawnienia tych inspektorów.

**Art. 5.** 1. Na stanowisko społecznego inspektora pracy może być powołany pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierowniczego w administracji zakładu pracy ani nie pełni z ramienia administracji funkcji podlegających kontroli społecznej inspekcji pracy.

2. Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać praktyczną znajomość całokształtu zagadnień produkcji zakładu, w którym jest zatrudniony, i co najmniej pięcioletnią praktykę w swoim zawodzie, w tym przynajmniej rok pracy w danym zakładzie.

3. Oddziałowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać praktyczną znajomość zagadnień produkcyjnych oddziału, w którym pracuje, i posiadać co najmniej dwa lata praktyki w swoim zawodzie.

**Art. 6.** 1. Społeczni inspektorzy pracy są powoływani w drodze wyborów na jeden rok.

2. Zakładowych społecznych inspektorów pracy wybiera:

a) w zakładach zatrudniających do 500 pracowników — ogólne zebranie załogi,

b) w zakładach zatrudniających powyżej 500 pracowników — konferencja mężów zaufania.

3. Oddziałowych społecznych inspektorów pracy wybiera zebranie załogi oddziału, grupowych społecznych inspektorów pracy wybiera grupa związkowa.

**Art. 7.** Regulamin wyboru społecznych inspektorów pracy wydaje Centralna Rada Związków Zawodowych.

**Art. 8.** Mandat społecznego inspektora pracy wygasa w razie:

a) zwolnienia z pracy,

b) wykluczenia ze związku zawodowego,

c) odwołania ze stanowiska społecznego inspektora pracy.

**Art. 9.** Zakładowy i oddziałowy społeczny inspektor pracy może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy własnej. Zwolnienie takie wymaga dla swej ważności zgody rady zakładowej, wyrażonej na piśmie.

**Art. 10.** 1. Społeczny inspektor pracy może być pozbawiony mandatu z powodu niewłaściwego pełnienia obowiązków.

2. Zakładowego społecznego inspektora pracy odwołuje zarząd okręgu lub oddziału związku zawodowego z własnej inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej (miejscowej),

3. Oddziałowego lub grupowego społecznego inspektora pracy może odwołać rada zakładowa (miejscowa) na wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy lub z własnej inicjatywy.

**Art. 11.** 1. Społeczni inspektorzy pracy wykonują swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy. W wyjątkowych przypadkach społeczny inspektor pracy może w uzgodnieniu z kierownikiem pracy dokonać czynności w czasie pracy.

2. Zakładowi społeczni inspektorzy pracy otrzymują za wykonywanie swoich czynności zryczałtowane wynagrodzenie obliczane w granicach od 10 do 30 godzin miesięcznie na podstawie przeciętnego zarobku z ostatnich trzech miesięcy.

3. Centralna Rada Związków Zawodowych określi w porozumieniu z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego [1]) wysokość ryczałtu, wyrażoną w godzinach dla zakładów pracy poszczególnych branż przemysłowych, przy czym w uzasadnionych przypadkach wysokość ryczałtu może być podwyższona do 60 godzin miesięcznie.

**Art. 12.** 1. Społeczny inspektor pracy ma prawo wizytować w czasie wykonywania swoich funkcji wszelkie zabudowania i miejsca pracy objęte zakresem jego działania.

2. Administracja zakładu pracy i zatrudnieni pracownicy mają obowiązek udzielania społecznemu inspektorowi pracy wyjaśnień i danych w sprawach wchodzących w zakres jego działania.

**Art. 13.** Administracja zakładu pracy powinna założyć księgę uwag zakładową oraz księgi uwag oddziałowe, przeznaczone do zapisów społecznego inspektora pracy. Grupowi społeczni inspektorzy pracy wpisują swoje uwagi do ksiąg oddziałowych.

**Art. 14.** W razie stwierdzenia, że nie są przestrzegane przepisy lub postanowienia, o których mowa w art. 2, albo że sposób wykonywania prac zagraża życiu lub zdrowiu pracowników, społeczny inspektor pracy zwraca na to uwagę właściwego kierownika pracy, czyniąc jednocześnie stosowny zapis w księdze uwag społecznego inspektora pracy. Właściwy kierownik pracy wydaje zarządzenia, mające na celu usunięcie stwierdzonych przez społecznego inspektora pracy uchybień bądź zastosowanie środków zaradczych, o czym zawiadamia społecznego inspektora pracy.

**Art. 15.** 1. Zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo wydawania zaleceń na piśmie, skierowanych do kierownika zakładu pracy celem usunięcia stwierdzonych uchybień w określonym terminie. Zalecenia zakła-

[1]) Obecnie Komisją Planowania przy Radzie Ministrów.

dowego społecznego inspektora pracy wymagają uzgodnienia z radą zakładową (miejscową).

2. Do wydawania zaleceń, do odwołań od zaleceń oraz ich uchylania w trybie nadzoru mają zastosowanie ogólne przepisy prawa o postępowaniu administracyjnym ze zmianami wynikającymi z niniejszej ustawy.

**Art. 16.** Jeżeli usunięcie stwierdzonych uchybień wymaga przebudowy starych lub budowy nowych pomieszczeń zakładu pracy, albo zmiany urządzeń technicznych lub sposobów produkcji, a zmiany te nie mogą być wykonane z uwagi na obowiązujące przepisy finansowo-gospodarcze z bieżących środków finansowych zakładu pracy — zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje kierownikowi zakładu pracy zalecenie na piśmie wstawienia do następnego rocznego planu gospodarczego zakładu pracy potrzebnych sum na powyższe nakłady inwestycyjne. Zalecenie to społeczny inspektor pracy uzgadnia z radą zakładową (miejscową) i podaje do wiadomości technicznemu inspektorowi pracy.

**Art. 17.** 1. Odwołanie od zalecenia może wnieść kierownik zakładu pracy w ciągu 14 dni od doręczenia zalecenia.

2. W sprawach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, prac wzbronionych młodocianym i kobietom, skróconego czasu pracy i urlopów dodatkowych — odwołanie należy wnieść do właściwego technicznego inspektora pracy, którego decyzję kierownik zakładu pracy może w ciągu 14 dni zaskarżyć do zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

3. Odwołanie od zalecenia w innych sprawach niż określone w ust. 2 należy wnieść do zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego.

**Art. 18.** W razie niewykonania prawomocnego zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy, techniczny inspektor pracy po zawiadomieniu go przez zakładowego społecznego inspektora pracy pociąga kierownika zakładu pracy do odpowiedzialności karno-administracyjnej, jak za niewykonanie nakazu technicznego inspektora pracy.

**Art. 19.** Zakładowi i oddziałowi społeczni inspektorzy pracy są przewodniczącymi komisji ochrony pracy zakładowych i oddziałowych, których skład, sposób i zakres działalności określi instrukcja Centralnej Rady Związków Zawodowych.

**Art. 20.** Zakładowy społeczny inspektor pracy bierze udział w opracowywaniu preliminarzy budżetowych zakładu pracy w zakresie inwestycji i wydatków bieżących, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Art. 21.** 1. Winni naruszenia przepisów niniejszej ustawy oraz rozporządzeń bądź instrukcji, wydanych na jej podstawie, ulegną karze aresztu do trzech miesięcy lub grzywny do 3 000 zł albo obu tym karom łącznie.

2. Orzekanie o karze określonej w ust. 1. następuje w trybie przepisów o orzecznictwie karno-administracyjnym.

**Art. 22.** Instrukcja Centralnej Rady Związków Zawodowych określi szczegółowe zasady działalności społecznych inspektorów pracy oraz ich

współdziałania z radami zakładowymi (miejscowymi), związkami zawodowymi oraz technicznymi inspektorami pracy.

**Art. 23.** Ustawa niniejsza wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE DZIAŁALNOŚCI KOMISJI OCHRONY PRACY PRZY RADACH ZAKŁADOWYCH I MIEJSCOWYCH [1])

*Instrukcja CRZZ*

### I. CEL

1. W celu włączenia szerokich mas członków związków zawodowych do udziału w kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa o ochronie pracy, a w szczególności przepisów, dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, higieny przemysłowej, czasu pracy i urlopów, ochrony pracy kobiet i młodocianych, norm odzieży, obuwia i sprzętu ochronnego itp. — powołuje się komisje ochrony pracy przy radach zakładowych, miejscowych i oddziałowych.

### II. POWOŁANIE I SKŁAD KOMISJI OCHRONY PRACY

2. Komisje ochrony pracy powołuje się przy radach zakładowych i miejscowych w takich zakładach pracy, które zatrudniają nie mniej niż 50 pracowników oraz w tych oddziałach produkcyjnych, gdzie istnieją rady oddziałowe.

Komisja ochrony pracy składa się z 5—21 osób, w zależności od liczby zatrudnionych w danym zakładzie pracy lub oddziale.

3. Członków komisji ochrony pracy powołuje rada zakładowa (oddziałowa) spośród społecznych inspektorów pracy, pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników służby zdrowia;

skład osobowy komisji ochrony pracy zatwierdza plenum rady zakładowej (w oddziałach plenum rady oddziałowej);

przewodniczącym komisji ochrony pracy przy radzie zakładowej jest zakładowy społeczny inspektor pracy, przewodniczącymi oddziałowych komisji ochrony pracy są oddziałowi społeczni inspektorzy pracy;

przewodniczący komisji, który nie jest członkiem rady zakładowej (oddziałowej), bierze udział w posiedzeniach rady zakładowej (oddziałowej) z głosem doradczym.

### III. ZAKRES DZIAŁALNOŚCI KOMISJI OCHRONY PRACY

4. Komisja ochrony pracy:

a) bierze udział w ustalaniu planu nakładów finansowych na bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie pracy oraz kontroluje realizację sum, przeznaczonych na te cele w planie finansowym,

[1]) Przepisy prawa pracy, cz. I, str. 167, Wydawn. Prawnicze, W-wa 1952 r.

b) sprawuje kontrolę nad przestrzeganiem przez administrację zakładu pracy przepisów ustawodawstwa z zakresu ochrony pracy (czas pracy, dni wolne od pracy, urlopy, przenoszenie kobiet ciężarnych do prac lżejszych w czasie właściwym, ochrona pracy młodzieży itd.),

c) dba o wykorzystywanie istniejących urządzeń wentylacyjnych, o sprawność urządzeń zabezpieczających, o należyte oświetlenie, zachowanie czystości i porządku w zakładzie pracy i na każdym stanowisku roboczym,

d) troszczy się o stałe podnoszenie stanu sanitarnego łaźni, szatni i innych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych zakładu pracy (oddziału), o dostarczenie pracownikom odpowiednich napojów do picia, jak np.: wody przegotowanej, kawy, mięty, a w oddziałach gorących — wody gazowanej,

e) przestrzega, aby pracownicy byli we właściwym czasie zaopatrywani w odzież, obuwie i sprzęt ochronny, dopilnowuje obowiązkowego stosowania sprzętu ochrony osobistej i starannego obchodzenia się z nim przez zatrudnionych, prowadzi kontrolę wydawania pracownikom mleka, tłuszczu, mydła i ręczników według obowiązujących norm,

f) analizuje przyczyny wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz ustala środki zapobiegawcze,

g) kontroluje organizację szkolenia robotników w zakresie ochrony pracy oraz formę stosowanego instruktażu.

## IV. ORGANIZACJA PRACY KOMISJI OCHRONY PRACY

5. Komisja ochrony pracy realizuje swoje zadania za pośrednictwem społecznych inspektorów pracy i aktywistów związku zawodowego, którym zleca się wykonanie prac zaplanowanych i specjalnych;

w razie potrzeby komisja ochrony pracy może powołać specjalne podkomisje.

6. Posiedzenia komisji ochrony pracy odbywają się nie rzadziej, niż dwa razy w miesiącu;

postanowienia swoje komisja ochrony pracy przekazuje administracji zakładu pracy do realizacji.

7. Komisja ochrony pracy składa radzie zakładowej (oddziałowej) kwartalne sprawozdania.

8. Związkowi inspektorzy ochrony pracy obowiązani są okazywać komisji ochrony pracy pomoc we wszystkich poczynaniach.

## W SPRAWIE DZIAŁALNOŚCI SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

*Instrukcja*

*wydana przez CRZZ na podstawie art. 25 ustawy z dnia 4.II.1950 r. o społecznej inspekcji pracy*

*(Dz. U. 1950 r., nr 6, poz. 52 [1])*

*(Wyciąg)*

Poprzez kontrolę urządzeń technicznych i sanitarnych, sprawowaną pod kątem widzenia ochrony pracy, społeczna inspekcja ma czuwać nad przestrzeganiem przez administrację zakładową zasad bezpieczeństwa i higieny pracy; czuwać nad ścisłym wykonywaniem przez administrację przepisów dotyczących ochrony zdrowia pracowników, pracy kobiet i młodocianych, czasu pracy i urlopów.

### DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW

7. Społeczni inspektorzy pracy wykonują swoje czynności zasadniczo poza godzinami pracy.

W uzasadnionych przypadkach społeczny inspektor pracy może swoje obowiązki, wynikające z niniejszej instrukcji, wypełniać w godzinach pracy, po uzgodnieniu tej sprawy ze swym kierownikiem pracy.

Prawa tego społeczny inspektor pracy nie powinien nadużywać, przestrzegając zasad socjalistycznej dyscypliny pracy.

8. W wyniku własnych obserwacji, jak również na podstawie uwag, zgłoszonych przez innych pracowników, społeczni inspektorzy wysuwają wnioski, zmierzające do usunięcia stwierdzonych braków technicznych lub organizacyjnych i omawiają z kierownikami pracy możliwości realizacji tych wniosków. Następnie dokonują zapisów w księdze uwag z wyszczególnieniem konkretnych braków i terminu ich usunięcia.

9. Na podstawie tych ksiąg organizacje związkowe kontrolują działalność inspektora pracy. Księgi te mogą stanowić dokument dowodowy dla organów inspekcji pracy przy przeprowadzaniu dochodzenia powypadkowego i przy ustalaniu odpowiedzialności za wypadek. Mogą one także stanowić podstawę do wydawania zarządzeń.

10. Społeczna inspekcja pracy ma prawo kontrolowania wszystkich stanowisk roboczych i miejsc przebywania pracowników w zakładzie pracy, a także wszystkich miejsc pracy i tras, jakie pracownicy odbywają w związku z zajęciami zawodowymi poza terenem zakładu.

---

[1]) W tekście wprowadzono zmiany, wynikające z dekretu z dn. 10.XI.1954 r. (Dz. U. nr 52, poz. 260).

11. Zakładowy społeczny inspektor pracy obejmuje swoją działalnością cały zakład pracy, kieruje całym aparatem społecznej inspekcji i odpowiada przed radą zakładową (miejscową) oraz przed związkowymi organami kontroli za całokształt działania społecznej inspekcji pracy w zakładzie.

Zadaniem zakładowego społecznego inspektora pracy jest czuwanie nad stałym rozwojem i polepszaniem warunków ochrony pracy w zakładzie, podnoszeniem poziomu uświadomienia i uaktywnieniem całej załogi w dziedzinie ochrony pracy oraz rozwijaniem socjalistycznej kultury pracy.

12. W celu wykonania wymienionych w pkt 11 zadań, zakładowy inspektor pracy powinien:

. . . . . .

j) brać udział w dochodzeniach powypadkowych — przy wypadkach śmiertelnych, masowych i charakterystycznych — i badać sposób przeprowadzania przez kierownictwo dochodzeń i analizy przyczyn wypadku, a następnie kontrolować powzięte decyzje zapobiegawcze i ich realizację.

Powiadamiać jak najszybciej zarząd główny związku zawodowego o wypadku śmiertelnym i ciężkim;

k) uczestniczyć w kierowaniu akcją ratunkową w przypadkach katastrof i awarii;

l) kontrolować skuteczność prowadzonej przez administrację walki z wypadkami — poprzez badanie zakładowej statystyki wypadków i chorób zawodowych;

ł) opracowywać (przy udziale inspektorów) plany pracy społecznej inspekcji w zakładzie;

m) po uzyskaniu akceptacji rady zakładowej wydawać w sprawach specjalnie ważnych pisemne zalecenia kierownictwu zakładu, wzywające je do usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień; odbiór zalecenia powinien być pokwitowany;

n) w tych przypadkach, gdy usunięcie stwierdzonych w zakładzie pracy uchybień wymaga przebudowy starych lub budowy nowych pomieszczeń, albo zmiany urządzeń technicznych lub sposobów produkcji, a zmiany te nie mogą być wykonane z uwagi na obowiązujące przepisy finansowo-gospodarcze — zalecić wstawienie potrzebnych sum do planu na rok następny, po uprzednim uzgodnieniu tej sprawy z radą zakładową i z zarządem pierwszej nadrzędnej instancji związkowej; odpis powyższego zalecenia przesłać do wiadomości inspektora pracy;

o) w przypadkach niewykonania w terminie wydanego kierownictwu zakładu pracy zalecenia — zawiadomić o powyższym technicz-

nego inspektora pracy, a to celem pociągnięcia kierownika zakładu do odpowiedzialności karno-administracyjnej;

p) w przypadku odwołania się kierownictwa zakładu od zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy do technicznego inspektora pracy i wydania przez tego inspektora decyzji niezgodnej ze stanowiskiem zakładowego społecznego inspektora pracy — odwołać się do zarządu głównego właściwego związku zawodowego;

r) kierować szkoleniem społecznych inspektorów pracy;

s) przewodniczyć zakładowej komisji ochrony pracy;

t) udzielać technicznej inspekcji pracy wszelkich informacji w sprawach ochrony pracy; w razie potrzeby zasięgać jej porady, a w uzgodnionych przypadkach powiadamiać ją o zebraniu komisji ochrony pracy, kontrolować sposób realizowania przez zakład pracy nakazów technicznej inspekcji pracy i powiadamiać ją o wszelkich ważniejszych zaniedbaniach ochrony pracy w zakładzie lub o trudnościach w podnoszeniu jej poziomu; uzgadniać sprawy związane z przebudową i inwestycjami z zakresu bhp;

u) składać radzie zakładowej (miejscowej) okresowe sprawozdania, przedkładać jej do zatwierdzenia plany pracy społecznej inspekcji oraz projekty zaleceń, stale informować ją o aktualnych sprawach w dziedzinie ochrony pracy, brać udział w jej posiedzeniach oraz współpracować z jej organami, jak np. z radą kobiecą, radcą młodzieżowym, komisją socjalno-ubezpieczeniową itp.

13. Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien kierować rozwojem socjalistycznej kultury pracy w zakładzie, a w szczególności:

a) aktywizować załogę w dziedzinie ochrony pracy, rozwijać u niej zamiłowanie do przestrzegania porządku i czystości w zakładzie;

b) rozwijać i pogłębiać wśród załogi zrozumienie istoty socjalistycznej kultury pracy; rozwijać w niej poczucie odpowiedzialności pracy;

c) wpływać na załogę, aby rozwijała i pogłębiała swoje fachowe wiadomości z zakresu ochrony pracy;

d) kierować rozwojem współzawodnictwa, racjonalizatorstwa i wynalazczości w dziedzinie ochrony pracy;

e) inicjować i pobudzać wzbogacanie życia kulturalnego w zakładzie tematyką z zakresu ochrony pracy — poprzez organizowanie odczytów, prelekcji, pokazów itp.;

f) kontrolować prowadzoną przez zakład pracy akcję popularyzowania zagadnień bhp.

## ODDZIAŁOWY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY

14. Oddziałowy społeczny inspektor pracy obejmuje swoją działalnością teren przydzielony do jego oddziału (oddziałów) wraz z wszystkimi członkami związkowych grup oddziału i z innymi osobami, które przebywają na terenie jego działania.

W pracy swojej opiera się on na kolektywie grupowych inspektorów oddziału. Jego zadaniem jest czuwanie nad stałym podnoszeniem stanu ochrony pracy i socjalistycznej kultury pracy oraz aktywizowanie załogi oddziału w tych dziedzinach.

GRUPOWY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY

16. Grupowy społeczny inspektor pracy obejmuje swoją działalnością członków swojej grupy, teren przydzielony jego grupie oraz wszystkie osoby, które się na tym terenie znajdują.

Powinien on pracować z całym kolektywem grupy związkowej, obserwować warunki jej pracy, dbałość kierownictwa o zapewnienie należytej ochrony pracy i stopień zdyscyplinowania członków grupy w przestrzeganiu podczas pracy zasad bhp, podnosić w grupie poziom uświadomienia i aktywizacji w dziedzinie ochrony i socjalistycznej kultury pracy.

PRZEPISY KOŃCOWE

18. Niniejsza instrukcja wchodzi w życie z dniem 1 X 1950 r.

## W SPRAWIE WYNAGRADZANIA SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

*Pismo okólne CRZZ* (L.dz. 17/720/51)

Na podstawie art. 11 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 4.II.1950 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. R. P. nr 6, poz. 52 z dnia 28.II.1950 r.) Centralna Rada Związków Zawodowych w porozumieniu z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego ustala, co następuje:

1. Pracownicy powołani do pełnienia obowiązków zakładowych społecznych inspektorów pracy otrzymują tytułem wynagrodzenia ryczałt miesięczny wynikający z pomnożenia ustalonej dla danego zakładu, zgodnie z ustępem 2, liczby godzin przez przeciętny zarobek za godziny pracy uzyskany przez odnośnego pracownika z tytułu umowy o pracę w ostatnich trzech miesiącach poprzedzających bezpośrednio powołanie. [1])

[1]) Zgodnie z pismem okólnym Przewodniczącego PKPG nr 17 z dn. 30.VI.1951 r. (Biuletyn PKPG nr 20, poz. 201) ryczałtowe wynagrodzenie dla społecznych inspektorów pracy powinno być wypłacane z funduszu płac i księgowane w ciężar tego funduszu. Z wyjaśnienia Ministra Finansów (pismo z dn. 21 kwietnia 1959 r. nr PO 3521/4/59) wynika, że wynagrodzenie społecznych inspektorów pracy podlega opodatkowaniu według następujących zasad: zryczałtowane wynagrodzenie — według stawki 5%, analogicznie do podatku od wynagrodzeń za prace zlecone, jeżeli nie przekracza 770 zł; przy przekroczeniu tej kwoty obowiązuje ogólna skala z art. 10 ustawy z dn. 4.II.1949 r. o podatku od wynagrodzeń (Dz. U. nr 7, poz. 41 — z późniejszymi zmianami) ze zwyżką 50%.

Przy ustalaniu przeciętnego zarobku za godzinę pracy należy stosować odpowiednie przepisy — dotyczące obliczania wynagradzania za czas urlopu.

2. W zależności od stanu liczebnego załogi danego zakładu pracy ustala się następujące ilości godzin — stanowiących podstawę do obliczania, zgodnie z ustępem 1 — miesięcznego ryczałtowego wynagrodzenia zakładowych społecznych inspektorów pracy.

| Ilość godzin dla obliczenia ryczałtu miesięcznego | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 |
|---|---|---|---|---|---|
| Liczba zatrudnionych w zakładzie pracy | do 250 | od 251 —600 | od601 —1000 | od 1001 —1500 | powyżej 1500 |

3. Dla przedsiębiorstw obejmujących co najmniej dwa odległe od siebie zakłady pracy dopuszcza się dla ustalenia wysokości wynagrodzenia ryczałtowego podwyższenie przewidziane w pkt. 2 liczby godzin o dalsze 5 godzin dla każdej z ustalonych grup.

4. Dla przedsiębiorstw dużych wielooddziałowych o różnorakiej produkcji i różnorodnych procesach technologicznych oraz wybitnie zaniedbanych urządzeniach technicznych dopuszcza się ustalenie miesięcznego ryczałtu dla zakładowych inspektorów pracy w granicach wyższych niż 50 godzin, jednakowoż nie wyższych niż 60 godzin miesięcznie.

W tych przypadkach ustalenie ryczałtu powinno nastąpić indywidualnie dla każdego zakładu, po uprzednim porozumieniu się zarządu głównego danego związku zawodowego z właściwym ministerstwem.

5. Zakładowi społeczni inspektorzy pracy nie mogą pobierać z tytułu wykonywanych w tym charakterze czynności żadnego innego wynagrodzenia poza ryczałtem miesięcznym przewidzianym niniejszym pismem okólnym.

6. Ryczałtowe wynagrodzenie zakładowych społecznych inspektorów pracy podlega przepisom ustawy o podatku od uposażeń i wchodzi do podstawy obliczenia składek ubezpieczeniowych.

7. Ryczałtowe wynagrodzenie zakładowych społecznych inspektorów pracy może zostać cofnięte decyzją prezydium zarządu głównego w wypadku stwierdzenia zaniedbywania się w pracy danego zakładowego społecznego inspektora pracy.

8. Pracownicy pełniący obowiązki oddziałowych i grupowych inspektorów pracy nie otrzymują z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. Jeżeli w wyjątkowych przypadkach okazałoby się nieodzowne wykonanie określonych czynności wymienionych w czasie godzin pracy, po-

winni za ten czas otrzymać wynagrodzenie zgodnie z § 6, wiążącego wyjaśnienia b. Ministra Przemysłu i Handlu — nr 90 z dnia 23.II. 1949 r.

9. Postanowienia niniejszego pisma okólnego należy stosować od chwili rozpoczęcia przez zakładowego społecznego inspektora pracy (również oddziałowego i grupowego) praktycznej działalności w zakładzie pracy. Termin rozpoczęcia działalności zakładowego społecznego inspektora pracy winien być ustalony przez kierownictwo zakładu pracy wspólnie z radą zakładową.

*4 maja 1951 r.*

## W SPRAWIE ZADAŃ TECHNICZNEJ INSPEKCJI PRACY W ZAKRESIE KONTROLI PRZESTRZEGANIA USTAWODAWSTWA PRACY

*Wytyczne Prezydium i Komitetu Wykonawczego CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 9, poz. 96)

Jednym z podstawowych zadań instancji i organów ruchu zawodowego jest kontrola przestrzegania przez administrację ustawodawstwa pracy.

Liczne jeszcze naruszenia tego ustawodawstwa wskazują na potrzebę wzmocnienia i usprawnienia nadzoru związków zawodowych w tej dziedzinie.

Na podstawie uchwały V Plenum CRZZ z dnia 24 kwietnia 1959 r. w sprawie polepszenia warunków ochrony pracy w zakładach oraz uchwały Prezydium CRZZ z dnia 26 stycznia 1960 r. w sprawie dalszego wzmocnienia i rozwoju działalności terenowych komisji związków zawodowych ustala się, co następuje:

1. Techniczni inspektorzy pracy powinni być stopniowo włączani do wykonywania zadań stojących przed całym ruchem zawodowym w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy. W związku z tym techniczny inspektor pracy, przeprowadzając wizytację zakładu pracy, powinien poza zbadaniem warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzić także kontrolę przestrzegania przez zakład pracy przepisów prawa pracy, dotyczących:

a) stosunku pracy,
b) czasu pracy,
c) urlopów,
d) ochrony pracy młodocianych i kobiet.

Przy wykonywaniu tej kontroli techniczny inspektor pracy powinien współdziałać z radą zakładową i społeczną inspekcją pracy.

2. W sprawach należących do właściwości technicznego inspektora

pracy na podstawie dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy, a także ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładzie pracy oraz o wstępnym stażu pracy — techniczny inspektor pracy stosuje dotychczasowy tryb postępowania.

3. Techniczny inspektor pracy bierze udział w rozpatrywaniu przez prezydium zarządu okręgowego związku zawodowego wniosków o udzielanie zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych, zatwierdzanie regulaminów pracy i przesunięcie pracownic ciężarnych do prac dla nich dogodniejszych. W szczególności techniczni inspektorzy pracy powinni analizować i opiniować wnioski dotyczące powyższych zagadnień. Wydawanie decyzji w poruszanych kwestiach należy do właściwości prezydium zarządu okręgu.

4. Wykonywanie zadań w dziedzinie nadzoru nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy przez technicznych inspektorów pracy nie powinno w zasadniczy sposób ograniczyć ich działalności wizytacyjnej w zakresie kontroli warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

5. Przy wykonywaniu swoich zadań techniczni inspektorzy pracy — zgodnie z ich ustawowym obowiązkiem — powinni instruować społecznych inspektorów pracy, udzielać im wszechstronnej pomocy oraz nadzorować ich działalność w zakresie kontroli przestrzegania przepisów o bhp, czasie pracy, urlopach, ochronie pracy kobiet i młodocianych. Pomoc okazywana przez techniczną inspekcję pracy społecznym inspektorom pracy powinna prowadzić do wzmocnienia ich działalności kontrolnej w zakresie:

a) przestrzegania przez zakłady pracy przepisów zapewniających 8-godzinny dzień pracy i stosowanie pracy nadliczbowej tylko w przypadkach przez ustawę przewidzianych i za zezwoleniem zarządu okręgowego;

b) przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych; w szczególności społeczna inspekcja pracy winna zwracać uwagę, aby urlopy były udzielane zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz z planami urlopów uzgadnianymi z radą zakładową, a wynagrodzenie za urlopy było wypłacane w terminach i w wysokości przewidzianej obowiązującym prawem oraz postanowieniami układów zbiorowych pracy;

c) przestrzegania przepisów o pracy kobiet, a zwłaszcza dotyczących zakazu zatrudniania przy robotach wzbronionych, specjalnych wymagań w zakresie warunków higieny pracy (np. dotyczących pomieszczenia higieny osobistej), a także przepisów dotyczących ochrony macierzyństwa oraz przywilejów związanych z posiadaniem i wychowywaniem dzieci;

d) przestrzegania przepisów ustawy o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych przez zakłady pracy oraz o wstępnym stażu pracy, a zwłaszcza dotyczących:
— warunków dopuszczalności i celów zatrudniania młodocianych,
— planów zatrudniania młodocianych,
— szkolenia i doskonalenia zawodowego (nauka zawodu, przyuczanie do określonej pracy, wstępny staż pracy),
— dokształcania zawodowego i ogólnego,
— robót wzbronionych,
— badań lekarskich wstępnych i okresowych,
— czasu pracy i czasu odpoczynku,
— urlopów wypoczynkowych,
— prawidłowości wynagradzania.

6. Techniczni inspektorzy pracy powinni także zwracać uwagę na to, aby działalność zakładowej komisji ochrony pracy — zgodnie z jej statutowym obowiązkiem — obejmowała również społeczną kontrolę przestrzegania przepisów o czasie pracy, urlopach oraz o ochronie pracy młodocianych i kobiet.

7. Techniczni inspektorzy pracy powinni czuwać, aby kontrolna działalność zakładowego aktywu ochrony pracy — społecznych inspektorów pracy i komisji ochrony pracy — w zakresie ustawodawstwa ochronnego pracy była systematyczna i odbywała się w ramach planów kwartalnych, zatwierdzonych przez rady zakładowe, które ponadto winny co najmniej raz na kwartał rozpatrywać składane przez społeczną inspekcję pracy sprawozdania z jej działalności i dopilnować, aby zakładowy aktyw ochrony pracy kontrolował wykonanie zarządzeń wydanych przez techniczną inspekcję i powiadamiał radę zakładową o wszelkiej zwłoce w wykonywaniu tych zarządzeń.

8. Stwierdzone przez technicznego inspektora pracy naruszenia ustawodawstwa pracy powinny być ujęte w protokole powizytacyjnym, którego jeden egzemplarz otrzymuje rada zakładowa, a jeden — zarząd okręgowy związku zawodowego.

9. Ustalenia zawarte w protokole stanowić winny dla zarządu okręgowego związku zawodowego podstawę do:

a) interwencji w zakładzie pracy lub jednostce nadrzędnej o spowodowanie usunięcia stwierdzonych uchybień, albo

b) wystąpienia do kolegium karno-administracyjnego z wnioskiem o ukaranie osób winnych naruszenia ustawodawstwa pracy.

10. Główny Inspektorat Ochrony Pracy Centralnej Rady Związków Zawodowych zapewni zwiększoną pomoc technicznej inspekcji pracy przy wykonywaniu przez nią zadań w zakresie kontroli nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy. W szczególności Główny Inspektorat Ochrony Pracy winien organizować szkolenie i instruktaż społecznej

i technicznej inspekcji pracy, zapewnić odpowiednie publikacje dla użytku inspekcji pracy, ustalać zasady postępowania w kwestiach wątpliwych itp. Przy podejmowaniu przez Centralną Radę Związków Zawodowych decyzji w sprawach należących do zakresu działania technicznej inspekcji pracy należy do projektów decyzji opracowywanych przez zainteresowane zespoły dołączyć opinię Głównego Inspektoratu Ochrony Pracy. Dotyczy to zwłaszcza projektów aktów prawnych i wyjaśnień z zakresu ustawodawstwa pracy.

11. Zobowiązuje się Główny Inspektorat Ochrony Pracy do opracowania szczegółowej instrukcji dotyczącej sposobu wykonywania przez technicznych inspektorów pracy nadzoru nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy.

12. Wytyczne niniejsze wchodzą w życie z dniem 1 lipca 1960 r.

*24 maja 1960 r.*

## W SPRAWIE ZASAD I TRYBU WYKONYWANIA PRZEZ TECHNICZNYCH INSPEKTORÓW PRACY KONTROLI PRZESTRZEGANIA USTAWODAWSTWA PRACY

*Instrukcja Głównego Inspektoratu Ochrony Pracy CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1961 r., nr 5, poz. 48)

W związku z wytycznymi Prezydium i Komitetu Wykonawczego Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 24.V.1960 r. w sprawie zadań technicznej inspekcji pracy w zakresie kontroli przestrzegania ustawodawstwa pracy ustala się, co następuje:

1. Techniczni inspektorzy obowiązani są sprawować kontrolę nad przestrzeganiem przez zakłady pracy przepisów ustawodawstwa pracy. Kontrola w tym zakresie powinna być wykonywana równolegle ze sprawowaniem przez nich zadań w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy oraz warunkami pracy młodocianych.

2. Kontrola przestrzegania ustawodawstwa pracy powinna być przeprowadzana przy wykonywaniu bieżącej działalności wizytacyjnej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Kontrola ta powinna objąć w szczególności stosowanie przepisów dotyczących:

a) stosunku pracy (bez względu na jego rodzaj),
b) czasu pracy,
c) urlopów,
d) pracy kobiet,
e) regulaminów pracy.

Przy wykonywaniu tej kontroli w zakładzie pracy techniczny inspektor pracy współdziała z radą zakładową. Należy także nawiązać

kontakt z zakładową (terenową) komisją rozjemczą w celu ustalenia jakiego rodzaju spory występują najczęściej w danym zakładzie pracy.

4. Przy wykonywaniu nadzoru nad stosowaniem przepisów dotyczących umów o pracę należy zwłaszcza kontrolować:

a) tryb przyjmowania pracowników,

b) przestrzeganie przy zawieraniu umów o pracę uprawnień przedstawicielstwa pracowniczego zastrzeżonych w przepisach prawa pracy oraz postanowieniach układów zbiorowych pracy,

c) terminowość wypłacania wynagradzania, a także prawidłowość jego obliczania i wypłacania; zwrócić należy uwagę, czy nie dokonuje się bezprawnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę,

d) prawidłowość stosowania przepisów dotyczących wypowiedzenia oraz rozwiązywania umów o pracę, a w szczególności rozwiązywania umów o pracę na podstawie dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości (Dz. U. nr 2, poz. 11 — z późniejszymi zmianami),

e) przestrzeganie przez zakłady pracy uprawnień rad zakładowych w zakresie współdziałania przy rozwiązywaniu umów o pracę,

f) prawidłowość stosowania przepisów dotyczących zwalniania pracowników korzystających ze szczególnej ochrony prawnej (np. członków rad zakładowych, komisji rozjemczych, zakładowych lub oddziałowych społecznych inspektorów pracy, kobiet ciężarnych, inwalidów wojennych i wojskowych),

g) przestrzeganie przepisów dotyczących wydawania świadectw pracy i opiniowania zwalnianych pracowników.

5. Postanowienia punktu 4 stosuje się odpowiednio również w przypadkach, gdy stosunek pracy oparty jest na innej podstawie niż umowa o pracę (np. na podstawie pragmatyk służbowych).

6. Przy wykonywaniu nadzoru nad stosowaniem przepisów dotyczących czasu pracy należy zwłaszcza kontrolować:

a) tryb stosowania pracy w godzinach nadliczbowych, a w szczególności czy jest ona wykonywana na podstawie zezwolenia zarządu okręgowego, względnie po uzgodnieniu z radą zakładową w tych zakładach pracy, w których zezwolenie zarządu okręgu nie jest wymagane (zakłady nie objęte przepisami ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu),

b) ilość przepracowanych godzin nadliczbowych ze zwróceniem uwagi na to, czy odpowiada ona ilości, jaka wynika z obowiązujących przepisów o czasie pracy oraz udzielonego zezwolenia na pracę nadliczbową,

c) prawidłowość obliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

7. Przy wykonywaniu kontroli nad stosowaniem przepisów o urlopach należy zwłaszcza zwrócić uwagę na to, czy urlopy są udzielane w wymiarze określonym w przepisach o urlopach oraz postanowieniach układu zbiorowego pracy, czy zakład pracy posiada opracowany i uzgodniony z radą zakładową plan urlopów i czy plan ten jest faktycznie realizowany. Ponadto należy wyrywkowo dokonywać sprawdzenia prawidłowości obliczenia wynagrodzenia za czas urlopu.

8. Przy wykonywaniu kontroli nad stosowaniem przepisów o pracy kobiet należy zwrócić szczególną uwagę na przestrzeganie przepisów o ochronie macierzyństwa pracownicy, a zwłaszcza dotyczących niedopuszczalności rozwiązywania w okresie ochronnym umów o pracę z pracownicami ciężarnymi, zakazu pracy nocnej i pracy w godzinach nadliczbowych pracownic ciężarnych, przesuwania do pracy dogodniejszej pracownic ciężarnych zatrudnionych przy pracach dla nich uciążliwych oraz urlopów macierzyńskich.

9. Zasady wykonywania nadzoru nad warunkami pracy młodocianych reguluje instrukcja CRZZ z dnia 12 grudnia 1958 r. w sprawie zadań technicznych inspektorów pracy w zakresie nadzoru nad warunkami pracy młodocianych (Biuletyn CRZZ z 1959 r. nr 3, poz. 57).

10. Kontrola wykonywana przez technicznego inspektora pracy powinna dotyczyć także regulaminów pracy. W szczególności należy zwrócić uwagę, czy regulamin pracy stosowany w zakładzie odpowiada wymaganiom określonym w uchwale nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski 1957 r. nr 70, poz. 423 oraz z 1960 r. nr 18, poz. 89), został wydany i zatwierdzony zgodnie z przepisami prawa oraz podany do wiadomości pracowników i czy jest przestrzegany w praktyce.

11. Kontrola, o której mowa w ust. 1—10 wykonywana jest z ramienia zarządu okręgowego związku zawodowego, obejmującego swoją działalnością zakłady pracy podlegające nadzorowi technicznego inspektora pracy.

Kontrola powyższa może być wykonywana dopiero po udzieleniu technicznemu inspektorowi pracy przez zarząd okręgowy związku zawodowego upoważnienia na piśmie według wzoru określonego w zał. nr 1. W przypadku, gdy techniczny inspektor pracy nadzoruje zakłady pracy objęte działalnością kilku zarządów okręgowych upoważnienie powinno być udzielone przez każdy z zarządów z osobna.

W związkach zawodowych nie posiadających okręgów upoważnienia będą wydawane przez zarządy główne.

12. Stwierdzone braki i niedociągnięcia z zakresu stosowania ustawodawstwa pracy ujmuje techniczny inspektor pracy w protokole powizytacyjnym. W protokole powizytacyjnym należy także zamieścić

uwagi, czy zakładowy aktyw związkowy przejawia działalność zmierzającą do usuwania względnie niedopuszczania do występowania stwierdzonych uchybień.

13. Wyniki wizytacji powinny być omówione z dyrekcją przy obecności przedstawicieli rady zakładowej. Odnośnie uchybień w zakresie przestrzegania ustawodawstwa pracy uwidocznionych w protokole należy zażądać wyjaśnień i zobowiązać dyrekcję do jak najrychlejszego ich usunięcia. Jeżeli dyrekcja wizytowanego zakładu odmawia usunięcia tych uchybień należy zamieścić odpowiednią wzmiankę w zakończeniu protokołu z przytoczeniem treści wyjaśnień i uzasadnienia stanowiska dyrekcji. Wskazane jest dołączenie do protokołu pisemnych wyjaśnień dyrekcji.

14. W sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, skróconego czasu pracy, dodatkowych urlopów, robót wzbronionych kobietom oraz warunków pracy młodocianych stosuje się dotychczasowy tryb postępowania, a w szczególności wydaje się nakazy zobowiązujące kierownictwo zakładów do usunięcia stwierdzonych uchybień.

15. W ramach swojej działalności techniczny inspektor pracy powinien aktywizować działalność społecznej inspekcji pracy, która z mocy ustawy z 4 lutego 1950 r. — powołana jest do kontrolowania przestrzegania przez administrację przepisów prawa, postanowień układów zbiorowych pracy oraz regulaminów pracy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, czasu pracy, urlopów oraz ochrony pracy młodocianych i kobiet. Należy przy tym uwzględnić zadania wynikające z I Krajowej Narady Społecznej Inspekcji Pracy, odbytej w dniu 18—20 listopada 1960 r. Z tych też przyczyn techniczny inspektor pracy przy kontrolowaniu zakładu pracy powinien zwracać uwagę, czy społeczni inspektorzy pracy oraz komisje ochrony pracy posiadają kwartalne plany pracy obejmujące także kontrolę przestrzegania ustawodawstwa ochronnego pracy zatwierdzonego przez rady zakładowe i czy plany te są wykonywane.

16. Techniczny inspektor pracy powinien instruować społecznych inspektorów pracy. Instruowanie to powinno odbywać się przy wizytacji zakładu pracy, która w zasadzie powinna być wykonywana wspólnie z zakładowym społecznym inspektorem pracy. Poza tym techniczny inspektor pracy powinien inicjować szkolenie społecznych inspektorów pracy w zakresie ustawodawstwa pracy. Organizowanie i prowadzenie tego szkolenia należy do zarządów głównych, okręgowych oraz starszych inspektorów ochrony pracy WKZZ.

17. Sporządzony przez technicznego inspektora pracy protokół zawierający uchybienia w zakresie przestrzegania ustawodawstwa pracy stanowić będzie dla zarządu okręgowego związku zawodowego podstawę do:

a) interwencji w zakładzie pracy lub jednostce nadrzędnej o spowodowanie usunięcia stwierdzonych uchybień, albo

b) wystąpienia do kolegium karno-administracyjnego z wnioskiem o ukaranie osób winnych naruszenia ustawodawstwa pracy

18. Przypomina się przy tym, że zgodnie z postanowieniami ust. 8 instrukcji Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie trybu postępowania w zakresie orzecznictwa karnego technicznych inspektorów pracy (Biuletyn CRZZ 1955 r. nr 1, poz. 3) przy wymiarze kary za wykroczenia poddane orzecznictwu technicznych inspektorów pracy uwzględnia się m. in. fakt nieprzestrzegania przez obwinionego ustawodawstwa pracy.

19. Z działalności swojej techniczny inspektor pracy składa zarządowi okręgowemu sprawozdanie kwartalne, którego jeden egzemplarz doręcza zarządowi głównemu oraz starszemu inspektorowi ochrony pracy CRZZ przy WKZZ. W sprawozdaniu tym powinny być zawarte następujące dane:

1) ilość zwizytowanych zakładów pracy ze wskazaniem liczby zatrudnionych w tych zakładach,

2) ilość stwierdzonych uchybień w zakresie przestrzegania ustawodawstwa pracy dotyczących:

a) stosunku pracy,

b) czasu pracy,

c) urlopów wypoczynkowych,

d) pracy młodocianych,

e) pracy kobiet,

f) regulaminów pracy.

Należy przy tym równocześnie dokonać analizy przyczyn najczęściej spotykanych naruszeń, wskazując przypadki charakterystyczne.

20. Poza kontrolowaniem przestrzegania ustawodawstwa pracy, techniczny inspektor pracy współdziała z zarządem okręgowym przy wydawaniu decyzji zastrzeżonych obowiązującymi przepisami do zakresu działania zarządu okręgowego związku zawodowego. Dotyczy to zwłaszcza:

a) udzielania zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych,

b) wydawania decyzji co do zmiany rodzaju pracy kobiet ciężarnych,

c) zatwierdzania regulaminów pracy.

W sprawach powyższych techniczny inspektor pracy na żądanie zarządu okręgu analizuje i opiniuje wnioski oraz przedkłada je do decyzji prezydium zarządu okręgu.

21. Przy wykonywaniu nadzoru nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy techniczni inspektorzy pracy powinni ściśle przestrzegać przepisów prawa pracy oraz ustalonej jego wykładni. W kwestiach

wątpliwych należy się zwracać o wyjaśnienia do starszych inspektorów ochrony pracy CRZZ przy WKZZ, którzy w razie konieczności powinni zasięgać uprzedniej opinii Głównego Inspektoratu Ochrony Pracy CRZZ. W celu zapewnienia koniecznej jednolitości w zakresie stosowania ustawodawstwa pracy przez techniczną inspekcję pracy ustala się zasadę, że dla praktyki technicznej inspekcji pracy wiążąca jest wykładnia ustalona przez właściwe organy i podawana za pośrednictwem Głównego Inspektoratu Ochrony Pracy CRZZ.

22. Organem przeznaczonym do użytku służbowego technicznych inspektorów pracy jest (poza Biuletynem CRZZ) Biuletyn Głównego Inspektoratu Ochrony Pracy, w którym będą podawane do wiadomości wytyczne działalności technicznych inspektorów pracy, wiążące wyjaśnienia w zakresie stosowania ustawodawstwa pracy, orzecznictwa sądowego itp. Biuletyn będzie wydawany w miarę potrzeby.

Niektóre materiały ogłoszone w Biuletynie będą publikowane także w miesięczniku „Przyjaciel przy Pracy".

23. Instrukcja wchodzi w życie z dniem 1 marca 1961 r.

*28 lutego 1961 r.*

## W SPRAWIE ZASAD WSPÓŁDZIAŁANIA TECHNICZNYCH INSPEKTORÓW PRACY Z ZARZĄDAMI OKRĘGOWYMI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I WKZZ

*Instrukcja Głównego Inspektoratu Ochrony Pracy CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1961 r., nr 5, poz. 47)

W celu realizacji pkt 2 uchwały Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 20 listopada 1959 r. w sprawie dalszego umacniania i rozwoju działalności terenowych komisji związków zawodowych (Biuletyn CRZZ 1960 r. nr 4, poz. 28) oraz dalszego usprawniania działalności technicznej inspekcji pracy ustala się, co następuje.

1. Operatywne kierowanie bieżącą działalnością technicznych inspektorów pracy należy do zarządów okręgowych związków zawodowych.

2. Kierując bieżącą działalnością technicznych inspektorów pracy, zarządy okręgowe:

a) zatwierdzają kwartalne plany pracy technicznych inspektorów pracy przygotowane na podstawie ogólnych wytycznych ustalonych przez zarządy główne związków zawodowych,

b) rozpatrują sprawozdania z wykonania tych planów,

c) rozpatrują wnioski technicznych inspektorów pracy zmierzające do poprawy warunków pracy a zwłaszcza zmniejszenia liczby wypadków przy pracy oraz wzmocnienia przestrzegania ustawodawstwa pracy w zakładach objętych działalnością okręgów,

d) koordynują współpracę technicznej inspekcji pracy z zakładowym aktywem związkowym.

Odpisy zatwierdzonych planów jak również sprawozdań z ich wykonania otrzymują zarządy główne oraz starsi inspektorzy ochrony pracy CRZZ przy WKZZ.

3. Jeżeli techniczny inspektor pracy wykonuje swoje zadania na terenie kilku okręgów, uprawnienia określone w ust. 2 przysługują temu zarządowi okręgu, na terenie którego ustalona została siedziba technicznego inspektora pracy. Zarząd ten przy ustalaniu zadań dla technicznego inspektora pracy powinien uwzględniać potrzeby pozostałych okręgów.

4. Koordynowanie i kontrolowanie działalności technicznych inspektorów pracy należy do starszego inspektora ochrony pracy CRZZ przy WKZZ.

5. W ramach koordynacji i kontroli starszy inspektor ochrony pracy WKZZ wykonuje zadania określone w uchwale Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 29 września 1954 r. w sprawie organizacji i trybu działania technicznej inspekcji pracy (Biuletyn CRZZ nr 1, poz. 2), a ponadto:

a) opiniuje kwartalne plany pracy technicznych inspektorów pracy i kontroluje przebieg ich realizacji,

b) dokonuje oceny kwartalnych sprawozdań z działalności technicznych inspektorów pracy,

c) przedkłada WKZZ informacje o stanie ochrony pracy i przestrzeganiu praworządności w stosunkach pracy, przygotowane na podstawie sprawozdań technicznych inspektorów pracy,

d) przedkłada WKZZ projekty wytycznych dotyczących zagadnień objętych zakresem działania technicznej inspekcji pracy szczególnie aktualnych, na terenie danego województwa.

6. Poza zadaniami wymienionymi w ust. 5 starszy inspektor ochrony pracy WKZZ powołuje zespół konsultacyjny do spraw opiniowania z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy projektów nowo budowanych lub przebudowywanych zakładów pracy.

7. Starsi inspektorzy ochrony pracy organizują zbiorowe wizytacje w zakładach zaniedbanych, wymagających szczególnie wzmocnionego nadzoru.

8. Zadania zarządów głównych związków zawodowych w zakresie ochrony pracy ustala wymieniona na wstępie uchwała Prezydium CRZZ z dnia 20 listopada 1959 r.

9. Pieczątki technicznych inspektorów pracy powinny mieć następującą treść: „Techniczny Inspektor Pracy Związku Zawodowego..."

10. Instrukcja wchodzi w życie z dniem 1 marca 1961 r.

*28 lutego 1961 r.*

## W SPRAWIE ORGANIZACJI PRZYJMOWANIA I ROZPATRYWANIA SKARG I WNIOSKÓW DOTYCZĄCYCH DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W DZIEDZINIE INSPEKCJI PRACY

*Instrukcja Głównego Inspektoratu Ochrony Pracy CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1961 r., nr 5, poz. 46)

W związku z uchwałą nr 357 Rady Ministrów z dnia 13 października 1960 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Monitor Polski nr 80, poz. 367) i w celu dalszego ulepszania i wzmacniania działalności związków zawodowych w dziedzinie inspekcji pracy ustala się, co następuje:

1. Przyjmowanie skarg i wniosków dotyczących działalności technicznej inspekcji pracy należy do starszych inspektorów ochrony pracy, CRZZ przy WKZZ, zarządów okręgowych i zarządów głównych związków zawodowych.

2. Skargi i wnioski dotyczące działalności zarządów okręgowych w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy przyjmują i rozpatrują zarządy główne związków zawodowych.

3. Skargi i wnioski dotyczące działalności starszych inspektorów ochrony pracy CRZZ przy WKZZ przyjmują prezydia WKZZ oraz Główny Inspektorat Ochrony Pracy CRZZ.

4. Przyjęcia obywateli w sprawach skarg i wniosków odbywają się codziennie w godzinach pracy.

5. Skargi i wnioski mogą być wnoszone na piśmie, w drodze telegraficznej lub ustnie do protokołu.

6. Protokół zawierający skargę lub wniosek wniesiony ustnie powinien być podpisany przez wnoszącego oraz przez osobę, która protokół sporządziła. Na żądanie wnoszącego należy potwierdzić złożenie skargi lub wniosku.

7. Skargi i wnioski powinny być ewidencjonowane w sposób odróżniający je od pozostałych spraw.

8. Skarga lub wniosek powinny być załatwione przez organ, do którego zostały wniesione.

9. Skargi i wnioski, których dotyczy niniejsza instrukcja, powinny być załatwione, w zasadzie, w terminie miesięcznym, z tym jednak, że w sprawach skomplikowanych termin ten nie może przekraczać dwóch miesięcy.

10. O załatwieniu skargi lub wniosku należy zawiadomić wnoszącego, podając w szczególności sposób załatwienia lub wykorzystania skargi lub wniosku. Jeżeli skarga lub wniosek zostały złożone za pośrednictwem posła na sejm, radnego rady narodowej lub członka instancji związkowej, należy ponadto zawiadomić te osoby.

11. Materiał zawarty w skargach i wnioskach powinien być wykorzystany przez instancje związkowe i techniczną inspekcję pracy dla ochrony interesu społecznego i słusznych interesów pracujących oraz dla usprawnienia działalności kontrolnej w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowania ustawodawstwa pracy.

12. Zarządy główne i okręgowe związków zawodowych oraz WKZZ dokonując oceny działalności technicznej inspekcji pracy oraz zarządów okręgowych związków zawodowych w zakresie nadzoru nad warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy powinny zwracać także uwagę na skargi i wnioski dotyczące tej działalności. Należy przy tym skrupulatnie analizować sposób ich załatwiania oraz wykorzystywania do usprawnienia działalności technicznej inspekcji pracy i zarządów okręgowych związków zawodowych.

13. W sposób określony niniejszą instrukcją powinny być załatwiane także wnioski i skargi przekazane za pośrednictwem prasy, radia, telewizji, kroniki filmowej, a także przez organy państwowe lub organizacje społeczne.

14. Główny Inspektorat Ochrony Pracy CRZZ sprawuje systematyczną kontrolę załatwiania skarg i wniosków w zakresie objętym niniejszą instrukcją i składa Prezydium CRZZ półroczne sprawozdanie z wyniku tej kontroli.

15. W sprawach nie uregulowanych niniejszą instrukcją stosuje się odpowiednio postanowienia uchwały nr 357 Rady Ministrów z dnia 13 października 1960 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków.

16. Instrukcja wchodzi w życie z dniem 1 marca 1961 r.

*28 lutego 1961 r.*

3

# OGÓLNE ZASADY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

## W SPRAWIE ZAPEWNIENIA POSTĘPU W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

*Uchwała nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r.*

(Monitor Polski 1953 r., nr A-83, poz. 979)

*(Wyciąg)*

### ROZDZIAŁ I

**Przepisy wstępne**

§ 1. 1. Każdy zakład pracy jest obowiązany zapewnić wszystkim zatrudnionym pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, wyłączające zagrożenie ich życiu lub zdrowiu.

2. W celu osiągnięcia należytego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy każdy zakład pracy obowiązany jest ściśle przestrzegać obowiązujących w tym zakresie przepisów.

. . . . . .

### ROZDZIAŁ II

§ 7. 1. Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higienę pracy w przedsiębiorstwach (zakładach pracy) oraz za wykonanie zarządzeń zwierzchnich jednostek organizacyjnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ponosi dyrektor przedsiębiorstwa (kierownik zakładu pracy).

2. Niezależnie od odpowiedzialności dyrektora przedsiębiorstwa (kierownika zakładu pracy) odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych odcinkach pracy zakładu ponoszą kierownicy wydziałów (oddziałów) oraz kierownicy odcinków działalności zakładu pracy (majster, brygadzista itp.).

§ 8. 1. W większych zakładach pracy oraz w zakładach pracy o znacznym stopniu zagrożenia bezpieczeństwa życia i zdrowia pra-

cowników tworzy się jedno- lub wieloosobowe stanowiska starszych inżynierów, inżynierów lub techników bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Właściwi ministrowie (kierownicy centralnych urzędów) ustalą, w jakich zakładach pracy mają być tworzone samodzielne stanowiska, o których mowa w ust. 1, kierując się stopniem zagrożenia życia i zdrowia pracowników oraz wielkością zakładu pracy. Stanowiska starszych inżynierów bezpieczeństwa i higieny pracy mogą być tworzone w zakładach pracy, zatrudniających ponad 1000 osób lub w mniejszych zakładach pracy, zatrudniających jednak nie mniej niż 500 osób, ale w których z charakteru procesu produkcyjnego i znacznego stopnia zagrożenia życia i zdrowia pracowników wynika konieczność powołania osoby o wysokich kwalifikacjach technicznych.

3. W zakładach pracy, w których nie tworzy się samodzielnych stanowisk do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, za stan bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada kierownik zakładu pracy, który może wyznaczyć pracownika do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Wyznaczony pracownik prowadzi zlecone mu prace z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obok innych stałych prac, które nie powinny jednak utrudniać mu wykonywania czynności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 9. 1. Personel inżynieryjno-techniczny bezpieczeństwa i higieny pracy powinien posiadać gruntowną znajomość technologii procesów produkcyjnych i prac wykonywanych w danym zakładzie pracy oraz znajomość ogólnych i szczegółowych dla danej gałęzi gospodarki przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy.

. . . . . .

§ 10. 1. Personel inżynieryjno-techniczny bezpieczeństwa i higieny pracy powinien posiadać następujące kwalifikacje:

starszy inżynier bezpieczeństwa i higieny pracy — ukończone wyższe studia techniczne odpowiednie dla danej gałęzi gospodarki narodowej i 3 lata praktyki zawodowej oraz świadectwo z ukończenia kursu bezpieczeństwa i higieny pracy dla personelu inżynieryjno-technicznego;

inżynier bezpieczeństwa i higieny pracy — ukończone wyższe studia techniczne oraz świadectwo z ukończenia kursu bezpieczeństwa i higieny pracy dla personelu inżynieryjno-technicznego;

technik bezpieczeństwa i higieny pracy: w przemyśle i budownictwie — co najmniej ukończoną zasadniczą szkołę zawodową, najmniej 3 lata praktyki zawodowej w danej specjalności (łącznie z pracą w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz świadectwo z ukończenia kursu bezpieczeństwa i higieny pracy, w pozostałych gałęziach gospodarki narodowej — ukończoną podstawową szkołę oraz najmniej 3 lata pracy zawodowej w danej specjalności (łącznie z pracą w służ-

bie bezpieczeństwa i higieny pracy) i świadectwo z ukończenia kursu bezpieczeństwa i higieny pracy.

. . . . . .

ROZDZIAŁ IV

. . . . . .

§ 24. 1. Osoby winne naruszenia przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, stosowania niebezpiecznych metod pracy, nie uzasadnionego niewykorzystania środków finansowych przeznaczonych na bezpieczeństwo i higienę pracy, niewykonania obowiązków w zakresie szkolenia załóg i personelu inżynieryjno-technicznego w zakresie ochrony pracy, a w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, albo niewykonania innych obowiązków, ustalonych przepisami wydanymi w wykonaniu niniejszej uchwały, powinny być — niezależnie od odpowiedzialności wynikającej z przepisów prawnych — pozbawione na okres do 3 miesięcy premii, przypadających na podstawie regulaminów premiowania.

2. O pozbawieniu premii pracowników zakładu pracy decyduje dyrektor (kierownik) zakładu pracy po zasięgnięciu opinii komisji ochrony pracy przy radzie zakładowej (miejscowej); o pozbawieniu premii dyrektora (kierownika) zakładu pracy decyduje dyrektor centralnego zarządu przemysłu (jednostki równorzędnej) po zasięgnięciu opinii nadrzędnej instancji związkowej (zarząd okręgu, zarząd główny związku zawodowego).

## W SPRAWIE OKREŚLENIA CIĘŻKICH WYPADKÓW PRZY PRACY

*Instrukcja CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1954 r., nr 1, poz. 5)

Na podstawie art. 7 ust. 1 dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) Centralna Rada Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

1. Przez ciężkie wypadki przy pracy, o których zakłady pracy mają obowiązek niezwłocznego zawiadamiania właściwego technicznego inspektora pracy, należy rozumieć wypadki, powodujące lub mogące spowodować:

1) trwałe kalectwo poszkodowanego (pozbawienie wzroku, słuchu, mowy, itp.),

2) ciężką chorobę nieuleczalną,

3) chorobę zagrażającą życiu,

4) chorobę psychiczną,
5) trwałą lub dłuższą niezdolność do pracy,
6) uszkodzenie ciała lub rozstrój zdrowia, naruszające czynności narządu ciała na dłuższy przeciąg czasu,
7) trwałe zniekształcenie ciała.

2. Przez ciężkie wypadki przy pracy należy rozumieć również zbiorowe wypadki przy pracy.

3. Przy ocenie przewidywanych skutków wypadku należy brać pod uwagę okoliczności, w których wypadek nastąpił, a także w miarę możności opinię lekarza, który udzielił pierwszej pomocy.

4. Instrukcja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 grudnia 1954 r.

*27 listopada 1954 r.*

## W SPRAWIE OKREŚLENIA CIĘŻKICH WYPADKÓW PRZY PRACY

*Wyjaśnienie CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1957 r., nr 4, poz. 43)

Zgodnie z przepisami instrukcji CRZZ z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie określenia ciężkich wypadków przy pracy (Biuletyn CRZZ nr 1, poz. 5) za ciężkie wypadki, o których zakłady pracy mają obowiązek niezwłocznego zawiadamiania technicznego inspektora pracy (i prokuratora), należy rozumieć wypadki powodujące lub mogące powodować m. in. dłuższą niezdolność do pracy lub uszkodzenie ciała, albo rozstrój zdrowia, naruszające czynności narządu ciała na dłuższy przeciąg czasu.

Instrukcja powyższa nie określiła jednak, jaki okres czasu obejmuje „dłuższa niezdolność do pracy" i „dłuższy przeciąg czasu", co stwarza podstawę do stosowania dowolnych kryteriów przy zaliczaniu wypadków przy pracy do kategorii ciężkich, a tym samym do oceny, jakie wypadki powinny być zgłaszane do technicznych inspektorów pracy (i prokuratorów).

W związku z powyższym i mając na względzie potrzebę dostosowania praktyki zakładów pracy do przepisów kodeksu karnego, CRZZ wyjaśnia, że „dłuższa niezdolność do pracy" i „dłuższy przeciąg czasu" w rozumieniu powyższej instrukcji są okresami obejmującymi co najmniej 20 dni.

Wyjaśnienie niniejsze nie narusza obowiązujących przepisów, normujących zgłaszanie wypadków przy pracy dla celów statystycznych.

*25 marca 1957 r.*

## W PRZEDMIOCIE PRACY MŁODOCIANYCH I KOBIET

*Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r.*

(Dz. U. nr 65, poz. 636 z późniejszymi zmianami)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

Art. 4. 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych i kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

2. Wykazy prac wzbronionych młodocianym i kobietom, jak również warunki zatrudniania kobiet w ciąży ustalają rozporządzenia Rady Ministrów, wydawane po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych [1]).

. . . . . .

### ROZDZIAŁ III

**Przepisy w przedmiocie pracy kobiet**

**Art. 15.** Przedsiębiorca, zatrudniający ponad 5 kobiet, obowiązany jest do urządzenia dla nich osobnych ustępów, ubieralni i umywalni.

W zakładach, gdzie pracuje ponad 100 kobiet, winien przedsiębiorca utrzymywać dla nich urządzenia kąpielowe oraz żłobek dla niemowląt.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych przerw w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

**Art. 16.** 1. Kobieta w stanie ciąży, zatrudniona przy pracy uciążliwej, powinna być w miarę możności, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej, z tym że zarobek pracownicy nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu ostatnich trzech miesięcy.

2. Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres dwunastu tygodni, z których co najmniej dwa powinny przypadać przed, a co najmniej osiem po porodzie, pozostałe zaś dwa tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową dwutygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej ośmiotygodniowej przerwie po porodzie. W okresie powyższych przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

[1]) W brzmieniu ustawy z dnia 26 lutego 1951 r. (Dz. U. nr 12, poz. 94).

3. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje w danym zakładzie pracy przynajmniej od trzech miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie przewidzianej w artykule niniejszym przerwy w pracy po porodzie.

4. Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie czterech miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty ulega przedłużeniu do dnia porodu.

5. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach, przewidzianych w ust. 3, jest dopuszczalne z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody rady zakładowej lub delegata.

6. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem, chyba że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

7. Nie wolno zatrudniać w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych kobiet ciężarnych poczynając od czwartego miesiąca ciąży, jak również kobiet, które mają dzieci w wieku do jednego roku. Kobiet tych nie wolno także delegować bez ich zgody poza stałe miejsce pracy. Porę nocną określają przepisy o czasie pracy [1]).

8. Okresy stanu ciąży, przewidziane w niniejszym artykule powinny być stwierdzone świadectwem lekarskim.

. . . . . .

## W SPRAWIE OCHRONY MACIERZYŃSTWA PRACOWNICY

*Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 lipca 1953 r*

(Monitor Polski 1953 r., nr A-77, poz. 926)

W celu zapewnienia skutecznej realizacji ochrony macierzyństwa unormowanej przepisami ustawy z dnia 28 kwietnia 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. nr 27, poz. 182) ustala się, co następuje:

1. Przewidziane w wymienionej ustawie z dnia 28 kwietnia 1948 r. przenoszenie kobiet w stanie ciąży, zatrudnionych przy pracy uciążliwej, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, do pracy dogodniejszej jest obowiązkowe, chyba że zachodzą wyjątkowe, nie dające sie przezwyciężyć przeszkody.

2. Pracownicy, która przeszła do pracy w innym zakładzie pracy za zgodą dotychczasowego zakładu pracy, wyrażoną na wniosek no-

[1]) W brzmieniu ustawy z dnia 26 lutego 1951 r. (Dz. U. nr 12, poz. 94).

wego zakładu pracy, zalicza się okres pracy w poprzednim miejscu pracy do trzechmiesięcznego okresu pracy, wymaganego przy stosowaniu zakazu wypowiadania lub rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w stanie ciąży.

3. W każdym przypadku — dla zachowania uprawnień w zakresie zakazu zwolnienia z pracy — pracownica powinna przedstawić zaświadczenie lekarskie, stwierdzające stan ciąży, przy umowie zawartej na czas nieokreślony — najpóźniej w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia, a w razie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia — w ciągu siedmiu dni od dnia zwolnienia z pracy, a przy umowie zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty — w ostatnim dniu pracy.

## W SPRAWIE BADAŃ GINEKOLOGICZNYCH KOBIET WSTĘPUJĄCYCH DO PRACY

*Instrukcja nr 53/53 Ministra Zdrowia z dnia 10.VII. 1953 r.*

(Dz. Urz. Ministerstwa Zdrowia nr 14, poz. 108)

Dyrekcje szeregu zakładów pracy przed przyjęciem kobiet do pracy niejednokrotnie kierują je na badania lekarskie w celu stwierdzenia czy kobieta nie jest w ciąży. Stwierdzenie ciąży utrudnia nieraz otrzymanie zatrudnienia. Zjawisko takie jest niedopuszczalne, łamiące praworządność, dyskryminujące kobiety i szkodliwe ze społecznego punktu widzenia. W celu zdecydowanego przeciwdziałania temu polecam, co następuje:

1. W przypadku skierowania przez dyrekcję zakładu kobiety przed przyjęciem jej do pracy na badanie w celu ustalenia czy nie jest ona w ciąży — zakłady służby zdrowia obowiązane są odmawiać przeprowadzenia takich badań oraz zawiadamiać o takich żądaniach Ministerstwo Zdrowia.

2. W orzeczeniach o stanie zdrowia kobiety, wydanych w związku z przeprowadzanym badaniem lekarskim, poprzedzającym przyjęcie do pracy, nie wolno umieszczać danych o stwierdzeniu ciąży.

3. Wytyczne ust. 1 i 2 nie mają zastosowania w przypadkach przewidzianych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom (Dz. U. nr 12, poz. 96), wymieniającym rodzaje prac, przy których wzbroniona jest praca kobiet w całym okresie ciąży.

4. Instrukcja niniejsza powinna być podana do wiadomości wszystkich lekarzy i omówiona na naradach produkcyjnych.

5. Kierownicy wydziałów zdrowia oraz dyrektorzy centralnych wojewódzkich poradni ochrony macierzyństwa i zdrowia dziecka obowiązani są czuwać nad ścisłym przestrzeganiem instrukcji oraz zawiadamiać Ministerstwo Zdrowia o przypadkach jej naruszenia.

## W SPRAWIE WSTĘPNYCH I OKRESOWYCH BADAŃ LEKARSKICH MŁODOCIANYCH ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADACH PRACY

*Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 kwietnia 1959 r.*

(Dz. U. 1959 r., nr 30, poz. 180)

Na podstawie art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Młodociani przed zatrudnieniem w zakładzie pracy podlegają wstępnym badaniom lekarskim.

2. Młodociani zatrudnieni w zakładach pracy podlegają okresowym badaniom lekarskim.

§ 2. 1. Wstępne i okresowe badania lekarskie młodocianych przeprowadzają odpowiednio wykwalifikowani lekarze:

1) zakładów leczniczo-zapobiegawczych przy zakładach pracy,

2) poradni dla młodocianych bądź poradni higieny pracy w miejskich (dzielnicowych) przychodniach obwodowych oraz

3) powiatowych przychodni obwodowych.

2. Właściwe do spraw zdrowia organy prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wydzielonych z województw) określają, które spośród zakładów wymienionych w ust. 1 obejmują swymi świadczeniami młodocianych z poszczególnych zakładów pracy.

3. W razie potrzeby organy określone w ust. 2 wyznaczają do przeprowadzania badań młodocianych, lekarzy z innych zakładów społecznych służby zdrowia aniżeli wymienione w ust. 1.

4. Wstępne i okresowe badania młodocianych przeprowadza się w ustalonych dniach i godzinach, które podaje się do wiadomości zainteresowanym zakładom pracy.

§ 3. 1. Zakład pracy jest obowiązany:

1) kierować młodocianych na wstępne i okresowe badania lekarskie, przestrzegając terminów badań ustalonych przez lekarza,

2) przechowywać orzeczenia lekarskie wydane w wyniku badań wstępnych i okresowych,

3) zawiadamiać zakład przeprowadzający okresowe badania lekarskie o rozwiązaniu umowy z młodocianym.

2. W skierowaniu na wstępne badania lekarskie określa się rodzaj zatrudnienia, jakie młodociany ma podjąć w zakładzie pracy.

3. Zakład pracy nie może przenieść młodocianego do innego rodzaju zatrudnienia bez ponownego poddania go wstępnym badaniom lekarskim.

§ 4. 1. Wstępne badania lekarskie mają na celu ustalenie, czy stan zdrowia młodocianego oraz jego rozwój fizyczny i psychiczny nie stanowią przeciwwskazania do zatrudnienia młodocianego przy wykonywaniu określonego zajęcia w danym zakładzie pracy.

2. W miarę potrzeby lekarz przeprowadzający badanie kieruje młodocianego na badania pomocnicze lub specjalistyczne.

3. W wyniku przeprowadzenia wstępnego badania lekarz wydaje orzeczenie stwierdzające:

1) brak przeciwwskazań (przydatność) do podjęcia określonego zatrudnienia albo

2) niedopuszczalność podjęcia określonego zatrudnienia z ewentualnym wskazaniem innych rodzajów zatrudnienia, co do których brak jest przeciwwskazań lekarskich; w orzeczeniu nie wymienia się jednostki chorobowej.

4. Orzeczenie, o którym mowa w ust. 3 pkt 1, może zawierać również wskazania lekarskie, których przestrzeganie jest warunkiem dopuszczenia młodocianego do podjęcia zatrudnienia.

§ 5. 1. Okresowe badania lekarskie mają na celu kontrolowanie, czy czynności wykonywane przez młodocianego nie szkodzą jego zdrowiu bądź rozwojowi fizycznemu lub psychicznemu.

2. Okresowe badania lekarskie młodocianych przeprowadza się nie rzadziej niż raz na sześć miesięcy, jeżeli przepisy szczególne nie przewidują krótszych terminów; pierwsze badanie okresowe powinno się odbywać w ciągu trzech miesięcy od dnia zatrudnienia młodocianego.

3. W wyniku przeprowadzenia badania okresowego lekarz wydaje orzeczenie przy odpowiednim zastosowaniu przepisu § 4 ust. 3 i 4; orzeczenie powinno również określać terminy następnych badań.

§ 6. W zakładach pracy zatrudniających ponad 50 młodocianych właściwy do spraw zdrowia organ prezydium powiatowej (miejskiej w mieście stanowiącym powiat miejski, dzielnicowej w mieście wyłączonym z województwa) rady narodowej może na wniosek zakładu

pracy zorganizować badania okresowe w pomieszczeniach zakładu pracy, jeżeli w zakładzie pracy istnieją ku temu odpowiednie warunki.

§ 7. 1. Badania wstępne i okresowe młodocianych ubiegających się o zatrudnienie bądź zatrudnionych w kolejowych zakładach pracy przeprowadzają zakłady kolejowej służby zdrowia.

2. Przepisy §§ 1, 2 ust. 2—4 oraz §§ 3—6 stosuje się odpowiednio, z tym że przepisy dotyczące właściwych do spraw zdrowia organów prezydiów rad narodowych stosuje się odpowiednio do zarządów zdrowia dyrekcji okręgowych kolei państwowych.

§ 8. 1. Lekarze przeprowadzający badania wstępne i okresowe młodocianych obowiązani są:

1) zaznajamiać się z warunkami higieny pracy na stanowiskach roboczych, na których mają być bądź są zatrudniani młodociani,

2) ściśle przestrzegać terminów badań młodocianych,

3) prowadzić i utrzymywać w stanie aktualności ewidencję badań przeprowadzanych w poszczególnych zakładach pracy,

4) założyć dla każdego młodocianego indywidualną kartę badania i załączyć do niej pełną dokumentację lekarską dotyczącą badań.

2. W razie stwierdzenia, że młodociany, który nie stawił się na badanie w ustalonym terminie, jest zatrudniony albo że zakład pracy nie wykonuje obowiązków określonych w art. 14 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226), lekarz (ust. 1) jest obowiązany zawiadomić o tym technicznego inspektora pracy właściwego dla danego zakładu pracy.

§ 9. Młodociani mają prawo do zwolnienia z pracy na czas niezbędny do zgłoszenia się na okresowe badanie lekarskie i za czas takiego zwolnienia otrzymują wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy.

§ 10. Jeżeli badania lekarskie określone w rozporządzeniu są przeprowadzane poza miejscem zamieszkania bądź zatrudnienia młodocianego, koszty przejazdu na te badania pokrywa zakład pracy, stosując odpowiednio przepisy dotyczące zwracania ubezpieczonym kosztów przejazdu do zakładów leczniczych.

§ 11. Rozporządzenie nie narusza przepisów wydanych na podstawie:

1) ustawy z dnia 21 lutego 1935 r. o zapobieganiu chorobom zakaźnym i o ich zwalczaniu (Dz. U. z 1935 r. nr 27, poz. 198 i z 1949 r. nr 25, poz. 174) oraz

2) dekretu z dnia 16 kwietnia 1946 r. o zwalczaniu chorób wenerycznych (Dz. U. z 1949 r. nr 51, poz. 394).

§ 12. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE PROWADZENIA PRZEZ ZAKŁADY PRACY WYKAZÓW MŁODOCIANYCH PRACOWNIKÓW

*Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dn. 31.VII. 1954 r.*

(Monitor Polski 1954 r., nr A-78, poz. 922)

W celu ujednolicenia zasad prowadzenia ewidencji młodocianych pracowników w zakładach pracy ustala się, co następuje:

1. Niezależnie od wykazów dla młodocianych w wieku od 14 do 16 lat prowadzonych w myśl przepisów § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 12 kwietnia 1952 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia zawodu i późniejszego zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia (Dz. U. nr 21, poz. 135) zakłady pracy lub ich oddziały powinny prowadzić wykazy pracowników młodocianych w wieku od 16 do 18 lat. Wykazy te powinny zawierać następujące dane:

1) imię i nazwisko, datę urodzenia oraz miejsce zamieszkania młodocianego,

2) stanowisko pracy,

3) datę rozpoczęcia pracy,

4) datę okresowego badania lekarskiego i wskazania lekarskie.

2. Wykazy pracowników młodocianych w wieku od 14 do 16 lat (w myśl rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 1952 r.), jak i młodocianych w wieku od 16 do 18 lat powinny być prowadzone przez działy personalne zakładów pracy lub ich oddziałów i okazywane na każde żądanie organów inspekcji pracy.

## W SPRAWIE ZADAŃ TECHNICZNYCH INSPEKTORÓW PRACY W ZAKRESIE NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY MŁODOCIANYCH

*Instrukcja CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 3, poz. 57)

Wydanie i pełne wprowadzenie w życie ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226) — zwanej w dalszym ciągu ustawą — jest jednym z czynników umożliwiających prawidłowe uregulowanie dopływu młodych, wysoko kwalifikowanych sił do zakładów

pracy, a jednocześnie zapewnia szerokie możliwości zatrudnienia oraz ochronę zdrowia młodocianych pracowników.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów tej ustawy przekazany został technicznej i społecznej inspekcji pracy, które w ten sposób uzyskały możność wywierania wpływu na poprawę warunków ochrony pracy pracowników młodocianych, jako też i na ich właściwe przygotowanie zawodowe w zakładach pracy.

Dlatego też techniczni inspektorzy pracy wykonując nadzór nad realizowaniem przepisów tej ustawy powinni mieć pełne zrozumienie dla jej ważnego celu społecznego.

W celu polepszenia i wzmocnienia nadzoru nad pracą młodocianych, Centralna Rada Związków Zawodowych na podstawie art. 24 ust. 2 ustawy uchwala, co następuje:

1. Techniczna inspekcja pracy sprawuje nadzór nad całokształtem warunków pracy młodocianych.

2. W ramach nadzoru, o którym mowa w ust. 1, techniczny inspektor pracy kontroluje w szczególności stosowanie przez zakłady pracy przepisów prawa i postanowień układów zbiorowych pracy oraz regulaminów pracy, dotyczących:

1) warunków dopuszczalności zatrudnienia młodocianych,
2) umów o pracę, o naukę zawodu, o przyuczenie do określonej pracy lub o odbycie wstępnego stażu pracy,
3) czasu pracy i wypoczynku,
4) obowiązku zgłaszania przez zakłady pracy młodocianych do dokształcania, czasu dokształcania, oraz wykonywania przez zakłady pracy kontroli nad dokształcaniem się młodocianych,
5) urlopów wypoczynkowych,
6) robót wzbronionych,
7) bezpieczeństwa i higieny pracy,
8) zasad wynagradzania.

3. Stwierdzone podczas wizytacji uchybienia i braki w zakresie stosowania przepisów, o których mowa w ust. 2, techniczny inspektor pracy uwidacznia w protokole powizytacyjnym.

4. Przy wykonywaniu nadzoru nad warunkami pracy młodocianych techniczny inspektor pracy korzysta z uprawnień przewidzianych w dekrecie z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260).

5. W razie stwierdzenia, że zakład pracy:

1) zatrudnia młodocianych bez zawartej na piśmie umowy zawierającej postanowienia określone w art. 9 ust. 1 ustawy,

2) przyjmuje młodocianych do zatrudnienia w innych celach lub przy innych pracach niż określone w art. 3 ustawy,

3) zatrudnia młodocianych przyjętych w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy przy pracach nie związanych z nauką zawodu, przyuczeniem do określonej pracy lub wstępnym stażem pracy,

4) zatrudnia młodocianych przy robotach wzbronionych,

5) nie przeprowadza okresowych badań lekarskich,

6) nie przestrzega przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, techniczny inspektor pracy wydaje nakaz zobowiązujący kierownika zakładu pracy do usunięcia powyższych uchybień w określonych terminach po wysłuchaniu opinii zakładowego społecznego inspektora pracy. Techniczny inspektor pracy może w szczególności nakazać polepszenie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, a w razie niemożności jego zrealizowania — zmianę rodzaju zatrudnienia młodocianego.

6. W razie stwierdzenia przez technicznego inspektora, że braki ustalone w nakazie nie zostały usunięte, albo gdy zachodzi niemożliwość ich usunięcia, techniczny inspektor pracy występuje do ministra, któremu podlega zakład pracy, z wnioskiem o wydanie zakazu przyjmowania lub ograniczenia przyjmowania w tym zakładzie młodocianych w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu lub po ukończeniu przyuczenia do określonej pracy.

7. Techniczny inspektor pracy wykonując nadzór nad warunkami pracy młodocianych, ściśle współdziała ze społecznymi inspektorami pracy, okazuje im praktyczną pomoc, instruuje i szkoli a także kontroluje, czy uwagi i zalecenia społecznych inspektorów pracy są przez administrację zakładu pracy wykonywane.

8. Techniczny inspektor pracy ma prawo — stosownie do art. 25 ust. 2 ustawy — wymierzania grzywien w wysokości do 1000 zł za następujące wykroczenia:

1) zatrudnienie osoby, która nie osiągnęła 14 lat życia,
2) zatrudnienie młodocianego nie w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy (z zastrzeżeniem wyjątków dopuszczalnych na podstawie art. 3 ust. 2 i 3 ustawy),
3) rozwiązanie z przyczyn nie zawinionych przez młodocianego umowy o naukę zawodu lub odbycie wstępnego stażu pracy (z wyjątkiem wstępnego stażu pracy po przyuczeniu do określonej pracy) wbrew przepisom art. 9 ust. 3 i 4 ustawy,
4) zatrudnienie młodocianych, którzy nie ukończyli 7 klas szkoły

podstawowej, o ile na zatrudnienie ich nie zostało udzielone zezwolenie przewidziane w art. 11 ust. 2 ustawy,

5) zatrudnienie młodocianego, który nie przedłożył świadectwa lekarskiego stwierdzającego, że dany rodzaj pracy nie zagraża jego zdrowiu,
6) przekroczenie norm czasu pracy dla młodocianych (praca w godzinach nadliczbowych),
7) naruszenie przepisów o czasie dokształcania, a zwłaszcza nieudzielenie wolnego czasu na dokształcanie w granicach określonych w art. 13 ust. 3 ustawy,
8) zatrudnienie młodocianych wbrew orzeczeniu lekarskiemu przy pracach zagrażających ich zdrowiu,
9) zatrudnienie młodocianych przy pracach wzbronionych młodocianym,
10) nieprzestrzeganie warunków zapewniających szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy pracach wzbronionych na podstawie zezwolenia, o którym mowa w art. 15 ust. 2 ustawy,
11) zatrudnienie młodocianych w porze nocnej, tj. w godzinach od 22 do 6 lub też niezapewnienie młodocianym 12 godzinnej nieprzerwanej przerwy w pracy obejmującej porę nocną,
12) naruszenie przepisów o urlopach wypoczynkowych, a w szczególności nieudzielenie urlopów lub też udzielenie ich w mniejszym wymiarze niż wynikającym z ustawy, odmowa udzielenia urlopów w okresie ferii szkolnych dla młodocianych objętych dokształcaniem, niewłaściwe obliczenie wynagrodzenia należnego za czas urlopu,
13) nieprowadzenie wykazów zatrudnionych pracowników młodocianych.

9. Postępowanie w sprawach o wykroczenia określone w ust. 8 prowadzić należy według postanowień instrukcji CRZZ z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie trybu postępowania w zakresie orzecznictwa karnego technicznych inspektorów pracy (Biuletyn CRZZ z 1955 r. nr 1, poz. 3).

10. W przypadku, gdy społeczna szkodliwość czynu, stopień zawinienia lub inne ważne okoliczności sprawy wymagają zastosowania kary surowszej niż określona w ust. 8, techniczny inspektor pracy może wydać postanowienie o przekazaniu sprawy na drogę postępowania sądowego.

Przekazanie sprawy na drogę postępowania sądowego uzasadnione będzie w szczególności w przypadku, gdy sprawca już był karany za poważniejsze naruszenie przepisów o pracy młodocianych lub gdy

naruszenie przepisów miało miejsce w stosunku do większej ilości młodocianych.

11. Postanowienie o przekazaniu sprawy kieruje się do sądu powiatowego właściwego miejscowo według przepisów kodeksu postępowania karnego.

12. Techniczny inspektor pracy może popierać oskarżenie zamiast lub obok prokuratora.

13. W przypadkach stwierdzenia przez technicznego inspektora pracy, że zakład pracy dopuścił się w stosunku do młodocianych innych wykroczeń niż przewidziane w ust. 8 a nie poddanych jego orzecznictwu, techniczny inspektor pracy zawiadamia właściwe kolegium karno-administracyjne.

14. Instrukcja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

*12 grudnia 1958 r.*

## W SPRAWIE ZASAD PRZYDZIAŁU ODZIEŻY SPECJALNEJ I SPRZĘTU OCHRONY OSOBISTEJ

*Uchwała nr 317 Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 r.*

*Zmieniona uchwałą Prezydium Rządu nr 612 z dnia 6.VIII.1955 r.*
(Monitor Polski z 1954 r. nr A-58, poz. 780 i z 1955 r. nr 73, poz. 908)

*(Wyciąg)*

W trosce o uporządkowanie i dalszą poprawę stanu zaopatrywania pracowników w odzież specjalną i sprzęt ochrony osobistej Prezydium Rządu po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

**§ 1.** Normy zaopatrzenia w odzież specjalną i obuwie specjalne, zwane dalej „odzieżą specjalną", oraz normy zaopatrzenia w sprzęt ochrony osobistej, przysługujące pracownikom w związku z warunkami pracy zatwierdza po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych:

1) Prezes Rady Ministrów — jeżeli chodzi o normy zaopatrzenia kategorii pracowników zatrudnionych w różnych gałęziach gospodarki narodowej (normy jednolite),
2) resortowy wiceprezes Rady Ministrów — jeżeli chodzi o normy zaopatrzenia pracowników zatrudnionych w zakładach pracy jednego resortu (normy resortowej).

**§ 2.** Ustala się podział odzieży specjalnej na odzież ochronną i odzież roboczą.

**§ 3.** 1. Odzieżą ochronną jest odzież specjalna, która chroni życie lub zdrowie pracownika przed szkodliwościami produkcyjnego proce-

su technologicznego lub przed szkodliwościami wynikającymi z charakteru pracy oraz przed możliwością nagłego zniszczenia odzieży własnej przez spalenie, gnicie, żrące działanie lub wydawana jest pracownikowi z uwagi na wymagania sanitarne bądź specjalne potrzeby produkcji.

2. Odzież ochronna z uwagi na sposób korzystania z niej dzieli się na:

1) odzież indywidualną, która wydawana jest pracownikowi do jego osobistego użytku w czasie i miejscu pracy;
2) odzież dyżurną, która wydawana jest pracownikowi w czasie i miejscu pracy przy wykonywaniu określonych czynności, a nie służy do osobistego użytku jednego pracownika.

**§ 4.** Odzieżą roboczą jest odzież specjalna, która ułatwia pracownikowi wykonywanie pracy bądź chroni zwykłą odzież pracownika przed nadmiernym zużyciem lub zniszczeniem.

**§ 5.** Sprzętem ochrony osobistej jest sprzęt chroniący pracownika przed szkodliwościami i niebezpieczeństwami związanymi z wykonywaną pracą.

**§ 6.** Odzież ochronna i sprzęt ochrony osobistej wydawane są pracownikom bezpłatnie.

**§ 7.** 1. Odzież robocza wydawana pracownikom na podstawie obowiązujących przepisów bezpłatnie lub częściowo odpłatnie wydawana będzie nadal na dotychczasowych zasadach.

2. Wszelkie zmiany zakresu bezpłatnie wydawanej odzieży roboczej wymagają uchwały Prezydium Rządu.

3. Odzież robocza nie przewidziana w obowiązujących przepisach może być wydawana pracownikom wyłącznie odpłatnie.

**§ 8.** 1. Przy ustalaniu resortowych norm zaopatrzenia pracowników w odzież specjalną i sprzęt ochrony osobistej oraz okresów ich zużycia obowiązuje następujący tryb postępowania:

1) projekty resortowych norm zaopatrzenia w odzież specjalną i sprzęt ochrony osobistej powinny być opracowane w porozumieniu z właściwym zarządem głównym związku zawodowego;
2) do projektów (pkt 1) powinny być dołączone opinie:
   a) Centralnej Rady Związków Zawodowych,
   b) Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego,
   c) Ministerstwa Finansów;
3) opinie jednostek wymienionych w pkt 2 powinny być wydane nie później niż w ciągu miesiąca od dnia złożenia wniosku ministra (kierownika urzędu centralnego).

2. W przypadku rozbieżności opinii jednostek wymienionych w ust. 1 pkt 2 i niemożności uzyskania uzgodnienia stanowisk, wiceprezes Rady Ministrów przedkłada sprawę Prezydium Rządu.

§ 8a. Projekty jednolitych norm zaopatrzenia w odzież specjalną i sprzęt ochrony osobistej oraz okresów ich zużycia opracowuje Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych i Ministerstwem Finansów i przedkłada Prezesowi Rady Ministrów do zatwierdzenia. W przypadku niemożności uzgodnienia stanowisk, Prezes Rady Ministrów może przedłożyć sprawę do decyzji Prezydium Rządu.

§ 9. W razie potrzeby bezzwłocznego zapewnienia pracującym bezpiecznych warunków pracy przy powstawaniu nowych stanowisk roboczych lub zmianie procesów technologicznych upoważnia się ministrów (kierowników centralnych urzędów), po porozumieniu z właściwymi zarządami głównymi związków zawodowych, do ustalenia tymczasowych norm zaopatrzenia pracowników w odzież ochronną i sprzęt ochrony osobistej pod warunkiem, że dokonane uzupełnienia znajdą pokrycie w zatwierdzonych planach finansowych i materiałowych.

§ 10. O ile w związku z postępem technicznym nastąpi polepszenie warunków pracy, ministrowie (kierownicy centralnych urzędów) obowiązani są po porozumieniu z właściwymi zarządami głównymi związków zawodowych wstrzymać wydawanie zbytecznej już odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej, przysługujących na podstawie obowiązujących przepisów.

§ 11. Roczne plany zaopatrzenia w odzież specjalną i sprzęt ochrony osobistej oraz ewentualne zmiany w tych planach opracowuje na podstawie wniosków ministrów (kierowników centralnych urzędów) Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego przy współudziale Centralnej Rady Związków Zawodowych.

§ 12. 1. W przypadku przedterminowego zużycia odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej z przyczyn niezależnych od pracownika wymiana może nastąpić przed upływem ustalonego okresu zużycia.

2. W przypadku przedterminowego zużycia odzieży roboczej, wydawanej bezpłatnie lub częściowo odpłatnie, ponowne wydanie nastąpi wyłącznie na zasadach pełnej odpłatności. Wyjątki dopuszczalne są jedynie w przypadku zniszczenia odzieży roboczej nie z winy pracownika.

§ 13. W celu zachęcenia pracowników do oszczędnego używania wydawanej im bezpłatnie odzieży roboczej postanawia się, że odzież ta — po upływie ustalonego okresu zużycia — przechodzi na własność pracownika.

# Dział V

# UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I SPRAWY SOCJALNO-BYTOWE

1

## UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

### O UTWORZENIU KOMITETU PRACY I PŁAC ORAZ O ZMIANACH WŁAŚCIWOŚCI W DZIEDZINIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH, RENT, ZAOPATRZEŃ I OPIEKI SPOŁECZNEJ

*Ustawa z dnia 13 kwietnia 1960 r.*

(Dz. U. nr 20, poz. 119)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

**Art. 8.** 1. Sprawy ubezpieczeń społecznych oraz należące dotychczas do właściwości Ministra Pracy i Opieki Społecznej sprawy rent i zaopatrzeń przechodzą do zakresu działania Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych, któremu nadaje się nazwę Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zwany w dalszym ciągu Zakładem.

2. Na czele Zakładu stoi Prezes powołany przez Prezesa Rady Ministrów.

3. Terenowymi organami Zakładu są jego oddziały.

4. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia szczegółowy zakres i tryb działania Zakładu i jego oddziałów.

5. Organizację Zakładu i jego oddziałów określi statut nadany przez Prezesa Rady Ministrów.

**Art. 9.** 1. Prezydia rad narodowych wykonują w stosunku do terenowych organów Zakładu uprawnienia wynikające z art. 56 ustawy z dnia 25 stycznia 1958 r. o radach narodowych (Dz. U. nr 5, poz. 16).

2. Prezydia wojewódzkich rad narodowych i miejskich rad narodowych miast wyłączonych z województw rozpatrują ponadto periodyczne sprawozdania z działalności terenowych organów Zakładu.

**Art. 10.** 1. Działalność Zakładu i jego terenowych oddziałów, a zwłaszcza w zakresie świadczeń ubezpieczeń społecznych, rent i zaopatrzeń nadzorują i kontrolują rady nadzorcze powołane przy Zakładzie i jego oddziałach.

2. Członków rady nadzorczej Zakładu powołuje w 2/5 Prezes Rady

Ministrów, a w 3/5 Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych.

3. Członków rad nadzorczych oddziałów Zakładu powołują w 2/5 prezydia wojewódzkich rad narodowych (miast wyłączonych z województw), a w 3/5 wojewódzkie komisje związków zawodowych.

4. Przewodniczących rad nadzorczych Zakładu i jego oddziałów powołuje Prezes Rady Ministrów w porozumieniu z Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych.

5. Rada Ministrów określi w drodze wspólnej uchwały z Centralną Radą Związków Zawodowych organizację, zasady i tryb działania rad nadzorczych Zakładu i jego oddziałów.

**Art. 11.** 1. Odwołania od decyzji oddziałów Zakładu w sprawach świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa, świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego, objęcia ubezpieczeniem społecznym i wymiaru składek rozstrzygają rady nadzorcze oddziałów Zakładu.

2. Odwołania od decyzji oddziałów Zakładu w sprawie rent i zaopatrzeń rozstrzygają rady nadzorcze oddziałów Zakładu z wyjątkiem decyzji określających inwalidztwo i zaliczających do grup inwalidów.

3. Orzeczenie, które w sposób oczywisty narusza przepisy prawa albo zostało wydane bez należytego oparcia na wynikach postępowania dowodowego, może być zmienione przez radę nadzorczą Zakładu na wniosek dyrektora oddziału Zakładu.

4. Rada Ministrów w drodze rozporządzenia ustali postępowanie w sprawach, o których mowa w ust. 1—3.

5. Od decyzji rad nadzorczych w sprawach należących do właściwości sądów ubezpieczeń społecznych przysługuje prawo wniesienia skargi do tych sądów.

**Art. 12.** Wysokość składki na ubezpieczenia społeczne określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, na wniosek Prezesa Zakładu uzgodniony z Komitetem.

. . . . . .

**Art. 16.** 1. Tracą moc dotychczasowe przepisy w sprawach unormowanych niniejszą ustawą, a w szczególności dekret z dnia 2 lutego 1955 r. o przekazaniu wykonywania ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym (Dz. U. nr 6, poz. 31).

2. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w niniejszej ustawie zachowują moc przepisy wykonawcze wydane na podstawie dotychczas obowiązujących ustaw i dekretów z mocą ustawy w przedmiotach określonych niniejszą ustawą, ze zmianami z niej wynikającymi.

**Art. 17.** Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z wyjątkiem art. 11 ust. 2, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1961 r.

## O ZAKRESIE I TRYBIE DZIAŁANIA ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

*Rozporządzenie Rady Ministrów*
*z dnia 27 kwietnia 1960 r.*

(Dz. U. 1960 r., nr 23, poz. 134)

Na podstawie art. 8 ust. 4 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 zarządza się, co następuje:

§ 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zwany dalej „Zakładem", obejmuje swym zakresem działania sprawy:

1) ustalania prawa do świadczeń pieniężnych określonych w przepisach o:
   a) ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa,
   b) ubezpieczeniu rodzinnym,
   c) powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin,
   d) zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin,
   e) zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin,
   f) zaopatrzeniu dla b. właścicieli (dzierżawców) aptek, taboru żeglugi śródlądowej, przedsiębiorstw oraz niektórych nieruchomości rolnych i leśnych, które zostały przejęte na własność Państwa; oraz dokonywania wypłaty tych świadczeń;
2) ustalania prawa do świadczeń pieniężnych w związku z zatrudnieniem za granicą i wypłaty tych świadczeń;
3) wypłaty zaopatrzeń przyznanych żołnierzom zawodowym i nadterminowym, funkcjonariuszom Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej oraz członkom ich rodzin;
4) wypłaty zaopatrzeń dla b. właścicieli nieruchomości ziemskich, przyznawanych przez Ministra Rolnictwa, oraz wypłaty zaopatrzeń dla b. właścicieli lasów, przyznawanych przez Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego;
5) wymiaru i poboru składek na ubezpieczenia społeczne;
6) powoływania komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia oraz nadzór nad działalnością wojewódzkich i obwodowych komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia;
7) ustalania kredytów na zasiłki chorobowe oraz rozpatrywania odwołań zakładów pracy w tych sprawach;
8) prowadzenia analiz przy współpracy organów służby zdrowia i związków zawodowych w zakresie orzecznictwa o czasowej

niezdolności do pracy i zapobiegania chorobom i wypadkom przy pracy;

9) opracowywania rocznych i wieloletnich planów świadczeń objętych zakresem działania Zakładu oraz przedkładania ich Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Ministrowi Finansów i Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac.

§ 2. W ramach obowiązujących przepisów prawnych oraz zarządzeń i wytycznych Zakładu jego oddziały:

1) ustalają obowiązek ubezpieczenia,
2) ustalają prawo do zasiłków i pomocy leczniczej,
3) ustalają prawo do świadczeń rentowych określonych w przepisach o:
   a) powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin,
   b) zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin,
   c) zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin,
   d) zaopatrzeniu dla b. właścicieli (dzierżawców) aptek, taboru żeglugi śródlądowej, przedsiębiorstw oraz niektórych nieruchomości rolnych i leśnych, które zostały przejęte na własność Państwa,
4) dokonują wypłaty:
   a) zasiłków pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy, które nie wypłacają tych świadczeń,
   b) świadczeń określonych w pkt 3,
   c) świadczeń przyznanych żołnierzom zawodowym i nadterminowym, funkcjonariuszom Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej oraz członkom ich rodzin,
   d) świadczeń przyznanych b. właścicielom nieruchomości ziemskich przez Ministra Rolnictwa oraz świadczeń przyznanych b. właścicielom lasów przez Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego,
5) wystawiają legitymacje ubezpieczeniowe pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy, które tych legitymacji nie wydają,
6) kontrolują legalność pobierania świadczeń określonych w pkt 4 lit. a), b) i d), a świadczeń określonych w pkt 4 lit. c), jeżeli organ przyznający świadczenia sam nie prowadzi takiej kontroli,
7) prowadzą kontrolę korzystania ze zwolnień lekarskich od pracy z powodu czasowej niezdolności do pracy i współdziałają z zakładami pracy oraz właściwymi organami prezydiów rad narodowych w wykonywaniu tej kontroli,
8) organizują obwodowe komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia oraz nadzorują ich działalność,

9) dokonują wymiaru poboru składek na ubezpieczenia społeczne, ustalają wysokość kredytów dla zakładów pracy na wypłatę zasiłków chorobowych oraz przeprowadzają rozliczenia z zakładami pracy,
10) dochodzą zwrotu świadczeń wypłaconych wskutek wydarzeń powstałych z winy zakładów pracy lub osób trzecich, w przypadkach określonych w przepisach prawnych,
11) dokonują innych czynności zleconych przez Zakład.

§ 3. Prezes Zakładu składa Prezesowi Rady Ministrów okresowe sprawozdania z działalności Zakładu.

§ 4. Terenowe oddziały Zakładu wykonują w stosunku do prezydiów wojewódzkich rad narodowych i miejskich rad narodowych miast wyłączonych z województw obowiązki wynikające z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1958 r. w sprawie uzgadniania działalności organów państwowych, instytucji i jednostek gospodarczych nie podporządkowanych radom narodowym z działalnością rad narodowych (Dz. U. nr 59, poz. 296), a w szczególności składają tym prezydiom okresowe sprawozdania ze swej działalności.

§ 5. Zakład w wykonywaniu swych zadań współdziała z właściwymi organami państwowymi, organizacjami społecznymi i właściwymi instancjami związków zawodowych oraz — w zakresie zleconym — z organizacjami międzynarodowymi i zagranicznymi.

§ 6. Prezes Zakładu — za zgodą właściwego ministra — może przekazywać uspołecznionym zakładom pracy wykonywanie określonych czynności z zakresu ubezpieczeń społecznych, rent i zaopatrzeń, w szczególności przyjmowanie i przygotowywanie wniosków o świadczenia. Zakłady pracy wykonują zlecone im czynności zgodnie z instrukcjami Zakładu.

§ 7. Zakłady pracy obowiązane są udostępnić odpowiednie dokumenty i udzielać wyjaśnień upoważnionym pracownikom Zakładu i jego oddziałów, przeprowadzającym kontrolę prawidłowości wypłat świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń społecznych.

§ 8. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE POSTĘPOWANIA W ZAKRESIE ODWOŁAŃ DO RAD NADZORCZYCH ODDZIAŁÓW ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

*Rozporządzenie Rady Ministrów*
*z dnia 27 kwietnia 1960 r.*

(Dz. U. 1960 r., nr 28, poz. 158)

*(Wyciąg)*

Na podstawie art. 11 ust. 4 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) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rady nadzorcze oddziałów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwane dalej „radami", rozstrzygają odwołania od decyzji oddziałów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwanego dalej „Zakładem" w sprawach:

1) świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa;
2) świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego;
3) objęcia ubezpieczeniem i wymiaru składek;
4) rent i zaopatrzeń z wyjątkiem decyzji określających inwalidztwo i zaliczających do grup inwalidów.

§ 2. 1. Odwołanie do rady składa się w oddziale Zakładu, który wydał decyzję. Odwołanie może być złożone na piśmie, ustnie do protokołu albo przesłane pocztą.

2. Odwołanie powinno zawierać imię, nazwisko i adres zainteresowanego, określenie żądania, oznaczenie decyzji, która jest przedmiotem odwołania, oraz podpis zainteresowanego lub jego ustawowego przedstawiciela albo upoważnionej przez nich innej osoby. Osoba upoważniona podpisuje odwołanie swoim imieniem i nazwiskiem, podając swoje miejsce zamieszkania i zaznaczając, że podpisuje odwołanie z upoważnienia zainteresowanego lub jego ustawowego przedstawiciela.

3. Do odwołania mogą być dołączone dodatkowe dowody uzasadniające żądanie. W odwołaniu można również wnosić o przesłuchanie świadków, podając ich imiona, nazwiska i adresy oraz okoliczności, na które każdy ze świadków ma być przesłuchany.

§ 3. 1. Termin do wniesienia odwołania, licząc od dnia następnego po doręczeniu decyzji, wynosi:

1) w sprawach rent i zaopatrzeń — dwa miesiące;
2) w sprawach pozostałych — jeden miesiąc.

2. Za dzień wniesienia odwołania uważa się dzień złożenia go na piśmie lub ustnie do protokołu w oddziale Zakładu albo dzień nadania na pocztę.

3. W razie uchybienia terminu należy termin przywrócić na prośbę zainteresowanego wniesioną w ciągu miesiąca od dnia ustania przyczyny uchybienia, jeżeli zainteresowany uprawdopodobni przeszkodę wniesienia odwołania w terminie. O przywróceniu terminu postanawia ostatecznie przewodniczący rady.

§ 4. 1. Odwołanie wraz z aktami sprawy zostaje przekazane radzie w ciągu siedmiu dni od daty wniesienia odwołania.

2. Oddział Zakładu może, jeżeli uzna to za wskazane dołączyć swoje wyjaśnienie co do zarzutów podniesionych w odwołaniu.

§ 5. Do rozstrzygania odwołań rady powołują zespoły, z których

każdy składa się z pięciu członków rady. Dla rozstrzygnięcia odwołania konieczna jest obecność co najmniej trzech członków zespołu, w tym dwóch spośród członków rady powołanych przez właściwe instancje związków zawodowych.

§ 6. 1. Wyłączeniu od udziału w rozstrzyganiu odwołania podlega członek zespołu, który sam jest zainteresowanym albo jest małżonkiem, krewnym lub powinowatym zainteresowanego, albo jest z zainteresowanym związany stosunkiem przysposobienia, opieki lub kurateli, albo pozostaje w zależności służbowej od zainteresowanego.

2. Na wniosek zainteresowanego przewodniczący rady może wyłączyć od udziału w rozstrzyganiu odwołania członka zespołu, jeżeli jego osobisty stosunek do sprawy wywołuje uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności.

§ 7. 1. O terminie rozprawy zawiadamia się co najmniej na 14 dni przedtem zainteresowanego, jego ustawowego przedstawiciela lub ustanowionego pełnomocnika oraz oddział Zakładu.

2. W miarę potrzeby wzywa się na rozprawę świadków wskazanych w odwołaniu.

3. Niestawienie się osób wezwanych na rozprawę nie wstrzymuje rozpatrzenia sprawy. Jeżeli jednak przewodniczący zespołu uzna, że stawiennictwo tych osób jest wskazane, może odroczyć rozprawę.

4. Zainteresowany, jego ustawowy przedstawiciel oraz pełnomocnik mogą w ciągu trzech dni przed rozprawą przeglądać akta sprawy.

§ 8. 1. W rozprawie może brać udział zainteresowany, jego ustawowy przedstawiciel oraz pełnomocnik. W rozprawie bierze udział również przedstawiciel oddziału Zakładu.

2. Za pełnomocnika uważa się przedstawiciela zakładu pracy, rady zakładowej lub związku zawodowego, do którego zainteresowany należy lub ostatnio należał, jeżeli działa za zgodą zainteresowanego.

3. Pełnomocnikiem może być ustanowiona każda osoba fizycznie nie ograniczona w zdolności do czynności prawnych.

4. Pełnomocnictwo powinno być udzielone na piśmie lub do protokołu.

. . . . . .

§ 11. 5. Po skończonej naradzie przewodniczący zespołu ogłasza ustnie orzeczenie wraz z uzasadnieniem, a w sprawach rent i zaopatrzeń poucza również o prawie skargi do sądu ubezpieczeń społecznych.

§ 12. 1. Orzeczenie powinno zawierać:

1) oznaczenie rady oraz składu osobowego zespołu,
2) datę rozprawy i oznaczenie zainteresowanego,
3) treść orzeczenia oraz jego uzasadnienie obejmujące przedstawienie stanu faktycznego sprawy, wskazanie dowodów przyjętych

za podstawę rozstrzygnięcia oraz określenie podstawy prawnej orzeczenia,

4) w sprawach rent i zaopatrzeń pouczenie o przysługującym prawie wniesienia skargi do sądu ubezpieczeń społecznych, a w innych sprawach pouczenie, że orzeczenie jest ostateczne,

5) podpis przewodniczącego zespołu.

2. Wypis orzeczenia wraz z uzasadnieniem doręcza się zainteresowanemu, jego ustawowemu przedstawicielowi lub pełnomocnikowi oraz oddziałowi Zakładu w ciągu 14 dni od dnia rozprawy.

§ 13. 1. W razie, gdy dyrektor oddziału Zakładu składa wniosek do rady nadzorczej Zakładu o zmianę orzeczenia rady nadzorczej oddziału, zawiadamia o tym równocześnie tę radę oraz zainteresowanego.

2. Wniosek może być złożony tylko w ciągu 7 dni od dnia doręczenia oddziałowi orzeczenia rady.

3. Złożenie wniosku powoduje wstrzymanie wykonania orzeczenia rady.

4. Rada nadzorcza Zakładu wydaje orzeczenie na podstawie akt sprawy w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, zmieniając orzeczenie rady nadzorczej oddziału Zakładu lub pozostawiając wniosek dyrektora oddziału Zakładu bez uwzględnienia.

## W SPRAWIE ORGANIZACJI, ZASAD I TRYBU DZIAŁANIA RAD NADZORCZYCH ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I JEGO ODDZIAŁÓW

*Uchwała Rady Ministrów i CRZZ*
*z dnia 27 kwietnia 1960 r.*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 8, poz. 73)

Na podstawie art. 10 ust. 5 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) Rada Ministrów i Centralna Rada Związków Zawodowych uchwalają, co następuje:

§ 1. 1. W celu zapewnienia zgodności działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwanego dalej Zakładem, i jego oddziałów z prawem i zasadniczą linią polityki Państwa oraz w celu zapewnienia pracownikom i członkom ich rodzin należytej obsługi w zakresie świadczeń ubezpieczeń społecznych, rady nadzorcze, zwane dalej radami, nadzorują i kontrolują działalność Zakładu, każda w swoim zakresie działania.

2. Działalność rad nadzorczych polega w szczególności na:

1) badaniu i ocenie bieżącej działalności w zakresie wydawania

wyjaśnień i instrukcji, prawidłowości trybu i sposobu załatwiania wniosków o świadczenia, prawidłowego i terminowego załatwiania skarg i zażaleń;

2) stawianiu wniosków i wydawaniu opinii co do podstawowych zagadnień związanych z działalnością Zakładu i jego oddziałów;

3) rozpatrywaniu sprawozdań z działalności Zakładu i jego oddziałów;

4) opiniowaniu projektu preliminarza budżetowego wydatków na ubezpieczenia społeczne i sprawozdań z jego wykonania.

3. Rada rozstrzyga odwołania od decyzji Zakładu w sprawach dotyczących:

1) świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa,

2) świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego,

3) obowiązku ubezpieczenia i wymiaru składek,

4) rent i zaopatrzeń z wyjątkiem odwołań od decyzji określających inwalidztwo i zaliczających do grup inwalidów.

§ 2. Rada Zakładu nadaje ogólny kierunek działalności rad oddziałów Zakładu oraz koordynuje tę działalność.

§ 3. Rada Zakładu składa się z przewodniczącego i 30 członków. Rady oddziałów Zakładu posiadających do 300 000 ubezpieczonych składają się z przewodniczącego i 30 członków, a powyżej 300 000 ubezpieczonych — z przewodniczącego i 40 członków.

§ 4. Kadencja rady trwa 4 lata.

§ 5. Na wniosek przewodniczącego rada może wybrać spośród członków rady zastępców przewodniczącego rady.

§ 6. 1. Posiedzenia rady odbywają się przynajmniej raz na kwartał.

2. Przewodniczący rady zwołuje posiedzenia rady z własnej inicjatywy lub na wniosek co najmniej 1/3 liczby członków rady.

3. Rada może powierzyć określone zadania zespołom składającym się z członków rady.

§ 7. 1. Porządek obrad ustala przewodniczący rady.

2. Uchwały rady zapadają zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej połowy liczby członków rady. W razie równości głosów rozstrzyga głos przewodniczącego.

3. Przebieg posiedzeń rady jest protokołowany.

§ 8. 1. Prezes Rady Ministrów ustali stawki wynagrodzeń za udział w posiedzeniach rad oraz określi, w jakich przypadkach i w jakiej wysokości przewodniczącym rad i ich zastępcom przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe za pracę w radzie.

2. Przewodniczący i członkowie rad zamiejscowi otrzymują ponadto zwrot kosztów podróży i diety w wysokości przewidzianej dla pracowników państwowych.

3. Za czas pełnienia obowiązków przewodniczącego lub członka rady w godzinach pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia z zakładu pracy, obliczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego.

§ 9. 1. Obsługę biurową rad zapewnia Zakład.

2. Wydatki związane z działalnością rad pokrywane są z budżetu Zakładu.

§ 10. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 27 kwietnia 1960 r. z wyjątkiem § 1 ust. 3 pkt 4, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1961 r.

*27 kwietnia 1960 r.*

## O UBEZPIECZENIU SPOŁECZNYM

*Ustawa z dnia 28 marca 1933 r.*

(Dz. U. nr 51, poz. 396 z późniejszymi zmianami)

*(Wyciąg)*

### CZĘŚĆ I

### Zakres ubezpieczenia

#### ROZDZIAŁ PIERWSZY

#### PRZEPIS WSTĘPNY

**Art. 1.** Ustawa niniejsza określa następujące rodzaje ubezpieczeń:
1) na wypadek choroby i macierzyństwa (art. 95—114),
2) [1]). . . . . .

#### ROZDZIAŁ DRUGI

#### OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

**Art. 2.** [2]) 1. Obowiązkowi ubezpieczenia podlegają z zastrzeżeniem art. 4, 5, 6, 6-b i 6-c wszystkie osoby bez różnicy płci i wieku, pozostające w stosunku pracy najemnej lub w stosunku służbowym.

2. Obowiązkowi ubezpieczenia z zastrzeżeniem art. 4, 5, 6, 6-b i 6-c podlegają również:

a) uczniowie, terminatorzy, wolontariusze i praktykanci,

---

[1]) Pkt 2 tego artykułu, wymieniający ubezpieczenia wypadkowe i emerytalne został zniesiony dekretem z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30, poz. 116).

[2]) Brzmienie ustalone rozporządzeniem Prezydenta R. P. z 24.X.1934 r. (Dz. U. nr 95, poz. 855) i dekretem z 23.X.1944 r. (Dz. U. nr 9, poz. 44).

b) zatrudnieni przez pracodawcę jego krewni i powinowaci z wyjątkiem małżonka,

c) chałupnicy i osoby z nimi pracujące,

. . . . . .

**Art. 5.** 1. Nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia, określonego ustawą niniejszą:

. . . . . .

5) cudzoziemcy, zatrudnieni w przedstawicielstwach dyplomatycznych i konsularnych państw obcych oraz w międzynarodowych komisjach;

6) osoby zatrudnione w gospodarstwie domowym, których zatrudnienie w poszczególnych gospodarstwach domowych jest z natury rzeczy krótkotrwałe, jeżeli u tego samego pracodawcy nie trwa ono dłużej niż dwa tygodnie;

7) zatrudnieni w rzemiośle zstępni, rodzeństwo i wstępni pracodawcy, jeżeli pozostają z nim we wspólnym gospodarstwie domowym.

. . . . . .

## CZĘŚĆ III

## Świadczenia

### ROZDZIAŁ PIERWSZY

### ŚWIADCZENIA UDZIELANE PRZEZ UBEZPIECZALNIE SPOŁECZNE [1])

### Świadczenia dla ubezpieczonych

**Art. 95.** 1. Ubezpieczeni w razie choroby mają prawo do świadczeń następujących:

1) [2]) pomocy leczniczej; pomoc lecznicza obejmuje:

a) opiekę lekarską,

b) lekarstwa i środki opatrunkowe oraz środki lecznicze i pomocnicze,

c) środki pomocnicze przeciwko zniekształceniu i kalectwu. Statut ubezpieczalni społecznej określi zakres pomocy leczniczej, zabiegów dentystycznych, środków leczniczych i pomocniczych, udzielanych ubezpieczonym;

2) zasiłku chorobowego za każdy dzień stwierdzonej niezdolności

. . . . . .

[1]) Obecnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wyjaśnienie dotyczy wszystkich przypadków użycia w niniejszej ustawie nazwy: „ubezpieczalnia społeczna".

[2]) Po ustaniu stosunku pracy pomocy leczniczej udziela się nadal przez okres 26 tygodni stosownie do art. 2 ust. 1. Ustawy z dnia 1 marca 1949 r. (Dz. U. nr 18, poz. 109).

do pracy wskutek choroby, nie wyłączając niedziel i świąt, nie dłuższej niż dwadzieścia sześć tygodni.[1])

3. Okres zasiłkowy należy liczyć od pierwszego dnia wypłacania zasiłku.

4. Robotnicy nie mają prawa do zasiłku chorobowego w okresie czasu, w którym w myśl przepisów służbowych lub umowy zbiorowej otrzymują od pracodawcy całkowite wynagrodzenie.

5. Pracownicy umysłowi w rozumieniu rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323), nie wyłączając kategorii pracowników, objętych art. 4 tego rozporządzenia, nie mają prawa do zasiłku chorobowego w okresie czasu, w którym w myśl przepisów prawnych przysługuje im prawo do całkowitego wynagrodzenia od pracodawcy.

**Art. 96.** 1.[2]) Zakłady społeczne służby zdrowia lecznictwa zamkniętego wydają ubezpieczonym pozostającym na leczeniu w tych zakładach lekarstwa i środki opatrunkowe bezpłatnie.

2.[3]) Ubezpieczeni, nie pozostający na leczeniu w zakładach społecznych służby zdrowia lecznictwa zamkniętego, opłacają za wydawane lekarstwa i środki opatrunkowe, ceny, których wysokość ustala w drodze rozporządzenia Minister Zdrowia w porozumieniu z Przewodniczącym Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego[4]). Rozporządzenie to określi również przypadki, w jakich ubezpieczeni będą zwolnieni w całości lub części od obowiązku opłacania ustalonych cen.

. . . . . .

**Art. 98.** Jeśli ubezpieczony stanie się powtórnie niezdolnym do pracy z powodu nawrotu tej samej choroby, drugie zachorowanie uważa się przy obliczaniu zasiłku za nową chorobę tylko wtedy, gdy przerwa w niezdolności do pracy, stwierdzona przez lekarza ubezpieczalni społecznej, wynosiła więcej niż 8 tygodni.

**Art. 99.**[5]) 1. Zasiłek chorobowy wynosi tygodniowo 70% przeciętnego tygodniowego zarobku ubezpieczonego (art. 13) z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich trzynastu tygodni przed zachorowaniem. Zasiłek dzienny wynosi jedną siódmą zasiłku tygodniowego.

. . . . . .

**Art. 100.**[6]) Zasiłku chorobowego nie otrzymują:

---

[1]) Na podstawie dekretu z dnia 6.V.1954 r. (Dz. U. nr 22, poz. 78).

[2]) Brzmienie ustalone dekretem z dnia 29. III. 1951 r. (Dz. U. nr 17, poz. 138).

[3]) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3 stycznia 1953 r. (Dz. U. nr 11, poz. 43) oraz w brzmieniu rozporządzenia Ministra Zdrowia z 22 stycznia 1958 r. (Dz. U. nr 11, poz. 43).

[4]) Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

[5]) Brzmienie ustalone dekretem z 13.XII.1946 r. (Dz. U. 1947 nr 2, poz. 4).

[6]) Brzmienie ustalone dekretem z 8.I.1946 r. (Dz. U. nr 4, poz. 28).

1) ubezpieczeni, wymienieni w art. 6 ust. 2,

2) uczniowie, terminatorzy i praktykanci, wolontariusze, tudzież krewni i powinowaci pracodawców, nie otrzymujący wynagrodzenia.

. . . . . .

**Art. 103.** 1. Zamiast świadczeń na wypadek choroby, wskazanych w art. 95 punkt 1 lit. a) i b) oraz punkt 2, może ubezpieczalnia za zgodą chorego udzielać bezpłatnego leczenia i utrzymania szpitalnego na najniższej klasie.

2. Na zlecenie lekarza może ubezpieczalnia zarządzić umieszczenie chorego w szpitalu bez względu na jego zgodę, gdy:

a) rodzaj choroby wymaga leczenia i pielęgnowania, które w domu jest niemożliwe,

b) choroba jest zakaźna,

c) stan chorego lub jego zachowanie się wymaga stałego nadzoru,

d) gdy chory niejednokrotnie przekroczył regulamin dla chorych lub postępował wbrew poleceniom lekarza.

3. Jeżeli ubezpieczalnia zarządziła umieszczenie chorego w szpitalu, a chory do tego zarządzenia nie zastosował się pomimo, że zwrócono mu uwagę na skutek jego postępowania, to ubezpieczalnia może go pozbawić zasiłku chorobowego w całości lub w części.

**Art. 104.** 1. Ubezpieczalnia wypłaca ubezpieczonym, leczonym w szpitalu, którzy mają na utrzymaniu jedną lub więcej osób, zamieszkujących razem z ubezpieczonym, zasiłek domowy w wysokości 50% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego [1]).

2. Chorzy leczeni w szpitalu, nie pobierający zasiłku domowego, otrzymują oprócz leczenia i utrzymania szpitalnego, zasiłek szpitalny w wysokości jednej piątej zasiłku chorobowego.

3. W stosunku do zasiłku domowego i szpitalnego ma odpowiednie zastosowanie art. 95, ust. 4 i 5.

**Art. 105.** 1. Świadczenia dla ubezpieczonych w razie połogu obejmują:

1) bezpłatną pomoc leczniczą i położniczą przed, w czasie i po porodzie,

2) zasiłek połogowy przez czas wstrzymania się położnicy od pracy, nie wyłączając niedziel i świąt, nie dłużej jednak niż w ciągu dwunastu tygodni, z których co najmniej osiem przypadać powinno po porodzie; w stosunku do tego zasiłku ma odpowiednie zastosowanie art. 95 ust. 4 i 5,[2])

[1]) Wysokość zasiłku domowego według ustawy z dnia 1.III.1949 r. (Dz. U. nr 18, poz. 109), brzmienie zaś tego przepisu według dekretu z dnia 29.III.1951 r. (Dz. U. nr 17, poz. 138).

[2]) Na podstawie ustawy z dnia 28.IV.1948 r. (Dz. U. nr 27, poz. 183).

3) zasiłek dla karmiących matek w naturze, w ilości litra mleka dziennie lub ekwiwalent w gotówce przez czas karmienia od dnia ukończenia zasiłku połogowego, nie dłużej jednak niż dwanaście tygodni.

2. Postanowienia art. 96 nie mają zastosowania do świadczeń dla położnic.

3. Prawo do świadczeń, przewidzianych w punktach drugim i trzecim, mają obowiązkowo ubezpieczone, które w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy przed porodem pozostawały przynajmniej przez cztery miesiące w zajęciu, uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia.

. . . . . .

5. Gdy niezdolność do pracy przekracza czas, wskazany w punkcie drugim, ubezpieczalnia udziela świadczeń na zasadach ogólnych, zarówno przed, jak i po porodzie.

**Art. 106.** 1. Zasiłek połogowy wynosi tygodniowo 100% [1]) przeciętnego tygodniowego zarobku ubezpieczonej (art. 13) za ostatnie trzynaście tygodni zatrudnienia przed powstaniem prawa do zasiłku, jeżeli zaś ubezpieczona pobierała bezpośrednio przedtem zasiłek chorobowy (art. 95, ust. 1, punkt 2 oraz art. 105 ustęp ostatni) tygodniowego zarobku, który służył za podstawę do wymiaru tego zasiłku.

2. Zasiłek dzienny równa się jednej siódmej zasiłku tygodniowego.

**Art. 107.** Za zgodą położnic ubezpieczalnia może udzielić im:

a) utrzymania i opieki lekarskiej w zakładzie dla położnic; w tym wypadku zamiast zasiłku połogowego położnice otrzymują zasiłek domowy lub szpitalny (art. 104);

b) niezależnie od pomocy leczniczej poza zakładem dla położnic — pomocy i opieki pielęgniarek za potrąceniem na ten cel najwyżej 50% zasiłku połogowego.

**Art. 108.** 1. W razie śmierci ubezpieczonego ubezpieczalnia udziela jednorazowego zasiłku pogrzebowego. Zasiłek pogrzebowy równa się siedmiotygodniowemu [2]) zarobkowi ubezpieczonego (art. 13).

2. Z zasiłku pogrzebowego pokrywa się przede wszystkim koszty pogrzebu. Jeżeli pozostaje nadwyżka, to uprawnionymi do jej otrzymania są z kolei małżonek, dzieci i wnuki albo też osoby wymienione w art. 112, ust. 3, jeżeli do chwili śmierci ubezpieczonego żyli z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, lub byli przez niego utrzymywani.

. . . . . .

[1]) Na podstawie dekretu z dnia 8.I.1946 r. (Dz. U. nr 4, poz. 28).

[2]) Na podstawie ustawy z dnia 1. III. 1949 r. (Dz. U. nr 18, poz. 109).

## Świadczenia dla członków rodzin

**Art. 110.** 1. Członkom rodziny obowiązkowo ubezpieczonego lub kontynuującego ubezpieczenie [1]) ubezpieczalnia udziela:

1) pomocy leczniczej w pełnym zakresie art. 95 punkt 1, z uwzględnieniem postanowień art. 96 [2]),

2) bezpłatnej pomocy leczniczej i położniczej w zakresie art. 105, pkt 1,

3) zasiłku dla karmiących w wysokości połowy zasiłku, określonego w art. 105 pkt 3, przez czas karmienia, nie dłużej jednak niż przez 12 tygodni od dnia porodu,

4) zasiłku pieniężnego na koszty pogrzebu zmarłego członka rodziny w wysokości trzytygodniowego ostatniego zarobku ubezpieczonego [3]).

. . . . . .

**Art. 111.** Świadczenia, wymienione w art. 110, udzielane są następującym członkom rodziny ubezpieczonego:

1) żonie lub niezdolnemu do zarobkowania mężowi,

2) [4]) . . . . . .

**Art. 112.** [5]) 1. Osoby wymienione w artykule poprzednim, mogą korzystać ze świadczeń, przewidzianych w art. 110, tylko, jeżeli:

1) zamieszkują we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym,

2) są wyłącznie i całkowicie przez niego utrzymywane,

3) nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia.

2. Żonie i dzieciom ubezpieczonego, względnie kontynuującego ubezpieczenie, nie odpowiadającym warunkowi określonemu w punkcie 1 poprzedniego ustępu, ubezpieczalnia udziela świadczeń, jeżeli posiadają warunki, określone w punkcie 2 i 3, oraz mieszkają na obszarze Rzeczypospolitej.

3. Na równi z członkami rodziny w rozumieniu art. 111 mają prawo do świadczeń (art. 110) najwyżej dwie osoby spośród pozostałej rodziny obowiązkowo ubezpieczonego lub kontynuującego ubezpieczenie, odpowiadające warunkom, wymienionym w pkt. 1, 2 i 3 ustę-

---

[1]) Od 1.VIII.1951 r. kontynuowania ubezpieczenia nie stosuje się. Wyjaśnienie to dotyczy wszystkich przypadków użycia w niniejszej ustawie terminów: „kontynuujący ubezpieczenie", „kontynuowanie ubezpieczenia".

[2]), [3]) Na podstawie ustawy z dnia 1.III.1949 r. (Dz. U. nr 18, poz. 109).

[4]) Przepis art. 111 pkt 2 — nieaktualny. Warunki uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego dla dzieci określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lipca 1950 r. (Dz. U. nr 33, poz. 297).

[5]) Przepisy art. 112 stosuje się do członków rodziny pracowników, z wyłączeniem dzieci, dla których warunki uprawnień reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lipca 1950 r.

pu pierwszego, jeżeli zostaną przyjęte do wykazu ubezpieczalni na podstawie zgłoszenia do ubezpieczenia (art. 21) lub zgłoszenia osobnego, podanego nie później niż na 13 tygodni przed zachorowaniem. W razie, gdy ubezpieczony nie zgłosi jednej lub obu tych osób z pozostałej rodziny, ma prawo zgłosić jedną osobę nie należącą do rodziny, lecz posiadającą co najmniej od sześciu miesięcy warunki, wymienione w pkt 1, 2 i 3.

. . . . . .

### Przyznawanie, pozbawianie, wstrzymywanie i ograniczanie świadczeń

**Art. 115.** 1. Jeżeli zachodzą warunki, przewidziane w art. 95—114, ubezpieczalnia społeczna obowiązana jest do udzielania:

1) zasiłku chorobowego (art. 95 p. 2) po upływie 4 tygodni podlegania obowiązkowi ubezpieczenia lub kontynuowania ubezpieczenia, względnie jeżeli osoby, ubiegające się o zasiłek chorobowy, były ubezpieczone w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy nie mniej niż przez dwadzieścia sześć tygodni — od dnia powstania obowiązku ubezpieczenia, względnie rozpoczęcia kontynuowania ubezpieczenia,

2) pozostałych świadczeń, wymienionych w art. 95—114, od dnia powstania obowiązku ubezpieczenia, względnie rozpoczęcia kontynuowania ubezpieczenia.

2. Ograniczenie, wymienione w ustępie pierwszym punkt 1, nie stosuje się do osób, ubiegających się o świadczenia z powodu wypadku w zatrudnieniu lub zapadnięcia na chorobę ostrą lub ostrą chorobę zakaźną. Wykaz tych chorób ustala Zakład Ubezpieczeń Społecznych a zatwierdza Minister Pracy i Opieki Społecznej [1]).

3. Świadczenia, wymienione w ustępie pierwszym, przyznaje ubezpieczalnia chałupnikom po upływie 4 tygodni ubezpieczenia lub kontynuowania ubezpieczenia.

**Art. 116.** 1. Roszczenia o świadczenia ubezpieczalni społecznej przedawniają się po upływie pół roku od chwili zajścia okoliczności, uprawniających do tych świadczeń.

2. W szczególności prawo do zgłoszenia roszczeń powstaje:

1) co do okresowych świadczeń pieniężnych z każdym dniem, za który świadczenie to należy się,

2) co do zwrotu za pomoc leczniczą z każdym dniem udzielania tej pomocy.

---

[1]) Zob. zarządzenie Ministra Opieki Społecznej z 30 lipca 1938 r. nr 216 Dz. Urz. MOS nr 15. (Obecnie zatwierdza Minister Zdrowia i Opieki Społecznej).

3. Poszczególne kwoty przyznanych świadczeń przedawniają się po upływie pół roku od dnia płatności danej kwoty.

**Art. 117.** 1. Obowiązek przyznawania świadczeń ze strony ubezpieczalni społecznej ustaje, z zastrzeżeniem postanowień ustępu 2, z dniem ustania obowiązku ubezpieczenia lub kontynuowania ubezpieczenia.

2. Jednakże osobom, które przed ustaniem stosunku pracy, uzasadniającego obowiązek ubezpieczenia, były obowiązkowo ubezpieczone co najmniej przez dziesięć ostatnich tygodni lub w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy przynajmniej przez trzydzieści tygodni, ubezpieczalnia obowiązana jest udzielać świadczeń, wymienionych w art. 95 pkt 1 lit. a) i b), przez czas nie dłuższy niż trzynaście tygodni, jeżeli wypadek choroby zajdzie w ciągu trzech tygodni od dnia ustania obowiązku ubezpieczenia.

3. W wypadkach chorób o dłuższym okresie wylęgania, których wykaz ustalają rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej,[1]) ubezpieczalnia udziela świadczeń, jeżeli wypadek choroby zajdzie w ciągu czterech tygodni od dnia ustania obowiązku ubezpieczenia.

4. Osoby obowiązkowo ubezpieczone, które przed dniem ustania obowiązku ubezpieczenia pozostawały przynajmniej przez cztery miesiące w zajęciu, uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia, mają prawo do świadczeń z art. 105 punkt 1, jeżeli poród nastąpi w ciągu czterech tygodni od dnia ustania obowiązku ubezpieczenia.

5. Osoby określone w ustępie 2, 3 i 4 mają prawo do leczenia szpitalnego na najniższej klasie na zlecenie ubezpieczalni tylko w tych wypadkach, gdyby odmowa leczenia szpitalnego równała się odmowie leczenia; ubezpieczalnia może nadto zarządzić umieszczenie tych osób w szpitalu, gdy uzna to za konieczne w interesie osoby leczonej, lub gdy nie może zapewnić jej należytej opieki lekarskiej.

6. Postanowienia powyższe nie naruszają w niczym obowiązku dalszego udzielania świadczeń, przysługujących na skutek okoliczności, powstałych przed dniem ustania obowiązku ubezpieczenia lub kontynuowania ubezpieczenia. Członkowie rodziny mają w tych przypadkach prawo do świadczeń aż do wyczerpania przez ubezpieczonego okresu zasiłkowego.

. . . . . .

**Art. 119.** W przypadkach stwierdzonego nałogu pijaństwa ubezpieczalnia ma prawo bez upoważnienia ubezpieczonego wypłacać świadczenia pieniężne na ręce osób, przez niego utrzymywanych.

**Art. 120.** Ubezpieczony może być pozbawiony świadczeń, jeżeli od-

[1]) Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z 28 grudnia 1933 r. (Dz. U. R. P. nr 103, poz. 813).

bywa karę pozbawienia wolności, na czas odbywania kary, nie dotyczy to jednak świadczeń, przewidzianych w art. 108 i 110.

**Art. 121.** 1. Ubezpieczalnia społeczna może w całości lub częściowo odmówić zasiłku chorobowego lub szpitalnego ubezpieczonym, którzy wywołali chorobę rozmyślnie lub przez udział z własnej winy w bójkach lub czynach gwałtu.

2. Zasiłek ten może być jednak wypłacony rodzinie (art. 111), jeśli pozostaje ona w potrzebie.

. . . . . .

## O ZMIANIE NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW O UBEZPIECZENIACH SPOŁECZNYCH

*Ustawa z dnia 1 marca 1949 r.*

(Dz. U. z 1949 r. nr 18, poz. 109)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

**Art. 2.** 1. Znosi się ograniczenie okresu uprawnienia do pomocy leczniczej, określone w art. 95 ust. 1 pkt 1 i art. 110 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. R. P. nr 51, poz. 396) z późniejszymi zmianami. Po ustaniu stosunku pracy pomocy leczniczej udziela się nadal przez okres 26 tygodni.

2. Wypłacanie zasiłku chorobowego, domowego lub szpitalnego poza okres 26 tygodni może być przedłużone w przypadkach, gdy równocześnie przeprowadzane leczenie rokuje przywrócenie ubezpieczonemu zdolności do pracy . . . . . .

3. Podwyższa się zasiłek domowy do wysokości 50% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

## W SPRAWIE OKREŚLENIA SKŁADNIKÓW FUNDUSZU PŁAC STANOWIĄCYCH PODSTAWĘ DO OBLICZANIA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W USPOŁECZNIONYCH ZAKŁADACH PRACY

*Zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 8 lutego 1961 r.*

(Monitor Polski 1961 r., nr 12, poz. 67)

*(Wyciąg)*

Na podstawie § 3 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1959 r. w sprawie opłacania składek na ubezpieczenia spo-

łeczne oraz rozliczania zasiłków wypłacanych przez zakłady pracy (Dz. U. nr 9, poz. 46) zarządza się, co następuje:

§ 1. W przedsiębiorstwach państwowych i w organizacjach spółdzielczych działających według zasad rozrachunku gospodarczego podstawę do obliczania składek na ubezpieczenia społeczne stanowią wypłaty wynagrodzenia brutto, zaliczane bez względu na źródło finansowania do osobowego funduszu płac w myśl przepisów o zasadach i trybie bankowej kontroli funduszu płac przedsiębiorstw działających według zasad rozrachunku gospodarczego.

§ 2. 1. W jednostkach budżetowych w zakresie ich działalności podstawowej i działalności ubocznej prowadzonej w formie środków specjalnych oraz w zakładach budżetowych podstawę do obliczania składek na ubezpieczenia społeczne stanowią:

1) wypłaty wynagrodzeń brutto z § 1 klasyfikacji budżetowej — „Osobowy fundusz płac";
2) wynagrodzenia brutto wypłacane z tytułu stosunku pracy z innych paragrafów klasyfikacji budżetowej;
3) kwoty stypendiów brutto wypłacanych stypendystom podlegającym obowiązkowi ubezpieczenia społecznego.

. . . . . .

§ 3. W państwowych i spółdzielczych jednostkach organizacyjnych utrzymywanych z wpłat przedsiębiorstw lub jednostek nadzorowanych podstawę do obliczania składek na ubezpieczenia społeczne stanowią wszystkie wypłaty brutto z pozycji planu finansowego tych jednostek. „Płace pracowników".

. . . . . .

§ 5. W stowarzyszeniach i innych organizacjach społecznych podstawę do obliczania składek na ubezpieczenia społeczne stanowią wypłaty wynagrodzeń brutto w gotówce oraz równowartość wynagrodzeń w naturze, należnych pracownikom z tytułu stosunku pracy.

§ 6. Nie stanowią podstawy do obliczania składek na ubezpieczenia społeczne:

1) w jednostkach budżetowych — kwoty wypłacane z § 1 klasyfikacji budżetowej „Osobowy fundusz płac" nauczycielom tytułem ekwiwalentu za rentę zawieszoną z powodu pozostawania w pracy;
2) w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych — dodatki za rozłąkę zaliczane do osobowego funduszu płac;
3) w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe" — dodatek godzinowo-kilometrowy, przysługujący pracownikom drużyn lokomotywowych i konduktorskich na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1957 r. w sprawie niektórych zmian w zakresie wynagradzania pracow-

ników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe" (Dz. U. nr 23, poz. 110);

4) w państwowych i spółdzielczych przedsiębiorstwach działających według zasad rozrachunku gospodarczego — wynagrodzenia wypłacane z osobowego funduszu płac chałupnikom, którzy z tytułu wykonywania tych prac nie są pracownikami w myśl przepisów rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 8 lipca 1960 r. w sprawie określenia, którzy chałupnicy są pracownikami w rozumieniu dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. z 1960 r. nr 37, poz. 220 i z 1961 r. nr 1, poz. 4);
5) wynagrodzenia wypłacane żołnierzom z funduszu płac zakładów pracy objętych § 1, § 2 ust. 1 oraz §§ 3—5.

§ 7. Traci moc zarządzenie Ministra Finansów z dnia 15 maja 1959 r. w sprawie określenia składników funduszu płac stanowiących podstawę do obliczania składek na ubezpieczenia społeczne w uspołecznionych zakładach pracy (Monitor Polski nr 50, poz. 221).

§ 8. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1961 r.

## W SPRAWIE GOSPODARKI FUNDUSZAMI UBEZPIECZENIOWYMI W ZAKRESIE ŚWIADCZEŃ CHOROBOWYCH

*Uchwała Komitetu Wykonawczego CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 1, poz. 2)

*(Wyciąg)*

Przed radami zakładowymi stoją następujące zadania:

1) Systematyczne analizowanie, przy udziale lekarza zakładowego, technika bhp, społecznego inspektora pracy, stanu zdrowia załóg, kształtowania się absencji chorobowej oraz przyczyn jej powstawania.

   Kwartalna analiza sytuacji w zakresie kształtowania się absencji chorobowej, wykorzystania limitów i pracy przemysłowej służby zdrowia powinna stanowić dla rady zakładowej również podstawę do wyrażania swego stanowiska odnośnie przyznania dodatkowego wynagrodzenia dla lekarzy zatrudnionych w przyzakładowym lecznictwie, w myśl bowiem rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 grudnia 1958 r. lekarze zatrudnieni w zakładach leczniczo-zapobiegawczych w przemyśle i budownictwie mogą otrzymywać raz na kwartał dodatkowe wynagrodzenie, pod warunkiem wykazania należytej troski o zdrowie załogi i stan sanitarno-higieniczny zakładu pracy.

2) Uwzględniając warunki stabilizacji kadr lekarskich rady zakładowe winny występować, w porozumieniu z zakładem pracy, do wydziałów zdrowia z wnioskami dotyczącymi prawidłowej obsady tych placówek kwalifikowanymi kadrami o odpowiednim stażu pracy. W tej dziedzinie rady zakładowe winny ściśle współpracować, z wojewódzkimi zarządami ubezpieczeń społecznych [1]).

3) Rady zakładowe winny współpracować z przyzakładowymi placówkami służby zdrowia w zakresie: usprawnienia pomocy leczniczej dla członków załogi, czuwania nad przestrzeganiem wstępnych i okresowych badań lekarskich, zwalczania chorób zawodowych, rozwijania profilaktyki, usuwania przyczyn ich powstawania i podnoszenia stanu higieniczno-sanitarnego w zakładach pracy.

4) Rady zakładowe winny dbać:
— o właściwe wyposażenie placówek przyzakładowej służby zdrowia i występować w tych sprawach do kierownictwa zakładów pracy,
— organizować wspólnie z administracją zakładu pracy oraz służby zdrowia pogadanki i odczyty na temat chorób zawodowych, higieny osobistej, higieny pracy itp.,
— współdziałać z kierownictwem zakładów pracy w zakresie realizacji przepisów ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. (Dz.U. nr 35, poz. 154) w dziedzinie przeprowadzania systematycznej kontroli osób, co do których zachodzi podejrzenie symulacji choroby i popełnianie nadużyć przy korzystaniu ze zwolnień lekarskich.

5) W zakładach pracy objętych limitowaniem wydatków na zasiłki chorobowe — niezbędny jest udział rad zakładowych w kwartalnej analizie wydatków na wypłatę zasiłków. Należy przy tym zwracać uwagę, aby kierownictwo zakładów w dążeniu do obniżenia wydatków na zasiłki nie naruszało uprawień pracowników do należnych im świadczeń chorobowych.

Komitet Wykonawczy zwraca się do organów samorządu robotniczego i do wszystkich instancji związkowych o dokonanie dalszych wysiłków celem zapewnienia racjonalnej gospodarki funduszami ubezpieczeniowymi, likwidacji nie uzasadnionych zwolnień i polepszenia stanu zdrowia załóg.

*16 grudnia 1958.*

[1]) Obecnie oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

## O OGRANICZENIU NADMIERNEGO I NIE UZASADNIONEGO WZROSTU WYPŁAT Z FUNDUSZU ZASIŁKÓW CHOROBOWYCH

*Z uchwały IV Kongresu Związków Zawodowych*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 4, poz. 68)

*(Wyciąg)*

Związki zawodowe dążą metodami wychowawczymi do tego, by wszyscy członkowie załóg w zakładach pracy podporządkowywali się obowiązującym wymogom społecznej organizacji pracy, by w załogach wzrosło poczucie odpowiedzialności za mienie ogólnospołeczne.

Jedną z częstych form naruszania dyscypliny społecznej i bezprawnego wykorzystywania środków państwowych jest symulowanie chorób. Związki zawodowe uznają za słuszne poczynania, które zmierzają do ograniczenia nadmiernego i nie uzasadnionego wzrostu wypłat z funduszu zasiłków chorobowych, przez ustalenie odpowiedzialności zakładów pracy za gospodarowanie przydzielonym im funduszem na zasiłki chorobowe oraz przez zaostrzenie kontroli społecznej nad prawidłowym dokonywaniem wypłat z tytułu niezdolności do pracy.

Zwalczaniu nadużyć, polegających na bezprawnym pobieraniu zasiłków chorobowych, powinno towarzyszyć wzmożenie opieki organizacji związkowej nad chorymi pracownikami, a także zwiększenie troski o podniesienie zdrowotności załóg i skuteczne zwalczanie chorób zawodowych, o szersze rozwinięcie akcji profilaktycznej oraz o polepszenie stanu opieki lekarskiej nad załogami zakładów pracy.

Od Ministerstwa Zdrowia związki zawodowe domagają się podjęcia kroków w kierunku zapewnienia prawidłowego orzecznictwa oraz rozwinięcia skutecznej działalności w celu polepszenia zdrowotnych warunków załóg.

*19 kwietnia 1958 r.*

## W SPRAWIE PRZYZNANIA MATKOM PRACUJĄCYM ZASIŁKÓW CHOROBOWYCH ZA OKRES NIEOBECNOŚCI W PRACY Z POWODU CHOROBY DZIECKA

*Uchwała nr 293 Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 r.*

(Monitor Polski 1954 r., nr A-47, poz. 659)

Celem zapewnienia zabezpieczenia materialnego matkom pracującym, korzystającym ze zwolnienia lekarskiego od pracy w okresie

choroby dziecka, Prezydium Rządu na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Pracownica, która w okresie zwolnienia lekarskiego od pracy dla zapewnienia osobistej opieki choremu dziecku w wieku do lat 14 w myśl obowiązujących przepisów nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, otrzymuje zasiłek chorobowy, tak jak w przypadku niezdolności do pracy z powodu własnej choroby.

2. Czas pobierania zasiłku w przypadku określonym w ust. 1 nie może przekraczać 30 dni w roku kalendarzowym.

§ 2. 1. Zasiłek, o którym mowa w § 1, przyznaje się na podstawie:

1) orzeczenia lekarza, a w przypadku choroby dziecka trwającej dłużej niż 3 dni — orzeczenia komisji lekarskiej, stwierdzającego konieczność roztoczenia osobistej opieki nad chorym dzieckiem;
2) zaświadczenia rady zakładowej (miejscowej), stwierdzającego, iż poza matką nie ma innych domowników, mogących zaopiekować się chorym dzieckiem.

Zaświadczenie to rada zakładowa (miejscowa) wydaje po uprzednim sprawdzeniu na miejscu albo też na podstawie zaświadczenia prezydium rady narodowej (dzielnicowej, miejskiej, gminnej) lub komitetu blokowego o istnieniu warunków określonych w pkt. 2.

2. W przypadku, gdy chore dziecko nie ukończyło dwóch lat życia, przyznanie zasiłku następuje na podstawie orzeczenia lekarza lub komisji lekarskiej (ust. 1, pkt 1), bez potrzeby uzyskiwania zaświadczenia rady zakładowej (miejscowej).

3. Orzeczenie lekarza lub komisji lekarskiej wydaje się w trybie przepisów instrukcji Ministra Zdrowia nr 42/51 z dnia 12 czerwca 1951 r. w sprawie orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy (Dz.Urz. Min. Zdrowia nr 12, poz. 121).

§ 3. Wykonanie uchwały porucza się Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej oraz innym właściwym ministrom.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## O UZUPEŁNIENIU UCHWAŁY Z DNIA 18 MAJA 1954 R. W SPRAWIE PRZYZNANIA MATKOM PRACUJĄCYM ZASIŁKÓW CHOROBOWYCH ZA OKRES NIEOBECNOŚCI W PRACY Z POWODU CHOROBY DZIECKA

*Uchwała nr 993 Prezydium Rządu*
*z dnia 17 grudnia 1955 r.*

(Monitor Polski 1955 r., nr 124, poz. 1614)

§ 1. Uprawnienia do zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka, przyznane matkom-pracownicom na podstawie uchwały nr 293 Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 r.

w sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka (Monitor Polski Nr A-47, poz. 659) rozciąga się na ojców pracujących, opiekujących się chorymi dziećmi, na warunkach przewidzianych w uchwale z dnia 18 maja 1954 r. ze zmianami wynikającymi z dalszych postanowień niniejszej uchwały.

§ 2. Zasiłki chorobowe dla ojca przysługują tylko wówczas, gdy ojciec jest samotny lub gdy matka z powodu choroby lub połogu nie może zaopiekować się chorym dzieckiem.

§ 3. 1. We wszystkich przypadkach wymienionych w § 2 należy przedłożyć zaświadczenie rady zakładowej (miejscowej), że poza ojcem nie ma innych domowników mogących zaopiekować się chorym dzieckiem.

2. W przypadku choroby lub połogu matki dziecka (§ 2) należy ponadto przedłożyć odpowiednie zaświadczenie lekarskie wydane w trybie określonym w § 2 ust. 3 uchwały z dnia 18 maja 1954 r.

§ 4. Zasady uchwały z dnia 18 maja 1954 r. i uchwały niniejszej mają odpowiednie zastosowanie do innych osób, wychowujących i utrzymujących dzieci, jeżeli pracują i pobierają na nie zasiłki rodzinne.

§ 5. Wykonanie uchwały porucza się Centralnej Radzie Związków Zawodowych.

§ 6. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE LEGITYMACJI UBEZPIECZENIOWYCH

*Rozporządzenie Rady Ministrów*
*z dnia 6 października 1959 r.*

(Dz. U. 1959 r., nr 56, poz. 338)

*(Wyciąg)*

Na podstawie art. 9 ust. 1 i art. 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. o zwalczaniu nadużyć w zakresie wykorzystywania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy (Dz. U. nr 35, poz. 154) oraz art. 70 ust. 2 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. nr 23, poz. 97) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Legitymacje ubezpieczeniowe dla pracowników są jedynymi dokumentami uprawniającymi do uzyskiwania świadczeń wchodzących w zakres pomocy leczniczej, ustalonych w przepisach o ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa, oraz do uzyskiwania

zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy. Legitymacje te służą również do rejestracji okresów zatrudnienia i zarobków.

2. Legitymacje ubezpieczeniowe dla członków rodziny pracownika są jedynymi dokumentami uprawniającymi do uzyskiwania świadczeń wchodzących w zakres pomocy leczniczej, ustalonych w przepisach o ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa.

**§ 2.** 1. Pracownikom zatrudnionym w uspołecznionych zakładach pracy, wypłacających zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, oraz członkom rodzin tych pracowników legitymacje ubezpieczeniowe wydają zakłady pracy.

2. Pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy, nie wymienionych w ust. 1, jak również członkom rodzin tych pracowników legitymacje ubezpieczeniowe wydają właściwe terenowo zarządy ubezpieczeń społecznych.

**§ 3.** 1. Zakłady pracy określone w § 2 ust. 1 są obowiązane:

1) przestrzegać, aby pracownicy i członkowie ich rodzin posiadali legitymacje ubezpieczeniowe,

2) wydawać legitymacje ubezpieczeniowe pracownikom i członkom ich rodzin w terminie nie dłuższym niż 2 tygodnie po przyjęciu pracownika do pracy,

3) żądać przy przyjmowaniu do pracy okazania przez pracownika legitymacji ubezpieczeniowej albo oświadczenia lub zaświadczenia, przewidzianych w § 5,

4) dokonywać wpisów do legitymacji ubezpieczeniowych w sposób i w terminach wskazanych w instrukcji Centralnej Rady Związków Zawodowych.

2. Zakłady pracy określone w § 2 ust. 2 są obowiązane:

1) dopilnować, aby pracownicy i członkowie ich rodzin, posiadali legitymacje ubezpieczeniowe,

2) pomagać pracownikom w uzyskaniu legitymacji ubezpieczeniowych we właściwych terenowo zarządach ubezpieczeń społecznych,

3) dokonywać wpisów do legitymacji ubezpieczeniowych w sposób i w terminach wskazanych w instrukcji Centralnej Rady Związków Zawodowych.

3. Zakłady pracy obowiązane są uzupełniać lub prostować wpisy do legitymacji ubezpieczeniowych zgodnie z prawomocnym orzeczeniem zarządu ubezpieczeń społecznych lub instancji odwoławczej.

**§ 4.** Zakłady społeczne służby zdrowia oraz organy określone w § 6 pkt 4 są obowiązane dokonywać w legitymacjach ubezpieczeniowych odpowiednich wpisów zgodnie z instrukcją Centralnej Rady Związków Zawodowych.

**§ 5.** 1. Zakład pracy wydaje legitymację ubezpieczeniową pracow-

nikowi podejmującemu zatrudnienie, który dotychczas legitymacji nie otrzymał, po złożeniu przez niego odpowiedniego oświadczenia.

2. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, pracownik składa pod odpowiedzialnością karną za fałszywe zeznanie w organie właściwym do spraw zatrudnienia prezydium powiatowej (miejskiej, dzielnicowej) rady narodowej. Minister Pracy i Opieki Społecznej określi tryb postępowania organów zatrudnienia w tych sprawach oraz ustali wzór oświadczenia składanego przez pracownika.

3. Jeżeli pracownik podejmujący zatrudnienie nie posiada legitymacji ubezpieczeniowej z powodu jej zagubienia, obowiązany jest przedstawić zaświadczenie stwierdzające wydanie legitymacji wystawione przez zakład pracy (§ 2 ust. 1) lub zarząd ubezpieczeń społecznych (§ 2 ust. 2), który legitymację wydał.

**§ 6.** Pracownik obowiązany jest:

1) dostarczyć zakładowi pracy lub właściwemu terenowo zarządowi ubezpieczeń społecznych fotografię i dokumenty, przewidziane w instrukcji Centralnej Rady Związków Zawodowych, niezbędne do wystawienia legitymacji ubezpieczeniowej,

2) przedstawiać legitymację ubezpieczeniową zakładowi społecznemu służby zdrowia w celu uzyskania pomocy leczniczej i zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy,

3) przedstawiać legitymację ubezpieczeniową zakładowi pracy dla dokonywania wpisów,

4) przedstawiać legitymację ubezpieczeniową właściwemu terenowo zarządowi ubezpieczeń społecznych lub jego organowi kontrolnemu, właściwemu do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych organowi prezydium rady narodowej, komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia oraz komisji protezowej.

. . . . . .

**§ 8.** 2. Pracownik otrzymuje legitymację ubezpieczeniową po uiszczeniu opłaty w wysokości kosztów legitymacji.

3. Członkowie rodziny pracownika otrzymują legitymacje ubezpieczeniowe bezpłatnie.

4. W razie zagubienia lub zniszczenia legitymacji ubezpieczeniowej przez pracownika, pracownik uiszcza opłatę za nową legitymację w podwójnej wysokości.

. . . . . .

**§ 11.** 3. Dotychczasowe legitymacje ubezpieczeniowe są nadal dowodami uprawniającymi członków rodziny pracownika do uzyskania pomocy leczniczej.

. . . . . .

## W SPRAWIE WZORÓW LEGITYMACJI UBEZPIECZENIOWYCH TRYBU WYDAWANIA LEGITYMACJI I SPOSOBU DOKONYWANIA W NICH WPISÓW

*Instrukcja CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 11, poz. 216)

### I. WZORY I TRYB WYDAWANIA LEGITYMACJI UBEZPIECZENIOWYCH

1. Pracownikom, zatrudnionym w uspołecznionych zakładach pracy wypłacających zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, oraz członkom rodzin tych pracowników legitymacje ubezpieczeniowe wydają zakłady pracy.

Pracownikom, zatrudnionym w pozostałych zakładach pracy, jak również członkom rodzin tych pracowników, legitymacje ubezpieczeniowe wydają właściwe terenowo zarządy ubezpieczeń społecznych.[1])

2. Zakłady pracy oraz właściwe terenowo zarządy ubezpieczeń społecznych wydają legitymacje ubezpieczeniowe dla pracowników na podstawie wniosku pracownika według wzoru nr 1, a dla członków ich rodzin na podstawie wniosku pracownika według wzoru nr 2. Do wniosku według wzoru nr 1 powinno być dołączone oświadczenie pracownika, że legitymacji dotychczas nie otrzymał, złożone w organie właściwym do spraw zatrudnienia prezydium powiatowej (miejskiej, dzielnicowej) rady narodowej.

Nowo przyjętym pracownikom, którzy nie posiadają legitymacji ubezpieczeniowych, zakład pracy jest obowiązany wydać ją w terminie nie dłuższym niż 2 tygodnie po przyjęciu pracownika do pracy.

3. Pracownik zatrudniony w dwóch lub więcej zakładach pracy otrzymuje tylko jedną legitymację ubezpieczeniową. W razie zatrudnienia obojga małżonków, dla członków rodziny wspólnie z nimi zamieszkujących i pozostających na ich całkowitym i wyłącznym utrzymaniu wydaje się tylko jedną legitymację ubezpieczeniową.

4. Legitymacje ubezpieczeniowe dla pracowników wydaje się na druku według wzoru nr 3, a legitymacje ubezpieczeniowe dla członków rodziny na druku według wzoru nr 4.

5. Druki legitymacji ubezpieczeniowych dla pracowników oraz członków ich rodzin otrzymują zakłady pracy na podstawie pisemnego zapotrzebowania według wzoru nr 5 z właściwych terenowo zarządów ubezpieczeń społecznych. Druki legitymacji dla pracowników zakłady pracy mogą otrzymać po uprzednim przekazaniu na rachunek

[1]) Obecnie oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wyjaśnienie dotyczy wszystkich przypadków użycia w instrukcji określenia „Zarząd ubezpieczeń społecznych".

bankowy właściwego terenowo zarządu ubezpieczeń społecznych należności za te druki w wysokości zł 6 za jeden druk legitymacji.

Pozostałe druki wymienione w instrukcji wydają zarządy ubezpieczeń społecznych bezpłatnie.

6. Zakład pracy wydaje legitymację ubezpieczeniową dla pracownika po uiszczeniu przez niego opłaty w wysokości zł 6.

7. W razie zagubienia lub zniszczenia przez pracownika legitymacji ubezpieczeniowej dla pracownika, albo zagubienia lub zniszczenia legitymacji ubezpieczeniowej dla członków jego rodziny, pracownik otrzymuje nową legitymację po złożeniu nowego wniosku o wydanie legitymacji, podając w jakich okolicznościach legitymacja uległa zagubieniu lub zniszczeniu. Do wniosku pracownik dołącza zaświadczenie zakładu pracy (zarządu ubezpieczeń społecznych), który wydał poprzednią legitymację, z uwzględnieniem daty wystawienia legitymacji, jej serii i numeru oraz wycinek prasowy ogłoszenia o unieważnieniu zagubionej lub zniszczonej legitymacji.

Nową legitymację dla pracownika (duplikat) wydaje zakład pracy (zarząd ubezpieczeń społecznych) po uiszczeniu przez pracownika należności za legitymację w podwójnej wysokości tj. zł 12.

Z kwoty tej zakład pracy przekazuje dodatkową opłatę zł 6 na rachunek bankowy właściwego terenowego zarządu ubezpieczeń społecznych.

8. Zakłady pracy są obowiązane prowadzić ewidencję wydanych legitymacji według wzoru nr 6, oddzielnie dla pracowników i oddzielnie dla członków ich rodzin.

W razie wydania duplikatu legitymacji, zakład pracy (zarząd ubezpieczeń społecznych) wpisuje w kolumnie: „Nr legitymacji i seria" dodatkowo słowo „duplikat".

9. Druki legitymacji są drukami ścisłego zarachowania i powinny być przechowywane wraz z odpisami zapotrzebowań i wykazami wydanych legitymacji pod zamknięciem i odpowiedzialnością wyznaczonych pracowników.

10. Wnioski, na podstawie których są wydawane legitymacje ubezpieczeniowe pracownikom i członkom ich rodzin. należy przechowywać w układzie alfabetycznym.

## II. SPOSÓB DOKONYWANIA WPISÓW DO LEGITYMACJI UBEZPIECZENIOWYCH DLA PRACOWNIKÓW

11. Zakład pracy przyjmując pracownika do pracy żąda od niego okazania legitymacji ubezpieczeniowej i dokonuje w niej odpowiednich wpisów.

12. Upoważnionymi do dokonywania wpisów do legitymacji ubezpie-

czeniowych są zakłady pracy, zarządy ubezpieczeń społecznych, zakłady społeczne służby zdrowia, właściwe do spraw rent organy prezydiów rad narodowych, komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia oraz komisje protezowe.

Posiadacz legitymacji nie może w niej dokonywać żadnych wpisów i poprawek.

13. Na drugiej stronie okładki legitymacji ubezpieczeniowej zakład pracy lub właściwy terenowo zarząd ubezpieczeń społecznych nalepia fotografię pracownika i stempluje ją swoją pieczęcią. Na tej samej stronie okładki legitymacji u dołu pracownik powinien podpisać się.

14. Na stronie 1 legitymacji wpisuje się dane osobowe pracownika na podstawie wniosku wypełnionego przez pracownika i sprawdzonego uprzednio z jego dowodem osobistym, a w razie braku dowodu — na podstawie innych dokumentów stwierdzających tożsamość osoby. Legitymację ubezpieczeniową podpisuje kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona i stempluje pieczęcią zakładu pracy.

W przypadku wydawania legitymacji przez zarządy ubezpieczeń społecznych, legitymację podpisuje dyrektor zarządu lub osoba przez niego upoważniona i stempluje pieczęcią zarządu. Jeżeli pracownik posiadający legitymację ubezpieczeniową zmieni nazwisko, zakład pracy (zarząd ubezpieczeń społecznych) na podstawie przedłożonego dokumentu przekreśla nazwisko poprzednie i wpisuje nowe nad przekreślonym dawnym nazwiskiem. Dokonujący wpisu podaje na tej samej stronie legitymacji podstawę przeprowadzonej zmiany (np. „zaświadczenie Urzędu Stanu Cywilnego w... z dn.... nr....") i zamieszcza obok datę, pieczęć zakładu pracy (zarządu ubezpieczeń społecznych) i swój podpis.

15. Na stronach od 2 do 6 legitymacji zakład pracy (zarząd ubezpieczeń społecznych) wpisuje miejsce zamieszkania pracownika na podstawie złożonego wniosku o wydanie legitymacji. W razie zmiany miejsca zamieszkania wpisuje się nowe miejsce zamieszkania po przedłożeniu przez pracownika odpowiedniego dowodu.

16. Na stronach od 7 do 32 legitymacji zakład pracy wpisuje zaświadczenia o zatrudnieniu pracownika dla uzyskania przez niego pomocy leczniczej. Wpisu tego dokonuje zakład pracy niezwłocznie po zgłoszeniu żądania przez pracownika.

Zaświadczenie jest ważne przez okres 3 miesięcy od daty wystawienia, o ile nie ustało zatrudnienie. Legitymacja ubezpieczeniowa dla pracownika jest jedynym dokumentem uprawniającym do uzyskania świadczeń leczniczo-zapobiegawczych oraz zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy.

17. Na stronach od 33 do 63 legitymacji zakłady opieki zdrowotnej

otwartej wpisują wszystkie porady ambulatoryjne i wizyty u obłożnie chorych w domu z podaniem daty udzielonej porady lub wizyty (dzień, miesiąc, rok) oraz wpisują okresy czasowej niezdolności do pracy (dzień, miesiąc, rok początku i końca niezdolności) w każdym przypadku wydanego orzeczenia. Rozpoznania i numeru statystycznego choroby nie wpisuje się.

Jeżeli w wyniku badania ambulatoryjnego nie została stwierdzona niezdolność do pracy, lekarz (lekarz dentysta, st. felczer, felczer) lub komisja lekarska wpisuje tylko datę udzielonej porady, a kolumnę „niezdolność do pracy" wypełnia wpisem „zdolny(a) do pracy".

W przypadku, gdy lekarz (lekarz dentysta, st. felczer, felczer) lub komisja lekarska stwierdza zdolność lub niezdolność do pracy i kieruje pacjenta na badania dodatkowe, wpisuje dodatkowo w tej samej kolumnie: „skierowano na badania pomocnicze"... (wpisać odpowiedni rodzaj badania).

Jeżeli lekarz (lekarz dentysta, st. felczer, felczer) lub komisja lekarska nie podejmuje decyzji co do zdolności lub niezdolności do pracy i kieruje chorego do lekarza specjalisty, wówczas w kolumnie „niezdolność do pracy" wpisuje: „skierowano do lekarza specjalisty"... (z wymienieniem specjalności).

Lekarz (lekarz dentysta, st. felczer, felczer) lub komisja lekarska w przypadku nie przedłożenia przez pracownika legitymacji ubezpieczeniowej, stwierdziwszy czasową niezdolność do pracy, wpisuje w myśl obowiązujących przepisów w karcie choroby danego pracownika orzeczenie, a zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wydaje dopiero po przedłożeniu legitymacji ubezpieczeniowej, w której odnotowuje datę udzielonej porady i okres niezdolności do pracy. Dokonanie wpisów stwierdza lekarz (lekarz dentysta, st. felczer, felczer) lub komisja lekarska stemplem i podpisami.

18. Na stronach od 64 do 73 legitymacji zakłady rozpoznawcze opieki zdrowotnej otwartej wpisują datę i rodzaj badań pomocniczych wykonanych na zlecenie lekarzy zakładów społecznych służby zdrowia lub komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (np. prześwietlenie lub zdjęcie rentgenowskie klatki piersiowej, badanie treści żołądka, podstawowej przemiany materii itp.).

Wyników badań nie należy wpisywać.

Dokonanie wpisów potwierdza zakład rozpoznawczy stemplem i podpisem.

19. Na stronach od 74 do 77 legitymacji zakłady opieki zdrowotnej zamkniętej wpisują okresy pobytu pracownika w zakładzie leczniczym oraz okresy czasowej niezdolności do pracy (dzień, miesiąc, rok początku i końca pobytu oraz dzień, miesiąc, rok początku i końca niezdolności do pracy).

Szpitale (kliniki, sanatoria przeciwgruźlicze i dla nerwowo chorych, działy kliniczne instytutów naukowych, oddziały chorych leżących w przychodniach i stacjach pogotowia ratunkowego) wpisują w rubryce „niezdolność do pracy" okres niezdolności do pracy, obejmujący łącznie czas pobytu w zakładzie leczniczym oraz niezdolność do pracy po wypisaniu chorego z zakładu leczniczego i orzeczoną przez ten zakład.

Sanatoria uzdrowiskowe oraz ośrodki naukowo-lecznicze akademii medycznych (instytutów naukowych, szpitali wojewódzkich) prowadzone przez przedsiębiorstwa uzdrowiskowe lub związki zawodowe, wpisują w rubryce „niezdolność do pracy" okresy niezdolności do pracy na podstawie przedłożonego przez chorego zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy, wydanego przez konsultanta do spraw lecznictwa uzdrowiskowego na cały okres leczenia sanatoryjnego lub na okres leczenia przekraczający okres urlopu wypoczynkowego, albo przez komisje balneologiczne klinik (instytutu naukowego, szpitala wojewódzkiego), w myśl zarządzenia Ministra Zdrowia z dnia 10 grudnia 1954 r. w sprawie leczenia uzdrowiskowego (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 23/54, poz. 120) oraz instrukcji nr 8/55 Ministra Zdrowia (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 3/55, poz. 19). Jeżeli leczenie sanatoryjno-uzdrowiskowe przeprowadzane jest w ramach urlopu wypoczynkowego, w rubryce „niezdolność do pracy" wpisać należy: „w ramach urlopu wypoczynkowego".

W przypadkach leczenia w ramach wczasów leczniczych przeciwgruźliczych lub uzdrowiskowych w rubryce „niezdolność do pracy" zamieszcza się wpisy: „w ramach urlopu wypoczynkowego", albo wpisuje się okres niezdolności na podstawie przedłożonego przez pracownika zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy, wydanego przez zakład społeczny służby zdrowia właściwy dla danego pracownika. Dokonanie wpisów potwierdza się stemplem zakładu i podpisem.

20. Na stronach 78 i 79 legitymacji zakłady opieki zdrowotnej otwartej wpisują rodzaje przyznanych środków pomocniczych (np. okulary, aparat słuchowy, protezy zębowe itp.), a komisje protezowe — przydzielone rodzaje przedmiotów ortopedycznych.

21. Na stronie 80 legitymacji zakłady opieki zdrowotnej otwartej wpisują właściwy dla danego pracownika rejon leczniczy.

Jeżeli w zakładzie pracy jest zakład leczniczo-zapobiegawczy, należy również podać siedzibę tej placówki. Na tej samej stronie stacje krwiodawstwa stwierdzają, że dany pracownik jest dawcą krwi.

22. Na stronie 81 legitymacji lekarze zakładów społecznych służby zdrowia, wydając zaświadczenia o stanie zdrowia, dla potrzeb komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, rejestrują te za-

świadczenia przez wpisanie numeru statystycznego lekarza i daty wystawienia zaświadczenia o stanie zdrowia. Komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, po wydaniu orzeczenia o istnieniu lub braku inwalidztwa, wpisują grupę inwalidów lub stwierdzają brak inwalidztwa oraz stawiają pieczęć komisji i wpisują datę wydania orzeczenia.

23. Strony od 82 do 109 legitymacji przeznaczone są na wpisy okresów zatrudnienia oraz zarobków pracownika dla celów rentowych. Nowy zakład pracy powinien zbadać, czy poprzedni zakład pracy dokonał wpisu zatrudnienia. Jeżeli brak jest wpisu lub wpis jest niekompletny, zakład pracy powinien zażądać od pracownika, aby postarał się o uzyskanie wpisu i w razie potrzeby pomóc mu w jego uzyskaniu. Trzy pierwsze kolumny na wyżej wymienionych stronach zakład pracy wypełnia przy wydaniu legitymacji. Nowo przyjętemu pracownikowi posiadającemu już legitymację zakład pracy dokonuje tego wpisu niezwłocznie po podjęciu zatrudnienia.

W kolumnie „rodzaj wykonywanej pracy" wpisuje się nazwę zawodu, np. murarz, sprzątaczka, pracownik biurowy, a dla prac, które uprawniają do zaliczenia pracownika do I kategorii zatrudnienia, należy szczegółowo opisać rodzaj wykonywanej pracy, np. kowal ręczny w kuźni przemysłowej, praca w hamowni przy próbach silników spalinowych itp. Wykaz prac uprawniających do zaliczenia do I kategorii zatrudnienia zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1956 r. (Dz. U. nr 39, poz. 176), a ponadto szczegółowe zawody (stanowiska robocze) objęte wielostanowiskowymi pozycjami wykazu określają zarządzenia właściwych ministrów oraz Ministra Pracy i Opieki Społecznej, ogłoszone w Monitorze Polskim.

Jeżeli w czasie trwania zatrudnienia pracownikowi zmieniono rodzaj pracy i ta nowa praca powoduje zmianę w zaliczeniu do kategorii zatrudnienia, należy w tej samej kolumnie w następnym wierszu podać rodzaj nowej pracy oraz datę jej zmiany. W kolumnie „ustanie zatrudnienia" wpisuje się ostatni dzień, za który pracownikowi przysługuje zarobek.

W kolumnie „zarobek" wpisuje się zarobek po raz pierwszy za ten rok, w którym wydano legitymację pracownikowi; zarobki za lata wcześniejsze mogą być również wpisane (oddzielnie za każdy rok) na prośbę pracownika. W pierwszym wierszu kolumny wpisuje się rok, w drugim sumę zarobków brutto za ten rok, a w trzecim przeciętny zarobek miesięczny.

Zarobek ustala się według zasad rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 22 listopada 1956 r. (Dz. U. z 1956 r. nr 59, poz. 280 i z 1958 r. nr 26, poz. 113).

Przeciętny zarobek miesięczny powstaje z podzielenia sumy zarob-

ków przez liczbę miesięcy, w których pracownik pozostawał w zatrudnieniu w danym roku kalendarzowym bez względu na ilość dni pracy w tym miesiącu. Przy obliczaniu przeciętnego zarobku wyłącza się zarobki i miesiące, w których pracownik przez okres dłuższy niż 5 dni pobierał zasiłek z ubezpieczenia społecznego z powodu choroby lub macierzyństwa.

Przykład:

Pracownik zatrudniony był od 18 stycznia do 3 grudnia tego samego roku i zarobek jego za cały okres wyniósł razem 24 200 zł. W okresie od 18 lipca do 9 sierpnia pracownik pobierał zasiłki chorobowe, zarobek jego w miesiącach, w których pobierał zasiłki chorobowe wyniósł: w lipcu 1 100 zł, w sierpniu 1 800 zł; wobec tego z ogólnej sumy zarobków odejmuje się zarobek za miesiące, w których pracownik pobierał zasiłki przez okres dłuższy niż 5 dni:

24 200 zł — 1100 zł — 1800 zł = 21 300 zł.

Zatrudnienie trwało od 18 stycznia do 3 grudnia tego samego roku, a więc przez 12 miesięcy; z tej ogólnej liczby miesięcy odejmuje się 2 miesiące (lipiec i sierpień), a przeciętny zarobek oblicza się z 10 miesięcy.

W przypadku podanym w przykładzie wpisu dokonuje się w kolumnie „zarobek" w sposób następujący:

| |
|---|
| rok 1959<br>21 300 zł |
| 2 130 zł |

Zakład pracy jest obowiązany wpisywać zarobki w każdym roku za poprzedni rok kalendarzowy oraz wpis ten potwierdzić w ostatniej kolumnie w tym samym wierszu.

Jeżeli zatrudnienie ustało przed upływem roku kalendarzowego zarobki należy wpisać do dnia ustania zatrudnienia, niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy. Dla chałupnika uspołeczniony zakład pracy wpisuje przy wypłacie zarobku w kolumnie: „zarobek" w pierwszym wierszu rok zatrudnienia, w drugim — miesiąc zatrudnienia, w trzecim — zarobek za ten miesiąc, potwierdzając wpis ten w ostatniej kolumnie w tym samym wierszu. W razie wydania nowej legitymacji z powodu zagubienia lub zniszczenia poprzedniej, uspołecznione zakłady pracy, w których pracownik był zatrudniony, powinny na jego żądanie dokonać wpisów dotyczących okresów zatrudnienia.

24. Wpisów na stronach od 110 do 112 legitymacji dotyczących zaopatrzenia rentowego, dokonują przy wydawaniu nowych legitymacji ubezpieczeniowych na podstawie danych zawartych we wniosku o wydanie legitymacji (wzór nr 1) zakłady pracy i właściwe terenowe zarządy ubezpieczeń społecznych. Osobom, które otrzymały renty po wydaniu legitymacji ubezpieczeniowych, wpisów o rentach dokonują właściwe do spraw rent organy prezydiów rad narodowych.[1])

25. Wszystkie wpisy do legitymacji ubezpieczeniowej powinny być dokonywane atramentem w sposób czytelny. Dla każdego wpisu przeznacza się jedną rubrykę. Wpis błędny należy sprostować przez skreślenie go i umieszczenie w następnym wierszu wpisu prawidłowego z uwagą: „sprostowanie".

## III. SPOSÓB DOKONYWANIA WPISÓW DO LEGITYMACJI UBEZPIECZENIOWYCH DLA CZŁONKÓW RODZIN PRACOWNIKÓW

26. Dla pełnoletnich członków rodziny legitymacja ubezpieczeniowa jest ważna łącznie z dowodem osobistym. Dla dzieci powyżej 16 lat, uczęszczających do szkoły, legitymacja ubezpieczeniowa jest ważna łącznie z legitymacją szkolną. Legitymacja ubezpieczeniowa dla członków rodziny nie zawiera fotografii.

27. Na stronie 1 legitymacji wpisuje się dane osobowe pracownika na podstawie wniosku o wydanie legitymacji ubezpieczeniowej dla członków rodziny, sprawdzonego uprzednio z danymi z legitymacji ubezpieczeniowej dla pracownika lub innymi dowodami stwierdzającymi jego tożsamość. Legitymację ubezpieczeniową podpisuje kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona i stempluje pieczęcią zakładu pracy.

W przypadku wydawania legitymacji przez zarządy ubezpieczeń społecznych, legitymację podpisuje dyrektor zarządu lub osoba przez niego upoważniona i stempluje pieczęcią zarządu. Jeżeli pracownik posiadający legitymację ubezpieczeniową zmieni nazwisko, zakład pracy (zarząd ubezpieczeń społecznych) przekreśla nazwisko poprzednie i wpisuje na podstawie przedłożonego dokumentu nowe nazwisko nad przekreślonym dawnym nazwiskiem. Dokonujący wpisu podaje na tej samej stronie legitymacji podstawę przeprowadzonej zmiany (np. zaświadczenia Urzędu Stanu Cywilnego w.... z dn .... nr....) i zamieszcza obok datę, pieczęć zakładu pracy (zarządu ubezpieczeń społecznych) i swój podpis.

28. Na stronach 2 i 3 legitymacji wpisuje się dane osobowe członków rodziny uprawnionych do pomocy leczniczej. Żonę i dzieci

[1]) Obecnie oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

własne pracownika wpisuje zakład pracy (zarząd ubezpieczeń społecznych) na podstawie dokumentów stwierdzających zawarcie związku małżeńskiego bądź stosunek pokrewieństwa. Jeżeli dla uzyskania zasiłków rodzinnych przedłożono już takie dokumenty, mogą one być wykorzystane dla dokonania wpisu.

Sprawy uprawnień dzieci własnych do świadczeń z powodu niezdolności do zarobkowania oraz dzieci obcych (np. wnuk, pasierb) i innych członków rodziny (matka, ojciec, teściowa itp.), pozostających na utrzymaniu pracownika, załatwiają właściwe terenowo zarządy ubezpieczeń społecznych. Na podstawie pisemnej decyzji zarządu ubezpieczeń społecznych zakład pracy wypłacający zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa wpisuje do legitymacji członków rodziny.

29. Na stronach 4 i 5 legitymacji zakład pracy (zarząd ubezpieczeń społecznych) wpisuje miejsce zamieszkania członków rodziny pracownika na podstawie złożonego wniosku o wydanie legitymacji.

W razie zmiany miejsca zamieszkania wpisuje się nowe miejsce zamieszkania po przedłożeniu przez pracownika odpowiedniego dowodu.

30. Na stronach od 6 do 13 legitymacji zakład pracy wpisuje zaświadczenia o zatrudnieniu pracownika dla uzyskania pomocy leczniczej przez członków jego rodziny. Wpisu tego dokonuje zakład pracy niezwłocznie po zgłoszeniu żądania przez pracownika.

Zaświadczenie jest ważne przez okres 3 miesięcy od daty wystawienia, o ile nie ustało zatrudnienie. W razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zakład pracy w kolumnie: „data zaświadczenia i podpis" wpisuje: „stosunek pracy rozwiązano dnia.... m... r...".

Legitymacja ubezpieczeniowa dla członków rodziny pracownika jest jedynym dokumentem uprawniającym do uzyskiwania świadczeń leczniczo-zapobiegawczych.

31. Na stronach od 14 do 16 legitymacji zakłady opieki zdrowotnej otwartej wpisują rodzaje przyznanych środków pomocniczych (np. okulary, protezy zębowe, aparat słuchowy itp.), a komisje protezowe — przydzielone rodzaje przedmiotów ortopedycznych.

32. Na stronie 17 legitymacji zakłady opieki zdrowotnej otwartej wpisują właściwy dla członków rodziny pracownika rejon leczniczy.

Na tej samej stronie stacje krwiodawstwa stwierdzają, który z członków rodziny pracownika uprawnionych do świadczeń leczniczo-zapobiegawczych jest dawcą krwi.

33. Wszystkie wpisy do legitymacji ubezpieczeniowej powinny być dokonywane atramentem w sposób czytelny.

Dla każdego wpisu przeznacza się jedną rubrykę.

Wpis błędny należy sprostować przez skreślenie go i umieszczenie w następnym wierszu prawidłowego wpisu z uwagą: „sprostowanie".

## IV. PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

34. Dotychczasowe legitymacje ubezpieczeniowe wydane przed wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 października 1959 r. o legitymacjach ubezpieczeniowych (Dz. U. nr 56, poz. 338) zachowują nadal swoją ważność jako dowody uprawniające do uzyskania pomocy leczniczej przez członków rodziny pracownika.

## 2

# UBEZPIECZENIE RODZINNE

### O UBEZPIECZENIU RODZINNYM

*Dekret z dnia 28 października 1947 r.*

(Dz. U. 1947 r., nr 66, poz. 414 z późniejszymi zmianami)

*(Wyciąg)*

Na podstawie art. 4 Ustawy Konstytucyjnej z dnia 19 lutego 1947 r. o ustroju i zakresie działania najwyższych organów Rzeczypospolitej Polskiej i ustawy z dnia 4 lipca 1947 r. o upoważnieniu Rządu do wydawania dekretów z mocą ustawy (Dz. U. nr 49, poz. 252) — Rada Ministrów postanawia, a Rada Państwa zatwierdza, co następuje:

. . . . . .

**Art. 2.**[1]) 1. Z ubezpieczenia rodzinnego wypłaca się zasiłki:

a) osobom, podlegającym obowiązkowi ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, na członków rodziny uprawnionych do świadczeń z tego ubezpieczenia na podstawie art. 111 i art. 112 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. nr 51, poz. 396),

b) osobom, uprawnionym do zaopatrzeń emerytalnych i do okresowych świadczeń pieniężnych z tytułu ubezpieczeń społecznych dla dzieci, odpowiadające warunkom, określonym w art. 111 pkt 2 i w art. 112 ust. 1 i 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

. . . . . .

3. Zasiłki otrzymują również:

a) dzieci, uprawnione do zaopatrzeń emerytalnych dla sierot oraz do rent sierocych,

---

[1]) Warunki uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego dla dzieci ustaliło jednolicie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26.VII.1950 r. (Dz. U. nr 33, poz. 297).

b) [1]) sieroty po osobach, poległych w walce o wolność i demokrację, uprawnione do zaopatrzeń na podstawie ustaw specjalnych.

4. Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami ustala w drodze rozporządzeń terminy zastosowania przepisów dekretu niniejszego do poszczególnych kategorii osób, wymienionych w ust. 1, 2 i 3.

5. Rada Ministrów na wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej może w drodze rozporządzeń rozciągać moc obowiązującą dekretu niniejszego na osoby, nie objęte przepisami ust. 1, 2 i 3.

**Art. 3.** 1. Na jednego członka rodziny lub sierotę przypada tylko jeden zasiłek.

. . . . . .

3. W razie zbiegu uprawnień do zasiłku rodzinnego z różnych tytułów wypłaca się zasiłek tylko z tytułu zatrudnienia.

4. Na czas istnienia prawa do zasiłku zawiesza się uprawnienia do rent i zaopatrzeń sierocych, do dodatku na dziecko, do okresowych świadczeń pieniężnych z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz do wszelkich dodatków, wypłacanych jako dodatki rodzinne do płac pracowniczych na podstawie przepisów ustawowych, przepisów służbowych lub postanowień układów zbiorowych pracy.

5. Jeżeli renta lub zaopatrzenie sieroce bądź dodatki, określone w ustępie poprzednim, przewyższają zasiłek rodzinny, wówczas instytucja lub osoba, obowiązana do wypłaty zaopatrzenia, renty lub dodatku, wypłaca uprawnionemu do zasiłku rodzinnego różnicę między wysokością zaopatrzenia, renty lub dodatku a wysokością zasiłku rodzinnego.

6. Zawieszenie prawa do renty lub zaopatrzenia sierocego bądź do dodatków, określonych w ust. 4, nie powoduje zawieszenia prawa do świadczeń dodatkowych, związanych z prawem do renty lub zaopatrzenia sierocego bądź do powyższych dodatków.

**Art. 4.** 1. Wysokość i terminy wypłat zasiłków rodzinnych oraz szczegółowe warunki nabywania uprawnień do tych zasiłków ustala Minister Pracy i Opieki Społecznej w drodze rozporządzeń.

. . . . . .

3. Termin pierwszej wypłaty zasiłku rodzinnego dla poszczególnych kategorii osób, wymienionych w art. 2 ust. 1—3, ustala Minister Pracy i Opieki Społecznej w rozporządzeniu, przewidzianym w art. 2 ust. 4.

**Art. 5.** 1. Wpływy ubezpieczenia rodzinnego stanowią:

a) składki opłacane przez pracodawców,

---

[1]) Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 16.I.1946 r. (Dz. U. nr 4, poz. 30).

b) wpłaty instytucji, udzielających świadczeń osobom, określonym w art. 2 ust. 1 lit. b) oraz ust. 3,

c) wpływy z oprocentowania kapitałów, odsetek za zwłokę, darów, zapisów i ofiar,

d) wpływy z grzywien wymierzonych na podstawie art. 14,

e) inne dochody z posiadanego majątku,

. . . . . .

3. Wysokość i terminy uiszczania wpłat, wskazanych w ust. 1 lit. b), jak również termin rozpoczęcia wpłat, ustala Minister Pracy i Opieki Społecznej [1]) w porozumieniu z właściwymi ministrami w drodze rozporządzenia.

. . . . . .

**Art. 7.** 1. Orzekanie o obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenie rodzinne, wymiar i pobór składek, ściąganie wszelkiego rodzaju należności z tytułu wykonania dekretu niniejszego i kontrola uiszczania składek oraz ustalanie prawa do świadczeń, przewidzianych w dekrecie niniejszym, należą do ubezpieczalni społecznych [2]). W zakresie powyższym stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

2. Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami może dla poszczególnych kategorii pracodawców ustalić inny, niż przewidziany w ustępie poprzednim, tryb wymiaru i poboru składek.

**Art. 8.** [3]) 1. Osobom, zatrudnionym w zakładach pracy, zasiłki rodzinne wypłacają ubezpieczalnie społeczne.

2. Osobom, pobierającym zaopatrzenia emerytalne i sieroce oraz okresowe świadczenia pieniężne z tytułu ubezpieczeń społecznych, zasiłki rodzinne wypłaca instytucja, udzielająca powyższych świadczeń.

3. Instytucje, wskazane w artykule niniejszym, wypłacają powyższe zasiłki na rachunek ubezpieczenia rodzinnego.

4. Zasady dokonywania wypłat przez instytucje, wskazane w ustępach poprzednich, oraz zasady rozliczania się powyższych instytucji z ubezpieczeniem rodzinnym, jak również zasady kontroli wypłat ustalają instrukcje Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

**Art. 9.** Minister Pracy i Opieki Społecznej może w porozumieniu z właściwymi ministrami w drodze rozporządzenia powierzać przejściowo wypłatę zasiłków rodzinnych poszczególnym kategoriom pracodawców oraz ustalać tryb tej wypłaty i zasady jej kontroli.

---

[1]), [2]) Obecnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

[3]) Przepis ten odnosi się obecnie do pracowników tych nielicznych zakładów pracy, które nie wypłacają same zasiłków swoim pracownikom.

**Art. 10.** 1. Władze i urzędy państwowe oraz komunalne winny udzielać pomocy instytucjom, powołanym do wykonywania dekretu niniejszego.

2. W szczególności zarządy gminne [1]) obowiązane są wystawiać bezpłatnie zaświadczenia, potrzebne do ustalenia uprawnień do zasiłków rodzinnych.

**Art. 11.** Za wykonywanie czynności w zakresie dekretu niniejszego instytucje ubezpieczeń społecznych otrzymują od ubezpieczenia rodzinnego zwrot wydatków w formie ryczałtu, którego wysokość ustala Minister Pracy i Opieki Społecznej.

**Art. 12.** 1. Skargi na decyzje, wydane w wykonaniu niniejszego dekretu przez instytucje ubezpieczeń społecznych, są rozstrzygane w trybie, określonym w prawie o sądach ubezpieczeń społecznych.

2. Spory o zasiłki dla osób, wymienionych w art. 2 ust. 1 lit. a), rozstrzygane są w trybie, przewidzianym dla spraw o świadczenia z tytułu ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

**Art. 13.** 1. Osoba, która pobrała bezprawnie zasiłki rodzinne, obowiązana jest do ich zwrotu.

2. Jeżeli pracodawca przez udzielenie nieprawdziwych danych przyczyni się do bezprawnej wypłaty zasiłku — niezależnie od odpowiedzialności karnej, odpowiada solidarnie z osobą obowiązaną do zwrotu.

3. Decyzja instytucji ubezpieczeń społecznych w sprawie zwrotu bezprawnie pobranych zasiłków stanowi tytuł wykonawczy w postępowaniu przymusowym w administracji.

**Art. 14.** 1. Kto utrudnia wymiar składek lub ich ściągnięcie, powoduje nieprawidłowy wymiar albo bezprawną wypłatę zasiłków, podlega karze grzywny do 900 zł.

2. Do orzekania są powołane władze administracji ogólnej.

3. Wymierzane grzywny przelewa się na rachunek ubezpieczenia rodzinnego.

. . . . . .

**Art. 17.** Z dniem wejścia w życie dekretu niniejszego tracą moc obowiązującą art. 14—34 ustawy z dnia 16 marca 1933 r. o Funduszu Pracy (Dz. U. nr 22, poz. 163).

**Art. 18.** Wykonanie niniejszego dekretu porucza się Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej oraz innym zainteresowanym ministrom, każdemu we właściwym mu zakresie działania.

**Art. 19.** Dekret niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1948 r.

[1]) Obecnie gromadzkie rady narodowe.

## O WARUNKACH NABYWANIA UPRAWNIEŃ DO ZASIŁKÓW RODZINNYCH

*Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 16 stycznia 1948 r.*

(Dz. U. 1948 r., nr 4, poz. 30 i Dz. U. nr 64, poz. 379)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

§ 2. 6. Prawo do zasiłku na poszczególnych członków rodziny przysługuje od miesiąca, w którym powstały warunki do zasiłku (urodzenie się, przysposobienie, uznanie, przyjęcie na wychowanie dziecka, rozpoczęcie nauki, zawarcie związku małżeńskiego itp.), ustaje zaś z końcem miesiąca, w którym ustały warunki do zasiłku (śmierć, zaprzestanie nauki, przekroczenie granicy wieku, podjęcie pracy, ustanie pozostawania na utrzymaniu uprawnionego, rozwód lub unieważnienie małżeństwa itp.).

. . . . . .

§ 7.[1]) 1. Jeżeli osoba pobierająca zasiłek rodzinny oddaje się nałogowi pijaństwa lub w inny sposób naraża na istotną szkodę interes rodziny, wypłata zasiłku rodzinnego na wniosek rodziny albo organów państwowych, samorządowych lub społecznych może być dokonywana do rąk żony, albo osoby lub instytucji, sprawującej faktycznie lub obejmującej opiekę nad dziećmi, na które przysługuje zasiłek.

. . . . . .

§ 9. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1948 r.

## W SPRAWIE ZMIANY WARUNKÓW NABYWANIA UPRAWNIEŃ DO ZASIŁKÓW RODZINNYCH

*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1959 r.*

(Dz. U. 1959 r., nr 64, poz. 379)

Na podstawie art. 4 ust. 1 dekretu z dnia 28 października 1947 r. o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. nr 66, poz. 414 z późniejszymi zmianami) oraz art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu z dnia 2 lutego 1955 r.

[1]) Przepis § 7 ma obecnie zastosowanie do zasiłku rodzinnego na żony. W analogicznych sytuacjach do zasiłku rodzinnego dla dzieci obowiązują przepisy § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 26.VII.1950 r. (Dz. U. nr 33, poz. 297).

o przekazaniu wykonywania ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym (Dz. U. nr 6, poz. 31) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Zasiłek rodzinny przysługuje pracownikowi:

1) na nie pracujące zarobkowo i pozostające na utrzymaniu pracownika dzieci do ukończenia 16 lat, a jeżeli kształcą się nie pobierając stypendium:

— w szkołach średnich ogólnokształcących lub w szkołach zawodowych — do ukończenia 19 lat,

— w szkołach wyższych — do ukończenia 24 lat;

2) na dzieci będące inwalidami I lub II grupy i pozostające na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika — bez względu na wiek tych dzieci — jeżeli inwalidztwo to powstało w wieku uprawniającym do zasiłku rodzinnego (pkt 1);

3) na nie pracującą zarobkowo i pozostającą na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika żonę, jeżeli spełnia jeden z następujących warunków:

a) wychowuje choćby jedno dziecko do lat 8, na które przysługuje zasiłek rodzinny,

b) ukończyła 50 lat,

c) jest inwalidą.

2. Zasiłek przysługuje także na męża, jeżeli jest inwalidą lub ukończył 65 lat i pozostaje na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu żony.

3. Inwalidztwo, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 i pkt 3 lit. c oraz w ust. 2, ustala się na zasadach i w trybie określonych w przepisach o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

§ 2. 1. Za dzieci, na które przysługuje zasiłek rodzinny, uważa się:

1) dzieci uprawnionego zarówno z małżeństwa, jak i pozamałżeńskie oraz dzieci przysposobione,

2) dzieci obce, wnuki i rodzeństwo przyjęte na wychowanie.

2. Na dziecko wymienione w ust. 1 pkt 2 zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli:

1) zostało przyjęte przez pracownika na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności;

2) a) oboje rodzice dziecka nie żyją albo

b) żadne z rodziców nie może zapewnić dziecku utrzymania, albo

c) pracownik jest ustanowiony przez sąd opiekunem dziecka, albo

d) dziecko jest pasierbem pracownika.

3. Zasiłek rodzinny nie przysługuje na dziecko, które zawarło związek małżeński.

§ 3. 1. Zasiłek rodzinny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu

w pełnym wymiarze godzin za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik przepracował wszystkie dni robocze, po przepracowaniu 3 miesięcy kalendarzowych w tym samym zakładzie pracy. Za dni robocze uważa się również niedziele i święta, jeżeli obowiązek pracy w tych dniach wynika z obowiązującego w zakładzie pracy rozkładu czasu pracy.

2. Do trzymiesięcznego okresu zatrudnienia wymaganego w myśl ust. 1 do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego wlicza się — przy zmianie zatrudnienia — okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli przejście nastąpiło wskutek przeniesienia służbowego albo z zachowaniem ciągłości pracy w myśl przepisów dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. z 1956 r., nr 2, poz. 11, nr 41, poz. 187 i z 1959 r., nr 27, poz. 170).

3. Pracownika uważa się za zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin pracy, jeżeli wykonuje pracę według normy czasu pracy ustalonej dla danej kategorii pracowników w ustawie o czasie pracy, w układzie zbiorowym pracy lub w innych przepisach.

4. Jeżeli dla danej kategorii pracowników, ze względu na specjalne warunki pracy, nie są ustalone normy czasu pracy (ust. 3), Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych określa dla tej kategorii pracowników zasady pełnego zatrudnienia dla wypłaty zasiłków rodzinnych w porozumieniu z właściwym ministerstwem oraz zarządem głównym odpowiedniego związku zawodowego.

**§ 4.** 1. Za dni przepracowane w rozumieniu przepisów rozporządzenia uważa się wszystkie dni robocze, za które pracownik otrzymał przysługujące mu wynagrodzenie, chociażby w tych dniach nie był zatrudniony, oraz dni robocze, za które pracownik pobrał zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

2. Prezes Rady Ministrów może ustalić przypadki uzasadniające zaliczenie do dni przepracowanych niektórych innych okresów nieobecności w pracy, poza ustalonymi w ust. 1, usprawiedliwionych na podstawie przepisów w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

3. Opuszczenie innych dni roboczych poza określonymi w ust. 1 lub w przepisach przewidzianych w ust. 2 powoduje utratę prawa do zasiłku rodzinnego w tym miesiącu kalendarzowym, w którym to opuszczenie nastąpiło.

**§ 5.** 1. Zasiłek rodzinny nie przysługuje:

1) jeżeli pracownik uprawniony do zasiłku lub jego małżonek jest w całości lub w części właścicielem przedsiębiorstwa przemysłowego lub handlowego — bez względu na wysokość osiąganych z tego tytułu dochodów;

2) jeżeli pracownik uprawniony do zasiłku lub jego małżonek podlega podatkowi wyrównawczemu, jest podatnikiem podatku dochodowego lub podatku dochodowego i obrotowego.

2. Zasiłek rodzinny nie przysługuje pracownikom pozostającym w zatrudnieniu sezonowym.

§ 6. Pracownik, który zmienił pracę bez zachowania obowiązujących warunków rozwiązywania stosunku pracy (służbowego) w poprzednim zakładzie pracy, nabywa prawo do zasiłku rodzinnego dopiero po upływie sześciu miesięcy kalendarzowych od ponownego podjęcia pracy.

§ 7. 1. Pracownik, który nabył prawo do zasiłku rodzinnego (§ 3) i po rozwiązaniu stosunku pracy (służbowego) pobiera zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, ma prawo do zasiłku rodzinnego za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym otrzymał zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa co najmniej za 15 dni.

2. Pracownikowi, który przed upływem 30 dni po zwolnieniu z zasadniczej służby wojskowej podjął ponownie zatrudnienie w ciągu miesiąca kalendarzowego i wskutek tego nie mógł przepracować wszystkich dni roboczych, przysługuje zasiłek rodzinny za ten miesiąc, jeżeli przepracował w nim co najmniej 15 dni.

3. W razie rozwiązania stosunku pracy (służbowego) przez zakład pracy pracownikowi przysługuje zasiłek rodzinny za miesiąc kalendarzowy, w którym nastąpiło rozwiązanie tego stosunku, jeżeli przepracował w tym miesiącu co najmniej 15 dni.

4. Przepis ust. 3 nie ma zastosowania w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub stosunku służbowego przez wydalenie ze służby.

§ 8. Na żądanie pracownika, zakładu pracy lub organu ubezpieczeń społecznych zakład pracy, w którym pracownik był uprzednio zatrudniony, obowiązany jest wydać zaświadczenie potrzebne do ustalenia uprawnień do zasiłku rodzinnego w myśl przepisów rozporządzenia.

§ 9. Państwowe i spółdzielcze zakłady pracy wypłacają zasiłki rodzinne co miesiąc z dołu, w terminach wypłaty ostatecznie rozliczonych wynagrodzeń dla danej kategorii pracowników za dany miesiąc, a pozostałe zakłady pracy — najpóźniej do dnia 6 następnego miesiąca. Kwoty wynagrodzeń z tytułu pracy i kwoty należnych zasiłków rodzinnych uspołecznione zakłady pracy obejmują wspólną listą płatniczą.

§ 10. Trzymiesięczny okres pracy, o którym mowa w § 3 nie jest wymagany od pracownika, który w dniu wejścia w życie rozporządzenia był zatrudniony i na podstawie dotychczasowych przepisów nabył prawo do zasiłku rodzinnego.

§ 11. Tracą moc wszystkie dotychczasowe przepisy w przedmiotach uregulowanych rozporządzeniem, a w szczególności:

1) § 1, § 2 ust. 2 i ust. 3 pkt 1 i 2 oraz ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 16 stycznia 1948 r. o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 4, poz. 30);

2) § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 16 stycznia 1948 r. o przejściowym powierzeniu pracodawcom wypłaty zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 4, poz. 32);

3) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 12 lutego 1951 r. w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. z 1951 r. nr 9, poz. 72 i z 1952 r. nr 38, poz. 267);

4) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 5 maja 1951 r. w sprawie warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych przez pracowników sezonowych (Dz. U. nr 26, poz. 196).

§ 12. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 grudnia 1959 r.

## W SPRAWIE ZMIANY WARUNKÓW NABYWANIA UPRAWNIEŃ DO ZASIŁKÓW RODZINNYCH

*Wyjaśnienie nr 17 z dnia 9 grudnia 1959 r.*

*Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych* [1])

*(Wyciąg)*

W Dzienniku Ustaw z dnia 1 grudnia 1959 r. nr 64, poz. 379 ogłoszone zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1959 r., które wprowadza zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych. Przepisy tego rozporządzenia obowiązują począwszy od wypłaty zasiłków za miesiąc grudzień 1959 r.

Na podstawie wymienionego rozporządzenia Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych wyjaśnia:

### OKRESY ZATRUDNIENIA WYMAGANE DO WYPŁATY ZASIŁKU RODZINNEGO

1. Zasiłek rodzinny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik przepracował wszystkie dni robocze, po przepracowaniu trzech miesięcy kalendarzowych w zakładzie pracy, w którym obecnie jest zatrudniony, lub w zakładzie pracy, w którym poprzednio

[1]) Obecnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

był zatrudniony, jeżeli zmiana zatrudnienia nastąpiła wskutek przeniesienia służbowego, albo z zachowaniem ciągłości pracy w myśl obowiązujących przepisów (punkty 8—13).

Trzy miesiące kalendarzowe, przepracowane dla nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego, nazywa się w dalszym ciągu „okresem wyczekiwania".

2. Pracownika uważa się za zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin pracy, jeżeli wykonuje pracę według normy czasu pracy ustalonej dla danej kategorii pracowników w ustawie o czasie pracy, w układach zbiorowych pracy, w przepisach lub zarządzeniach wydanych przez właściwe władze.

3. Za przepracowany miesiąc kalendarzowy, wliczany do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania i wymagany do wypłaty zasiłku rodzinnego, uważa się miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik przepracował wszystkie dni robocze.

4. Za dni przepracowane uważa się w zakresie uprawnień do zasiłku rodzinnego wszystkie dni robocze, za które pracownik otrzymał przysługujące mu wynagrodzenie, oraz dni robocze, za które pobrał zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, a zatem z wyłączeniem niedziel i świąt, za które pracownik otrzymał zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

Za przepracowane dni uważa się również dni robocze, za które pracownik otrzymał przysługujące mu częściowe wynagrodzenie w okresie ćwiczeń wojskowych, przestoju lub tymczasowego aresztowania.

Za dni robocze uważa się również niedziele i święta, jeżeli obowiązek pracy w tych dniach wynika z obowiązującego w zakładzie pracy rozkładu czasu pracy, pomimo że pracownik w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto otrzymał zwolnienie od pracy w dniu roboczym.

5. Za przepracowany miesiąc kalendarzowy przez pracownika, który ze względu na ustalony rozkład (harmonogram) czasu pracy nie może przepracować w miesiącu wszystkich dni roboczych, uważa się miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik otrzymał wynagrodzenie za cały obowiązujący go w miesiącu okres pracy, albo zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, albo częściowo wynagrodzenie i częściowo zasiłek.

**Przykład:** Strażnik przemysłowy pracuje według rozkładu godzin pracy 12 godzin, a następnie 24 godziny ma wolne. Za pracę tę otrzymuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości 730 zł. Według takiego rozkładu pracy strażnik przepracował cały styczeń. Ponieważ strażnik otrzymał wynagrodzenie za cały obowiązujący go w styczniu okres pracy, ma prawo w tym miesiącu do zasiłku rodzinnego, jeżeli ma już trzymiesięczny okres wyczekiwania.

6. Pracownik, który nabył prawo do zasiłku rodzinnego i po rozwiązaniu stosunku pracy pobiera zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, ma prawo do zasiłku rodzinnego za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym otrzymał zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa co najmniej za 15 dni.

. . . . . .

8. Pracownik, który zmienił zakład pracy, a w poprzednim zakładzie pracy przepracował okres wyczekiwania i podjął pracę w nowym zakładzie pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania, jeżeli:

a) stosunek pracy w poprzednim zakładzie pracy nie został rozwiązany z winy pracownika ani na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika, albo

b) wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika zostało spowodowane naruszeniem przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika, albo

c) wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika nastąpiło z powodu przeprowadzenia się małżonka do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia i z zachowaniem przez małżonka ciągłości pracy, albo

d) rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przez pracownika (nawet bez wypowiedzenia) z powodu szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika i szkodliwość ta została stwierdzona przez właściwy organ służby zdrowia, a zakład pracy (poprzedni) nie mógł pracownika przenieść bez zwłoki do innej odpowiedniej pracy, albo

e) rozwiązanie stosunku pracy w poprzednim zakładzie pracy nastąpiło w drodze wzajemnego porozumienia pracownika i zakładu pracy, albo

f) zakład pracy rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy z jego winy bez wypowiedzenia, a następnie wskutek orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego pracownik otrzymał odszkodowanie.

9. Jeżeli pracownik został przywrócony do pracy w tym samym zakładzie pracy na podstawie orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego stwierdzającego bezprawność rozwiązania stosunku pracy i przywracającego pracownika do pracy w tym samym zakładzie pracy, nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania.

10. Pracownik, z którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu po upływie trzech miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania, jeżeli:

a) został zrehabilitowany w postępowaniu karnym przez jego umorzenie lub wyrokiem uniewinniającym,

b) przed tym aresztowaniem przepracował już okres wyczekiwania i podjął pracę w tym samym bądź w innym zakładzie pracy w ciągu trzech miesięcy od dnia zwolnienia z aresztu.

11. W razie rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby okres trzech miesięcy od podjęcia nowej pracy liczy się od ustania niezdolności pracownika do pracy.

12. Pracownik, który zmienił zakład pracy i w poprzednim zakładzie pracy przepracował tylko częściowo okres wyczekiwania (np. 1 lub 2 miesiące), w nowym zakładzie pracy nie musi na nowo przepracować całego okresu wyczekiwania, lecz tylko dopracować brakującą część tego okresu, jeśli spełnia warunki jakie są wymagane od pracownika dla zachowania trzymiesięcznego okresu wyczekiwania (punkty od 8—10).

13. Pracownik, który został przeniesiony służbowo, nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania w nowym zakładzie pracy, jeżeli w poprzednim zakładzie pracy przepracował już trzymiesięczny okres wyczekiwania.

14. Pracownik, który zmienił pracę bez zachowania obowiązujących warunków rozwiązywania stosunku pracy w poprzednim zakładzie pracy (np. opuścił pracę bez uprzedniego wymówienia umowy o pracę), nabywa prawo do zasiłku rodzinnego w nowym zakładzie pracy dopiero po przepracowaniu 6 miesięcy kalendarzowych od ponownego podjęcia pracy.

15. Pracownikowi, który przed upływem 30 dni po zwolnieniu z zasadniczej służby wojskowej podjął ponownie zatrudnienie w ciągu miesiąca kalendarzowego i wskutek tego nie mógł przepracować wszystkich dni roboczych, przysługuje zasiłek rodzinny za ten miesiąc, jeżeli przepracował w nim co najmniej 15 dni, bez względu na to czy przed powołaniem do wojska przepracował trzymiesięczny okres wyczekiwania.

16. W razie rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy pracownikowi przysługuje zasiłek rodzinny za miesiąc kalendarzowy, w którym nastąpiło rozwiązanie tego stosunku, jeżeli przepracował w tym miesiącu co najmniej 15 dni i ma trzymiesięczny okres wyczekiwania. Nie ma to zastosowania w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

17. Pracownik, który zmienił zatrudnienie i żąda wypłaty zasiłku rodzinnego w nowym zakładzie pracy, powinien przedłożyć zaświadczenie z poprzedniego zakładu pracy według załączonego wzoru. Zaświadczenie takie obowiązany jest wydać pracownikowi zakład pracy

przy zwolnieniu go z pracy w myśl przepisów § 8 rozporządzenia Rady Ministrów z 17.XI.1959 r. (Dz. U. nr 64, poz. 379).

18. Jeżeli pracownik twierdzi, że nigdzie poprzednio nie pracował, powinien przedstawić oświadczenie złożone w organie właściwym do spraw zatrudnienia prezydium powiatowej (miejskiej, dzielnicowej) rady narodowej, wymagane dla otrzymania legitymacji ubezpieczeniowej (pkt 2 instrukcji w sprawie legitymacji ubezpieczeniowych).

## PRACOWNICY SEZONOWI NIE MAJĄ PRAWA DO ZASIŁKU RODZINNEGO

19. Zasiłek rodzinny nie przysługuje pracownikom pozostającym w zatrudnieniu sezonowym, bez względu na to czy pracownik otrzymuje premię sezonową, czy też takiej premii nie otrzymuje. Za pracownika sezonowego uważa się pracownika, którego praca jest uzależniona od pory roku i warunków atmosferycznych i trwa przez określony czas.

W szczególności za pracowników sezonowych uważa się pracowników zaliczonych do tej kategorii przez obowiązujące przepisy lub układy zbiorowe pracy.

Pracownicy sezonowi są zatrudnieni w szczególności w następujących rodzajach zatrudnień:

w rolnictwie, w gospodarstwach rolnych i hodowlanych, w leśnictwie, w ceramice budowlanej i kamieniołomach, w cukrownictwie, przy robotach drogowych, w służbach wodno-melioracyjnej i regulacyjno-agrarnej, przy uprawie tytoniu, w przetwórstwie ziemniaczanym, w gorzelniach, w suszarnictwie cykorii, owoców i warzyw, przy suszeniu ziół i tłoczeniu moszczów oraz w służbie plantacyjnej przemysłu roszarniczego i włókien łykowych, przeróbstwie surowca tytoniowego, w przemyśle torfowym, ośrodkach wypoczynkowych Funduszu Wczasów Pracowniczych oraz w czyszczalniach nasion.

**Przykład 1:** Według układu zbiorowego pracy pracowników zatrudnionych w zakładach podległych Ministerstwu Rolnictwa za robotnika sezonowego uważa się robotnika, z którym zawarto umowę o pracę na czas nie przekraczający 8 miesięcy, a według układu zbiorowego pracy dla robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lasów państwowych — na czas nie przekraczający 9 miesięcy. Te kategorie pracowników są pracownikami sezonowymi i nie mają prawa do zasiłków rodzinnych.

**Przykład 2:** Pracownik zajęty w charakterze palacza centralnego ogrzewania na okres sezonu zimowego jest pracownikiem sezonowym i nie ma prawa do zasiłku rodzinnego.

**Przykład 3:** Pracownicy dorywczo zatrudnieni w przedsiębiorstwach

lasów państwowych przy pracach sezonowych nie mają prawa do zasiłków rodzinnych.

20. Jeżeli po zakończeniu pracy sezonowej pracownik zostanie zatrudniony w charakterze pracownika stałego, wówczas okres pracy sezonowej zalicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego, jeżeli pracownik ten spełnia warunki wymienione w punktach od 1—6 i od 8—14.

## ŹRÓDŁA DOCHODU POZBAWIAJĄCE PRACOWNIKA PRAWA DO ZASIŁKU RODZINNEGO

21. Zasiłek rodzinny nie przysługuje, jeżeli pracownik lub jego małżonek:

a) jest w całości lub w części właścicielem przedsiębiorstwa przemysłowego lub handlowego, bez względu na wysokość osiąganych z tych przedsiębiorstw dochodów,

b) podlega podatkowi wyrównawczemu, jest podatnikiem podatku dochodowego lub podatku dochodowego i obrotowego.

Podatkowi wyrównawczemu podlegają pracownicy, których suma przychodów stanowiących podstawę obliczenia podatku od wynagrodzeń przekroczyła w roku podatkowym kwotę 96 000 zł (art. 3 ustawy z 13.XII.1957 r. o podatku wyrównawczym — (Dz. U. nr 62, poz. 336).

Ponieważ pracownik jest obowiązany zapłacić podatek wyrównawczy w styczniu od przychodów za rok ubiegły, zasiłek rodzinny nie przysługuje mu przez cały rok kalendarzowy, w którym obowiązany jest zapłacić podatek.

## WARUNKI DO ZASIŁKU RODZINNEGO NA DZIECI

22. Zasiłek rodzinny przysługuje pracownikowi na nie pracujące zarobkowo i pozostające na utrzymaniu pracownika dzieci do ukończenia 16 lat, a jeżeli kształcą się i nie pobierają stypendium — w szkołach średnich ogólnokształcących lub w szkołach zawodowych — do ukończenia 19 lat, a w szkołach wyższych — do ukończenia 24 lat.

23. Za dzieci, na które przysługuje zasiłek rodzinny, uważa się:

1) dzieci zarówno z małżeństwa jak i pozamałżeńskie oraz dzieci przysposobione,

2) dzieci obce, wnuki i rodzeństwo przyjęte na wychowanie.

Na dzieci obce, wnuki i rodzeństwo zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli dziecko:

1) zostało przyjęte przez pracownika na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności (18 lat życia),
2) a) oboje rodzice dziecka nie żyją, albo
b) żadne z rodziców nie może zapewnić dziecku utrzymania, albo
c) pracownik jest ustanowiony przez sąd opiekunem dziecka, albo
d) dziecko jest pasierbem pracownika.

Zasiłek rodzinny nie przysługuje na dziecko, które zawarło związek małżeński.

24. Na dzieci przebywające w domach dziecka, w zakładach wychowawczych, w internatach szkolnych itp. przysługuje zasiłek rodzinny jedynie wówczas, jeżeli rodzice (opiekunowie) ponoszą pełną odpłatność za pobyt dziecka w wymienionych zakładach lub w internacie.

25. Zasiłek rodzinny nie przysługuje na dziecko w wieku ponad 16 lat życia, uczęszczające do szkoły i pobierające stypendium, bez względu na wysokość i rodzaj stypendium i bez względu na typ szkoły, do której uczęszcza.

Zasiłek ten nie przysługuje zarówno w ciągu roku szkolnego, kiedy dziecko otrzymuje stypendium, jak również przez okres ferii letnich, chociaż dziecko w tym okresie nie otrzymuje stypendium.

Na dziecko, na które w ciągu całego roku szkolnego był wypłacany zasiłek, przysługuje zasiłek rodzinny również przez okres ferii letnich, o ile w okresie ferii dziecko nie podjęło zatrudnienia względnie nie przekroczyło granicy wieku (16, 19 względnie 24).

Na dziecko, które w danym roku szkolnym ukończyło szkołę zawodową nie uprawniającą do studiów wyższych, zasiłek wypłacany w ciągu całego ubiegłego roku szkolnego przysługuje nadal przez okres ferii letnich do 31 sierpnia danego roku, jeżeli prawo do tego zasiłku nie ustało wcześniej z powodu podjęcia zatrudnienia lub ukończenia 19 lat.

Na dziecko, które w danym roku szkolnym ukończyło szkołę średnią ogólnokształcącą lub zawodową (np. technikum), uprawniające do studiów w szkole wyższej, względnie szkołę wyższą, zasiłek wypłacany w ciągu całego ubiegłego roku szkolnego przysługuje nadal przez okres ferii letnich do 30 września danego roku, jeżeli prawo do tego zasiłku nie ustało wcześniej z powodu podjęcia zatrudnienia lub ukończenia 19, względnie 24 lat życia.

26. Za szkoły, które uprawniają do przedłużenia wypłaty zasiłku na dziecko w wieku ponad 16 lat, uważa się państwowe szkoły średnie ogólnokształcące i zawodowe oraz szkoły wyższe.

Na uczniów szkół niepaństwowych przysługują zasiłki rodzinne, jeżeli szkoła posiada w danym roku szkolnym uprawnienia państwowej szkoły średniej ogólnokształcącej, zawodowej lub wyższej.

27. Zasiłek rodzinny przysługuje na dzieci w wieku do lat 16, które szkolą się w zakładach pracy przemysłowych, handlowych, itp. na podstawie umowy o naukę zawodu lub przyuczenia do określonej pracy i otrzymują wynagrodzenie według stawki uczniowskiej.
Na dzieci w wieku ponad 16 lat, które szkolą się w zakładach pracy i pobierają wynagrodzenie według stawki uczniowskiej lub w formie stypendium, zasiłki rodzinne nie przysługują, nawet jeśli dziecko równocześnie uczęszcza do szkoły.

28. Na dzieci w wieku ponad 16 lat kształcące się w trzyletnich przyzakładowych szkołach górniczych zasiłki rodzinne nie przysługują pracownikowi, ponieważ dzieci te otrzymują świadczenia w naturze i wynagrodzenie w gotówce z zakładu pracy.

29. Na dzieci w wieku do lat 16, które szkolą się w rzemiośle na podstawie umowy o naukę zawodu, zasiłki rodzinne przysługują. Natomiast na dziecko w wieku ponad 16 lat zatrudnione w rzemiośle na podstawie umowy o naukę zawodu zasiłek nie przysługuje, nawet jeżeli dziecko to uczęszcza równocześnie do szkoły.

30. Na dzieci w wieku ponad 16 lat kształcące się w szkołach korespondencyjnych (zaocznych) zasiłki rodzinne nie przysługują. Również na dzieci w wieku ponad 16 lat uczęszczające na różnego rodzaju kursy szkoleniowe zasiłki rodzinne nie przysługują.

. . . . . .

32. Każdy pracownik ubiegający się o zasiłek rodzinny na dziecko w wieku ponad 16 lat uczęszczające do szkoły średniej ogólnokształcącej, zawodowej lub wyższej obowiązany jest przedłożyć zaświadczenie szkolne stwierdzające:

a) do jakiego rodzaju szkoły dziecko uczęszcza (do średniej ogólnokształcącej, zawodowej, wyższej),

b) rok szkolny, klasę, do której uczęszcza względnie rok studiów,

c) czy pobiera stypendium (całkowite, częściowe, mieszkaniowe, stołówkowe, zasiłek pieniężny dla I sem. I roku studiów),

d) czy korzysta z internatu (z pełną odpłatnością, z częściową odpłatnością lub bezpłatnie),

e) czy, uczęszczając do szkoły zawodowej, odbywa jednocześnie praktykę w branżowym zakładzie pracy na podstawie pisemnej umowy o naukę zawodu w zakładzie pracy z wynagrodzeniem uczniowskim.

33. Zasiłki rodzinne przysługują na dzieci, będące inwalidami I lub II grupy i pozostające na utrzymaniu pracownika, bez względu na wiek tych dzieci, jeżeli inwalidztwo to powstało w wieku uprawniającym do zasiłku rodzinnego, a więc do ukończenia 16 roku życia, a w razie uczęszczania przez dziecko do szkoły średniej ogólnokształcącej lub zawodowej — do ukończenia 19 roku życia, a do szkoły wyższej — do ukończenia 24 lat.

WARUNKI DO ZASIŁKU RODZINNEGO
DLA MAŁŻONKA PRACOWNIKA

34. Zasiłek rodzinny przysługuje pracownikowi na nie zarobkującą żonę, pozostającą na jego wyłącznym i całkowitym utrzymaniu, jeżeli wychowuje choćby jedno dziecko do lat 8, na które przysługuje zasiłek rodzinny, albo jeżeli ukończyła 50 lat, lub jest inwalidą I, II lub III grupy.

35. Zasiłek rodzinny na żonę za 9 miesiąc ciąży nie przysługuje. Na żonę kształcącą się w szkole zasiłek rodzinny nie przysługuje.

. . . . . .

37. Zasiłek rodzinny przysługuje pracownicy na męża, jeżeli jest inwalidą I, II lub III grupy lub ukończył 65 lat i pozostaje na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu żony.

## W SPRAWIE PODWYŻSZENIA ZASIŁKÓW RODZINNYCH

*Rozporządzenie Rady Ministrów*
*z dnia 10 maja 1957 r.*

(Dz. U. 1957 r., nr 27, poz. 120)

*(Wyciąg)*

§ 1. Podwyższa się zasiłek rodzinny na dwoje dzieci z 145 zł na 165 zł, na troje dzieci z 240 zł na 295 zł, a na każde następne dziecko, poczynając od czwartego, z 100 zł na 150 zł miesięcznie.

. . . . . .

## W SPRAWIE OGŁOSZENIA JEDNOLITEGO TEKSTU DEKRETU Z DNIA 25 CZERWCA 1954 R. O POWSZECHNYM ZAOPATRZENIU EMERYTALNYM PRACOWNIKÓW I ICH RODZIN

*Obwieszczenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej*
*z dnia 18 kwietnia 1958 r.*

(Dz. U. 1958 r., nr 23, poz. 97)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

„**Art. 6.** 1. Rencistom uprawnionym w dniu 1 lipca 1958 r. do rent starczych na podstawie dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1956 r. nr 43, poz. 200 i z 1958 r. nr 2, poz. 6) lub ustawy z dnia 28 maja 1957 r. o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin

(Dz. U. nr 32, poz. 139) ustala się ponownie na ich wniosek wysokość renty, przyjmując za podstawę wymiaru tych rent przeciętne zarobki zwiększone o kwotę renty miesięcznej, należnej za czerwiec 1958 r. jeżeli renciści ci:

1) byli zatrudnieni w dniu 30 czerwca 1958 r. i zatrudnienie to ustanie do dnia 31 grudnia 1958 r.,

2) ich przeciętne zarobki są niższe niż 1 000 zł miesięcznie.

2. Za przeciętne zarobki, o których mowa w ust. 1 uważa się przeciętne miesięczne zarobki z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia przed jego ustaniem.

3. Jeżeli przeciętne zarobki wraz z kwotą renty przekraczają 1 000 zł., przyjmuje się za podstawę wymiaru rent 1 000 zł.

4. Przepisy ust. 1—3 mają odpowiednie zastosowanie do rencistów zaliczonych do I lub II grupy inwalidów, uprawnionych w dniu 1 lipca 1958 r. do rent inwalidzkich na podstawie przepisów wymienionych w ust. 1 albo na podstawie przepisów dekretu z dnia 14 sierpnia 1954 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 1956 r. nr 59, poz. 286).

5. Renciści, którym przyznano renty obliczone w myśl ust. 1—4, tracą na stałe prawo do renty w ten sposób obliczonej, jeżeli podejmą na nowo zatrudnienie z zarobkiem przekraczającym najniższą podstawę wymiaru renty.

**Art. 7.** 1. Przewidziane w niniejszej ustawie podwyższenie, obniżenie lub zawieszenie świadczeń rentowych następuje z urzędu od najbliższego terminu płatności, przypadającego po dniu 1 lipca 1958 r.

2. Jeżeli przyznanie lub podwyższenie świadczenia w myśl przepisów niniejszej ustawy uzależnione jest od zgłoszenia wniosku przez zainteresowanego, świadczenie wypłaca się od dnia powstania prawa, jednak za okres nie dłuższy niż za trzy miesiące wstecz od dnia złożenia wniosku, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej i jednak nie wcześniej niż od dnia 1 lipca 1958 r.

3. Sprawy osób, którym na podstawie przepisów obowiązujących w dniu 30 czerwca 1958 r. odmówiono renty, a które przy zastosowaniu niniejszej ustawy miałyby do niej prawo, podlegają ponownemu rozpatrzeniu na wniosek zainteresowanego.

4. Do wniosków o renty zgłoszonych przed dniem 1 lipca 1958 r. stosuje się przepisy obowiązujące przed tą datą, a do wniosków zgłoszonych po dniu 30 czerwca 1958 r. stosuje się te przepisy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, z tym, że świadczenia za okres sprzed 1 lipca 1958 r. przyznaje się zgodnie z przepisami obowiązującymi przed tą datą".

. . . . . .

Załącznik do obwieszczenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18 kwietnia 1958 r. (Dz. U. nr 23, poz. 97).

# O POWSZECHNYM ZAOPATRZENIU EMERYTALNYM PRACOWNIKÓW I ICH RODZIN

*Dekret z dnia 25 czerwca 1954 r.*

## ROZDZIAŁ I

### Przepisy ogólne

**Art. 1.** 1. Powszechne zaopatrzenie emerytalne stanowi system obowiązkowego zabezpieczenia pracowników i ich rodzin.

2. Powszechne zaopatrzenie emerytalne jest realizowane z funduszów państwowych, tworzonych ze składek opłacanych przez zakłady pracy, bez jakichkolwiek potrąceń z wynagrodzenia pracowników.

**Art. 2.** Powszechne zaopatrzenie emerytalne zapewnia świadczenia:
1) pracownikom — na starość lub w razie inwalidztwa,
2) rodzinom pracowników i rencistów — w razie utraty żywiciela.

**Art. 3.** 1. Powszechne zaopatrzenie emerytalne obejmuje:

A. Świadczenia pieniężne:

1) rentę starczą,
2) rentę inwalidzką,
3) rentę rodzinną,
4) dodatki do rent,
5) zasiłek pogrzebowy.

B. Świadczenia w naturze:

6) pomoc leczniczą i położniczą,
7) protezowanie,
8) przysposobienie zawodowe,
9) umieszczenie w domu rencistów.

2. Prawo do świadczeń ustala i świadczenia pieniężne wypłaca prezydium właściwej rady narodowej. [1])

[1]) Obecnie oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wyjaśnienie dotyczy wszystkich przypadków użycia określenia, prezydium rady narodowej.

4. Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia nałożyć na zakłady pracy obowiązek wypłacania zatrudnionym rencistom świadczeń rentowych określając jednocześnie szczegółowe zasady i tryb postępowania w tych sprawach.

**Art. 4.** 1. Pracownikami w rozumieniu dekretu są:

1) pracownicy fizyczni i umysłowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub mianowania,

2) osoby, które pełnią funkcję z wyboru, jeżeli z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie stanowiące główne źródło ich utrzymania.

2. Za pracowników uważa się również:

1) osoby uczęszczające do szkół przysposobienia zawodowego,

2) osoby uczęszczające do szkół partyjnych i szkół związków zawodowych pod warunkiem bezpośredniego uprzedniego zatrudnienia,

3) osoby wykonujące pracę w zakładach pracy w związku z nauką zawodu.

. . . . . .

**Art. 5.** 1. Nie są pracownikami w rozumieniu dekretu cudzoziemcy, zatrudnieni w przedstawicielstwach i misjach państw obcych albo w międzynarodowych instytucjach lub komisjach.

2. Zatrudnieni w nie uspołecznionym zakładzie pracy małżonek oraz najbliżsi krewni i powinowaci osoby, na której rachunek zakład jest prowadzony, korzystają tylko ze świadczeń, przewidzianych w dekrecie z tytułu wypadku lub choroby zawodowej, o ile:

a) umowa o pracę lub umowa o naukę zawodu została zawarta w formie aktu notarialnego i

b) nie mieszkają wspólnie z osobą, na rachunek której zakład jest prowadzony.

3. Najbliższymi krewnymi i powinowatymi w rozumieniu ust. 2 są: dzieci własne i przysposobione, pasierbowie, rodzice, ojczym, macocha, wnuki, dziadkowie, rodzeństwo, teściowie, zięciowie i synowe.

. . . . . .

**Art. 7.** 1. Za okresy zatrudnienia uważa się okresy pracy wykonywanej na obszarze Państwa Polskiego, jeżeli pracownikowi przysługuje za nie wynagrodzenie. Za okresy zatrudnienia uważa się również okresy nauki osób wymienionych w art. 4 ust. 2 pkt 1, 2 i 3 oraz okresy pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego z powodu choroby lub macierzyństwa, a ponadto okresy służby wojskowej zawodowej i nadterminowej pełnionej w Wojsku Polskim po dniu 1 listopada 1918 r. oraz okresy pełnienia mandatu posła na Sejm Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

2. Do okresów zatrudnienia wymaganych do uzyskania renty starczej lub inwalidzkiej z tytułu inwalidztwa powstałego z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa nie zalicza się okresów zatrudnienia wykonywanego w wymiarze godzin niższym niż połowa obowiązującego w danym zawodzie wymiaru czasu pracy, z tym, że w razie wykonywania kilku zatrudnień, bierze się pod uwagę łączny czas pracy tych zatrudnień.

. . . . . .

4. Okresy zatrudnienia obywateli polskich za granicą, nie wymienionego w ust. 3 uważa się za zatrudnienie na obszarze Państwa Polskiego pod warunkiem, że okres zatrudnienia w Polsce Ludowej po Wyzwoleniu wynosił co najmniej 5 lat. Warunek ten nie jest wymagany od osób, które były zatrudnione na obszarze Związku Socjalistycznych Republik Rad.

**Art. 8.** 1. Do okresów zatrudnienia wymaganych do uzyskania renty (art. 29 i 38) zalicza się okresy:

1) nauki w szkole, do której pracownik został skierowany przez zakład pracy,

2) nauki w szkołach wyższych, jeżeli pracownik był zatrudniony bezpośrednio przed wstąpieniem do szkoły,

3) aspirantury naukowej, pod warunkiem uprzedniego zatrudnienia,

4) służby w Wojsku Polskim po dniu 1 listopada 1918 r. i służby w oddziałach powstańczych w powstaniach śląskich w latach 1919—1921,

5) służby w Polskich formacjach wojskowych za granicą w czasie od dnia 1 września 1939 r. do dnia 13 lutego 1946 r.,

6) służby w oddziałach, które prowadziły walkę z hitlerowskim okupantem,

7) służby pełnionej w Armii Związku Socjalistycznych Republik Rad przez osoby, które posiadają obywatelstwo polskie,

8) służby pełnionej w armiach sojuszniczych w okresie wojny 1939—1945,

9) pobytu w niewoli w czasie od dnia 1 września 1939 r. do dnia 9 maja 1945 r.,

10) pobytu w niemieckich obozach koncentracyjnych i w obozach pracy przymusowej w czasie od dnia 1 września 1939 r. do dnia 9 maja 1945 r.,

11) działalności rewolucyjnej,

12) pobytu w więzieniach i w obozach odosobnienia za działalność rewolucyjną,

13) służby w wojskowych oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii,

14) bezrobocia przed Wyzwoleniem, udowodnionego dokumentami,

15) tajnego nauczania wykonywanego w czasie okupacji przez pracowników nauki i innych dydaktycznych pracowników szkół wyższych oraz przez nauczycieli, stwierdzonego zaświadczeniem właściwego organu administracji państwowej.

2. Okresy wymienione w ust. 1 nie podlegają zaliczeniu, jeżeli ten sam okres został uwzględniony z tytułu zatrudnienia.

3. Okresy wymienione w ust. 1 pkt 8—10 zalicza się do okresów zatrudnienia wymaganych do uzyskania renty, jeżeli pracownik bezpośrednio przed tymi okresami lub do dnia 1 września 1939 r. był zatrudniony i posiada co najmniej pięcioletni okres zatrudnienia po Wyzwoleniu.

. . . . . .

**Art. 9.** 1. Ustala się dwie kategorie zatrudnienia pracowników:

1) I kategorię — obejmującą pracowników zatrudnionych pod ziemią, na statkach morskich w żegludze międzynarodowej i na statkach żeglugi powietrznej, nauczycieli podlegających przepisom ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. nr 12, poz. 63) oraz pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia,

2) II kategorię — obejmującą wszystkich pozostałych pracowników.

2. Rada Ministrów określa w drodze rozporządzenia rodzaje prac objętych I kategorią oraz warunki zaliczania pracowników do I kategorii zatrudnienia. [1])

**Art. 10.** 1. Podstawę wymiaru renty stanowi przeciętny miesięczny zarobek: [2])

1) z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia albo,

2) z kolejnych 2 lat zatrudnienia dowolnie wybranych przez zainteresowanego z okresu ostatnich 10 lat zatrudnienia przed zgłoszeniem wniosku o rentę,

Zainteresowany może wystąpić nie później niż w ciągu roku od daty wydania pierwszej decyzji przyznającej rentę o zmianę podstawy wymiaru renty.

3. Za zarobek uważa się całkowity bez jakichkolwiek potrąceń zarobek w gotówce i w naturze, przysługujący pracownikowi z tytułu zatrudnienia, z wszelkimi dodatkami wpływającymi trwale na jego wysokość.

4. Dla osób wymienionych w art. 4, ust. 2 pkt 1 i 2 za podstawę wymiaru renty przyjmuje się zarobki z okresu zatrudnienia przed skierowaniem do szkoły liczone zgodnie z przepisem ust. 1.

---

[1]) Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 10.IX.1956 r. w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz. U. nr 39, poz. 176).

[2]) Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 22.XI.1956 r. w sprawie obliczania podstawy wymiaru renty (Dz. U. nr 59, poz. 280 i z 1958 r. nr 26, poz. 113).

. . . . . .

**Art. 11.** 1. Za nieprzerwany okres zatrudnienia uważa się okres zatrudnienia pracownika po Wyzwoleniu bez przerwy w ostatnim zakładzie pracy przed powstaniem prawa do renty.

2. Okres zatrudnienia w ostatnim zakładzie pracy uważa się za nieprzerwany, jeżeli pracownik przerwał zatrudnienie w tym zakładzie pracy z powodu:

1) służby wojskowej,

2) nauki w szkołach określonych w art. 4 ust. 2 pkt 1 i 2 i art. 8 ust. 1 pkt 1,

3) odbywania aspirantury naukowej,

4) zatrudnienia w innym zakładzie pracy na podstawie wyboru,

5) niezdolności do pracy, w czasie której służyło mu prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby lub macierzyństwa,

6) inwalidztwa

i powrócił do zatrudnienia w tym zakładzie pracy najpóźniej w ciągu 3 miesięcy od ustania wymienionych przyczyn.

3. Okres zatrudnienia uważa się za nieprzerwany, jeżeli pracownik zmienił zakład pracy z powodu:

1) służby wojskowej,

2) nauki w szkołach określonych w art. 4 ust. 2 pkt 1 i 2 i art. 8 ust. 1 pkt 1,

3) odbywania aspirantury naukowej,

4) niezdolności do pracy, w czasie której służyło mu prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby lub macierzyństwa,

5) inwalidztwa

i podjął ponowne zatrudnienie w innym zakładzie pracy najpóźniej w ciągu 3 miesięcy od ustania wymienionych przyczyn, jeżeli poprzedni zakład pracy odmówił przyjęcia go do pracy.

4. Okres zatrudnienia uważa się również za nieprzerwany, jeżeli pracownik zmienił zakład pracy z powodu:

1) przeniesienia służbowego lub innego zarządzenia,

2) przeniesienia służbowego małżonka do innej miejscowości,

3) objęcia zatrudnienia na podstawie wyboru,

4) redukcji etatów,

5) likwidacji zakładu pracy,

6) zakończenia robót

i przerwa w zatrudnieniu z wymienionych przyczyn nie przekraczała 3 miesięcy.

**Art. 12.** 1. Inwalidą w rozumieniu dekretu jest osoba, która z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu jest całkowicie lub częściowo niezdolna do wykonywania zatrudnienia.

2. W zależności od stopnia niezdolności do wykonywania zatrudnienia zalicza się inwalidę do jednej z trzech grup: [1])

1) do III grupy inwalidów zalicza się osoby częściowo niezdolne do wykonywania zatrudnienia, tj. osoby, które są zdolne do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia przy znacznym ograniczeniu zakresu czynności lub wydajności pracy bądź przy stworzeniu im szczególnych warunków pracy, albo które będąc całkowicie niezdolne do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia są jednak zdolne do wykonywania zatrudnienia niżej kwalifikowanego,

2) do II grupy inwalidów zalicza się osoby, które są niezdolne do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia,

3) do I grupy inwalidów zalicza się osoby niezdolne do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia, które ponadto wymagają stałej opieki innej osoby.

**Art. 13.** 1. Stwierdzenie utraty zdolności do wykonywania zatrudnienia, określanie grupy inwalidów, do której dana osoba ma być zaliczona, ustalanie daty powstania inwalidztwa, związku przyczynowego inwalidztwa lub śmierci z wypadkiem w zatrudnieniu albo chorobą zawodową oraz ustalanie wskazań dotyczących leczenia, przeszkolenia zawodowego i zatrudnienia należy do komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, zwanych dalej „komisjami lekarskimi". [2])

2. Komisja lekarska ustala datę powstania inwalidztwa w przypadkach, gdy od tego zależy stwierdzenie prawa do renty. Za datę powstania inwalidztwa przyjmuje się datę ustaloną przez komisję lekarską. Jeżeli komisja lekarska nie mogąc ustalić daty powstania inwalidztwa ustaliła okres czasu, w którym inwalidztwo powstało, za datę powstania inwalidztwa przyjmuje się datę końcową tego okresu. Jeżeli komisja lekarska nie mogła ustalić ani daty, ani okresu powstania inwalidztwa, za datę powstania inwalidztwa przyjmuje się datę zgłoszenia wniosku o rentę lub datę wcześniejszego orzeczenia komisji lekarskiej.

. . . . . .

**Art. 14.** 1. Prawo do świadczeń określonych dekretem powstaje z dniem spełnienia się wszystkich warunków wymaganych przez dekret do uzy-

[1]) Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 27.XI.1958 r. w sprawie orzekania o inwalidztwie i zaliczania do jednej z grup inwalidów (Dz. U. nr 73, poz. 368).

[2]) Zob. rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 27.XI.1958 r. w sprawie organizacji szczegółowych zadań składu i trybu postępowania komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (Dz. U. nr 73, poz. 367).

skania tego prawa, jednakże prawo do renty inwalidzkiej powstaje z dniem ustania prawa do zasiłku chorobowego, a jeżeli pracownik w okresie czasowej niezdolności do pracy pobierał wynagrodzenie, prawo do renty inwalidzkiej powstaje z dniem ustania czasowej niezdolności do pracy.

2. Renty i dodatki określone w dekrecie wypłaca się od dnia powstania prawa do tych świadczeń, jednakże za okres nie dłuższy niż 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia wniosku.

3. Świadczenia rentowe, których wypłata ustała z przyczyn niezależnych od organu wypłacającego świadczenia, wznawia się od dnia ustania wypłaty, jednak za okres nie dłuższy niż 6 miesięcy wstecz od dnia zgłoszenia wniosku o wznowienie wypłaty.

**Art. 15.** 1. W razie zbiegu u jednej osoby prawa do dwóch lub więcej rent, przewidzianych niniejszym dekretem, przysługuje tylko jedna renta, a mianowicie wyższa lub wybrana przez zainteresowanego.

2. W razie zbiegu u jednej osoby prawa do renty przysługującej na podstawie niniejszego dekretu z prawem do innego świadczenia o charakterze rentowym wypłaca się również tylko jedno świadczenie, a mianowicie wyższe lub wybrane przez zainteresowanego. Ograniczenie powyższe nie dotyczy prawa do wynagrodzenia szkód wywołanych chorobą, niezdolnością do pracy oraz śmiercią.

. . . . . .

**Art. 16.** Prawa do świadczeń przewidzianych w dekrecie nie nabywa, a nabyte traci osoba, która wywołała przestępstwem umyślnym okoliczności, uzasadniające powstanie prawa do świadczeń lub ich zwiększenie.

**Art. 17.** 1. W razie zajścia okoliczności mających wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość następuje na wniosek zainteresowanego lub z urzędu ponowne ustalenie świadczeń.

2. Podwyższenie renty następuje od dnia zgłoszenia wniosku o podwyższenie, a jeżeli podwyższenie renty następuje z urzędu, od dnia wydania decyzji.

3. Obniżenie lub wstrzymanie renty następuje od najbliższego terminu jej płatności, przypadającego po upływie miesiąca od wydania decyzji obniżającej lub wstrzymującej rentę, z wyjątkiem przypadków uprawniających prezydium właściwej rady narodowej do wstrzymania renty z mocą wsteczną.

**Art. 18.** Prawo do świadczeń ustaje:

1) gdy odpadnie którykolwiek z warunków wymaganych do przyznania świadczenia,

2) ze śmiercią osoby uprawnionej.

**Art. 19.** 1. Wypłatę świadczeń wstrzymuje się, jeżeli prawo do tych świadczeń ustało lub okaże się, że nie istniało.

2. Rencista jest obowiązany do zwrotu pobranych kwot, jeżeli był pouczony przez prezydium właściwej rady narodowej o okolicznościach

powodujących ustanie prawa do świadczeń lub wstrzymanie ich wypłaty, a pobiera te świadczenia mimo zajścia powyższych okoliczności. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi okolicznościami prezydium właściwej rady narodowej może odstąpić od żądania zwrotu.

3. Rencista, który korzystał nieprawnie ze świadczeń na podstawie nieprawdziwych zeznań lub dokumentów albo w innych przypadkach złej woli — obowiązany jest do zwrotu nieprawnie pobranych kwot niezależnie od odpowiedzialności karnej.

. . . . . .

**Art. 21.** Świadczenia pieniężne przewidziane w dekrecie mogą ulec zajęciu tylko na zaspokojenie roszczeń alimentacyjnych w wysokości i na zasadach określonych w kodeksie postępowania cywilnego.

**Art. 22.** 1. W razie śmierci osoby, która zgłosiła wniosek o świadczenia, uprawnienia jej, wynikające ze zgłoszonego wniosku, przechodzą na pozostałego przy życiu małżonka, oraz dzieci, a w razie ich braku — kolejno na: wnuków, rodziców, dziadków i rodzeństwo.

2. Przejście uprawnień następuje pod warunkiem, że zmarły pozostawał na utrzymaniu tych osób, bądź też osoby te były na utrzymaniu zmarłego. Osoby, na które przechodzą uprawnienia wymienione w ust. 1, mają prawo dalszego prowadzenia nie ukończonego jeszcze postępowania w celu ustalenia świadczeń.

**Art. 23.** Renty wypłaca się w okresach miesięcznych.

**Art. 24.** 1. Uspołeczniony zakład pracy obowiązany jest zwrócić prezydium właściwej rady narodowej świadczenia wypłacone przez prezydium osobom uprawnionym tylko w przypadkach, kiedy choroba, niezdolność do pracy lub śmierć pracownika spowodowane zostały naruszeniem przez zakład pracy jego obowiązków, wynikających z przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników.

2. Osoby uprawnione do świadczeń w myśl dekretu mogą dochodzić od uspołecznionego zakładu pracy wynagrodzenia szkód wywołanych chorobą, niezdolnością do pracy lub śmiercią tylko w przypadkach ustalonych w ust. 1. Wynagrodzenie szkód ogranicza się do kwoty, o którą wynagrodzenie szkody należne w myśl przepisów prawa cywilnego przewyższa świadczenia należne od prezydium właściwej rady narodowej.

. . . . . .

## ROZDZIAŁ II

### Renta starcza

**Art. 28.** 1. Renta starcza przysługuje pracownikowi, który ma wymagany okres zatrudnienia i osiągnął wiek starczy w czasie zatrudnienia lub w ciągu 5 lat po ustaniu zatrudnienia (art. 7).

2. Jeżeli pracownik ukończył wiek starczy przed osiągnięciem wymaganego okresu zatrudnienia, prawo do renty starczej powstaje z chwilą osiągnięcia wymaganego okresu zatrudnienia.

3. Warunek osiągnięcia wieku starczego w czasie zatrudnienia lub w ciągu 5 lat po ustaniu zatrudnienia nie jest wymagany od pracownika, który posiada okres zatrudnienia: mężczyzna 35 lat, kobieta 30 lat.

**Art. 29.** Okres zatrudnienia wymagany do uzyskania renty starczej wynosi 25 lat dla mężczyzn, a 20 lat dla kobiet.

**Art. 30.** Wiek starczy wynosi:

a) dla pracowników I kategorii zatrudnienia — 60 lat dla mężczyzn, a 55 lat dla kobiet,

b) dla pracowników II kategorii zatrudnienia — 65 lat dla mężczyzn, a 60 lat dla kobiet.

**Art. 31.** 1. Wysokość renty starczej wynosi miesięcznie:

| Procent podstawy wymiaru renty | | |
|---|---|---|
| do 1 200 | od nadwyżki ponad 1 200 zł do 2 000 zł | od nadwyżki ponad 2 000 zł |
| 75 | 20 | 15 |

2. Renta starcza wraz z wszystkimi dodatkami z wyjątkiem dodatków dla żony, dzieci, wnuków i rodzeństwa nie może wynosić mniej niż 500 zł miesięcznie.

3. Prawo do renty starczej ulega zawieszeniu na czas wykonywania przez rencistę zatrudnienia lub posiadania dochodu z innych źródeł.[1])

. . . . . .

**Art. 32.** 1. Wysokość renty starczej ulega na wniosek zainteresowanego ponownemu ustaleniu, jeżeli po przyznaniu renty pracownik był zatrudniony (art. 7) co najmniej w okresie 3-letnim i jego przeciętny miesięczny zarobek z kolejnych dowolnie wybranych lat zatrudnienia przypadających w tym okresie był wyższy niż zarobek przyjęty za podstawę wymiaru renty pod warunkiem, że w powyższym 3-letnim okresie nie było przerw w zatrudnieniu wynoszących łącznie więcej niż 6 miesięcy.

2. Dla ponownego ustalenia renty przyjmuje się za podstawę wymiaru przeciętny zarobek z okresu 3 lat, o którym mowa w ust. 1.

---

[1]) Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 6.V.1958 r. w sprawie zawieszania prawa do renty oraz zasad wypłacania inwalidzkiej renty wyrównawczej (Dz. U. nr 26, poz. 111).

**Art. 33.** 1. Jeżeli uprawniony do renty starczej został zaliczony do I grupy inwalidów, renta starcza ulega na jego wniosek zamianie na rentę inwalidzką, przysługującą w razie inwalidztwa powstałego z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa.

2. Jeżeli uprawniony do renty starczej uległ wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową, renta starcza ulega na jego wniosek zamianie na rentę inwalidzką, przysługującą w razie inwalidztwa powstałego wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej.

## ROZDZIAŁ III

### Renta inwalidzka

**Art. 34.** 1. Renta inwalidzka przysługuje pracownikowi, który posiada wymagany okres zatrudnienia i stał się inwalidą w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia (art. 7).

2. Jeżeli prawo do renty inwalidzkiej ustało z powodu braku inwalidztwa, zainteresowanemu przysługuje renta inwalidzka w razie ponownego powstania inwalidztwa, gdy:

1) spełnia warunki określone w ust. 1 lub

2) od ustania prawa do renty inwalidzkiej do daty ponownego inwalidztwa nie upłynął okres 2 lat.

**Art. 35.** Pracownik jest inwalidą, jeżeli stał się niezdolny do wykonywania zatrudnienia wskutek wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub innych przyczyn i został zaliczony do jednej z grup inwalidów.

**Art. 36.** 1. Za wypadek w zatrudnieniu uważa się nagłe zdarzenie, spowodowane przyczyną zewnętrzną, które zaszło w związku z zatrudnieniem.

2. Za wypadki pozostające w związku z zatrudnieniem uważa się w szczególności wypadki, którym ulegli pracownicy:

1) podczas lub w związku z wykonywaniem swoich zwykłych czynności albo poleceń osób, którym pracownik podlega z tytułu swego zatrudnienia,

2) w związku z wykonywaniem czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia,

3) przy przechowywaniu, czyszczeniu, naprawie i przenoszeniu narzędzi pracy, chociażby dostarczonych przez samego pracownika,

4) w drodze do pracy i z pracy.[1])

**Art. 37.** 1. Za choroby zawodowe uważa się choroby powstające wskutek wykonywania określonego zawodu, z istoty danej pracy lub z powodu warunków, w których się ona odbywała.[2])

---

[1]) Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1.VII.1954 r. w sprawie wypadków w zatrudnieniu (Dz. U. nr 35, poz. 149 i z 1958 r. nr 31, poz. 141).

[2]) Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14.V.1956 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych (Dz. U. nr 27, poz. 122).

**Art. 38.** 1. Okres zatrudnienia wymagany do uzyskania renty inwalidzkiej wynosi dla pracowników w wieku:

powyżej 18 lat do 20 lat — 1 rok
„ 20 „ „ 22 „ — 2 lata
„ 22 „ „ 25 „ — 3 „
„ 25 „ „ 30 „ — 4 „

2. Dla pracowników w wieku powyżej 30 lat okres zatrudnienia wymagany do uzyskania renty inwalidzkiej wynosi 5 lat, które powinny przypadać na okres ostatnich 10 lat przed ustaniem zatrudnienia. Do okresu dziesięcioletniego nie wlicza się okresów pobierania renty inwalidzkiej.

3. Jeżeli pracownik nie ma okresu zatrudnienia, ustalonego w ust. 1 lub 2 dla grupy pracowników obejmujących jego wiek, ale ma mniejszy okres zatrudnienia, ustalony dla pracowników bezpośrednio poprzedzającej grupy, przyjmuje się, że ma okres zatrudnienia, wymagany do uzyskania renty inwalidzkiej, jeżeli pracował bez przerwy od chwili przejścia z grupy pracowników młodszych do grupy pracowników starszych do daty powstania inwalidztwa.

4. Okres zatrudnienia wymieniony w ust. 1 i 2 nie jest wymagany, jeżeli inwalidztwo powstało:

a) wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej,

b) w wieku poniżej 18 lat,

c) w wieku poniżej 20 lat, jeśli pracownik rozpoczął zatrudnienie przed ukończeniem 18 lat i pracował bez przerwy do daty powstania inwalidztwa.

**Art. 39.** 1. Wysokość renty inwalidzkiej z tytułu inwalidztwa powstałego wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej wynosi miesięcznie:

| Dla zaliczonych do grupy inwalidów | Procent podstawy wymiaru renty | | | |
|---|---|---|---|---|
| | do 1200 zł | | od nadwyżki ponad 1200 zł do 2000 zł | od nadwyżki ponad 2000 zł |
| | dla niezatrudnionych i nieposiadających dochodu z innych źródeł | dla zatrudnionych lub posiadających dochód z innych źródeł | dla wszystkich rencistów | |
| I | 100 | 100 | 20 | 15 |
| II | 80 | 75 | | |
| III | 65 | 50 | | |

2. Wysokość renty inwalidzkiej z tytułu inwalidztwa powstałego z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa wynosi miesięcznie:

| Dla zaliczonych do | | | Procent podstawy wymiaru renty | |
|---|---|---|---|---|
| kategorii zatrudnienia | grupy inwalidów | do 1200 zł | od nadwyżki ponad 1200 zł do 2000 zł | od nadwyżki ponad 2000 zł |
| I | I | 90 | 20 | 15 |
| | II | 70 | | |
| | III | 55 | | |
| II | I | 80 | | |
| | II | 65 | | |
| | III | 45 | | |

3. Prawo do renty inwalidzkiej, o której mowa w ust. 2, ulega zawieszeniu na czas wykonywania przez rencistę zatrudnienia lub posiadania dochodu z innych źródeł.

4. Renta inwalidzka, o której mowa w ust. 1 i 2 wraz z wszystkimi dodatkami z wyjątkiem dodatków dla żony, dzieci, wnuków i rodzeństwa nie może wynosić — dla rencistów nie zatrudnionych i nie posiadających dochodu z innych źródeł — miesięcznie mniej niż:

1) 600 zł dla rencisty zaliczonego do I grupy inwalidów,
2) 500 zł dla rencisty zaliczonego do II grupy inwalidów,
3) 260 zł dla rencisty zaliczonego do III grupy inwalidów.

5. Pracownikom, którzy stali się inwalidami wskutek innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa, jeżeli wykonują zatrudnienie z przeciętnym miesięcznym zarobkiem niższym niż 80% podstawy wymiaru renty, wymierza się inwalidzką rentę wyrównawczą [1]) w wysokości różnicy pomiędzy podstawą wymiaru renty, a przeciętnym miesięcznym zarobkiem, z tym, że:

a) renta ta bez dodatków nie może przekraczać miesięcznie kwoty obliczonej na podstawie poniższej tabeli:

| Dla pracowników zaliczonych do kategorii zatrudnienia | Procent podstawy wymiaru renty | | |
|---|---|---|---|
| | do 1200 zł | od nadwyżki ponad 1200 zł do 2000 zł | od nadwyżki ponad 2000 zł |
| I | 40 | 20 | 15 |
| II | 30 | | |

[1]) Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 maja 1958 r. w sprawie zawieszania prawa do renty oraz zasad wypłacania inwalidzkiej renty wyrównawczej (Dz. U. nr 26, poz. 111).

b) renta ta wraz z dodatkami nie może przekraczać miesięcznie kwoty obliczonej według powyższej tabeli zwiększonej o kwotę przysługujących dodatków.

6. Prawo do inwalidzkiej renty wyrównawczej (ust. 5) ulega zawieszeniu na czas posiadania przez rencistę dochodu z innych źródeł niż zatrudnienie.

. . . . . .

**Art. 40.** W razie stwierdzenia na wniosek lub z urzędu przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia istotnej zmiany w inwalidztwie osoby pobierającej rentę inwalidzką ustala się ponownie prawo do renty lub jej wysokość.

. . . . . .

**Art. 42.** Renta inwalidzka ulega na wniosek rencisty zamianie na rentę starczą, jeżeli rencista osiągnął wiek przewidziany do renty starczej i przebył w zatrudnieniu: mężczyzna 25 lat, kobieta 20 lat.

**Art. 43.** Wysokość renty inwalidzkiej ulega ponownemu ustaleniu na wniosek zainteresowanego, jeżeli po przyznaniu renty był zatrudniony oraz:

1) osiągnął warunki do uzyskania renty przewidzianej dla pracowników I kategorii zatrudnienia albo

2) spełnił warunki określone w art. 32, albo

3) uległ wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową, których następstwa uzasadniają zaliczenie co najmniej do III grupy inwalidów.

## ROZDZIAŁ IV

### Renta rodzinna

**Art. 44.** Renta rodzinna przysługuje uprawnionym członkom rodziny po pracowniku, który zmarł:

1) wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej lub

2) wskutek innych przyczyn i w chwili śmierci posiadał warunki wymagane do uzyskania renty inwalidzkiej lub starczej albo pobierał jedną z tych rent.

**Art 45.** 1. Członkami rodziny pracownika (rencisty) uprawnionymi do renty rodzinnej są:

1) dzieci, wnuki i rodzeństwo stanu wolnego w wieku do lat 16, a w razie uczęszczania do szkoły w wieku do lat 24, lub bez względu na wiek, jeżeli stali się inwalidami I lub II grupy w wieku do lat 16 lub w czasie uczęszczania do szkół w wieku do lat 24,

2) małżonek i rodzice, jeżeli:

a) osiągnęli wiek: mężczyzna 65 lat, kobieta 55 lat lub są inwalidami albo wychowują przynajmniej jedno z dzieci, wnuków lub rodzeństwa zmarłego pracownika (rencisty), uprawnione do renty rodzinnej w wieku do lat 8;

b) stali się inwalidami lub osiągnęli wiek określony pod lit. a) przed śmiercią pracownika (rencisty) lub w ciągu 5 lat po jego śmierci albo przed ustaniem uprawnień do renty rodzinnej z tytułu wychowywania dziecka, wnuka lub rodzeństwa zmarłego pracownika (rencisty), albo też osiągnęli ten wiek przed ustaniem uprawnień do renty rodzinnej z tytułu inwalidztwa.

2. Rodziców pracownika (rencisty), a także męża pracownicy (rencistki) uważa się za uprawnionych do renty rodzinnej, jeżeli poza spełnieniem warunków przewidzianych w ust. 1 pkt 2 pozostawali na utrzymaniu pracownika (rencisty) [1]).

3. Małżonkę, która w dniu śmierci żywiciela była w ciąży uważa się za niezdolną do wykonywania zatrudnienia przez okres ciąży i 10 tygodni po porodzie.

4. Prawo do renty rodzinnej dla członka rodziny ulega zawieszeniu na czas wykonywania przez uprawnionego zatrudnienia lub posiadania dochodu z innych źródeł.

. . . . . .

**Art. 46.** 1. Małżonka rozwiedzionego lub w chwili śmierci pracownika (rencisty) nie pozostającego z nim we wspólności małżeńskiej uważa się za członka rodziny uprawnionego do renty rodzinnej po zmarłym pracowniku (renciście), jeżeli w chwili jego śmierci oprócz spełnienia innych warunków wymaganych do uzyskania renty miał ustalone prawo do alimentów ze strony zmarłego małżonka.

2. Osobę, która zawarła związek małżeński z rencistą, uważa się za członka rodziny uprawnionego do renty rodzinnej, jeżeli z małżeństwa tego urodziło się dziecko lub małżeństwo trwało co najmniej 3 lata albo śmierć rencisty nastąpiła wskutek wypadku w zatrudnieniu, a ponadto spełnione są inne warunki wymagane do uzyskania tej renty.

**Art. 47.** Małżonek zmarłego pracownika lub rencisty traci prawo do renty rodzinnej w razie wstąpienia w ponowny związek małżeński.

**Art. 48.** Z tytułu wychowywania dzieci, wnuków lub rodzeństwa może być zaliczona tylko jedna osoba jako uprawniona do renty rodzinnej.

**Art. 49.** Za dzieci w rozumieniu dekretu uważa się dzieci:

1) własne,

2) przysposobione,

3) drugiego małżonka (pasierbów),

---

[1]) Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 czerwca 1958 r. w sprawie warunków, w jakich uważa się rodziców i męża za pozostających na utrzymaniu pracownika (Dz. U. nr 42, poz. 200).

4) dzieci obce wzięte na utrzymanie i wychowanie.

**Art. 50.** 1. Dzieci obce, wnuki i rodzeństwo uważa się za członków rodziny uprawnionych do renty rodzinnej po zmarłym pracowniku, jeżeli:

1) nie mają prawa do renty rodzinnej po własnych rodzicach,

2) zostały wzięte na wychowanie i utrzymanie co najmniej na rok przed śmiercią pracownika oraz

3) rodzice ich nie żyją albo nie mogą zapewnić im utrzymania.

2. Dziecka obcego nie uważa się za członka rodziny uprawnionego do renty rodzinnej po zmarłym pracowniku, jeżeli chociaż jedno z rodziców dziecka żyje i może zapewnić mu utrzymanie, chyba, że zmarły pracownik był opiekunem dziecka ustanowionym przez władzę opiekuńczą.

3. Warunek określony w ust. 1 pkt 2 nie jest wymagany, jeśli śmierć pracownika jest następstwem wypadku lub choroby zawodowej.

**Art. 51.** 1. Wszystkim członkom rodziny przysługuje jedna łączna renta rodzinna.

2. Minister Pracy i Opieki Społecznej określa w drodze rozporządzenia przypadki, w których renta rodzinna może być podzielona na równe części między członków uprawnionych do renty [1]).

**Art. 52.** 1. Wysokość renty rodzinnej wynosi miesięcznie:

| Procent podstawy wymiaru renty | | |
|---|---|---|
| do 1 200 zł | od nadwyżki ponad 1 200 zł do 2 000 zł | od nadwyżki ponad 2 000 zł |
| 45 | 20 | 15 |

2. Jeżeli pracownik zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, wysokość renty rodzinnej określonej w ust. 1 podwyższa się o 10% podstawy wymiaru renty.

3. Rentę rodzinną podwyższa się o 65 zł, jeżeli do renty uprawnionych jest dwóch członków rodziny, a o 145 zł, jeżeli do renty uprawnionych jest trzech lub więcej członków rodziny.

4. Jeżeli członek rodziny uprawniony do renty został zaliczony do I grupy inwalidów, przypadająca na niego część renty rodzinnej zwiększa się o 100 zł.

5. Jeżeli uprawnionymi do renty rodzinnej są sieroty zupełne, przypadającą na nie część renty rodzinnej zwiększa się o 10% podstawy wymiaru renty.

---

[1]) Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24.XI.1956 r. w sprawie podziału renty rodzinnej między uprawnionych członków rodziny (Dz. U. nr 59, poz. 282).

6. Łączna wysokość renty rodzinnej wraz z wszystkimi dodatkami z wyjątkiem dodatków dla dzieci, wnuków i rodzeństwa oraz kwot określonych w ust. 3 i 4 nie może wynosić mniej niż 360 zł miesięcznie.

**Art. 53.** 1. Renta rodzinna na dzieci, wnuki i rodzeństwo nie przysługuje w czasie korzystania przez nich ze świadczeń z funduszów publicznych w rozmiarze dostatecznym dla pokrycia kosztów utrzymania i wychowania [1]).

. . . . . .

**Art. 54.** W razie wstrzymania lub zawieszenia wypłaty renty jednemu z członków rodziny pozostałym członkom wypłaca się rentę w wysokości odpowiadającej ich liczbie.

## ROZDZIAŁ V

### Dodatki do rent

**Art. 55.** 1. Rencista pobierający rentę starczą lub inwalidzką ma prawo do dodatków do renty dla:

1) dzieci, wnuków i rodzeństwa, które spełniają warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej.

2) żony, która spełnia warunki określone w przepisach o zasiłkach rodzinnych.

2. Małżonek, pobierający rentę rodzinną ma prawo do dodatków do renty rodzinnej dla dzieci, wnuków i rodzeństwa, które są uprawnione do renty rodzinnej. Prawo to przysługuje również opiekunowi tych dzieci.

3. Dodatki do rent wymienione w ust. 1 i 2 przysługują w wysokości zasiłków rodzinnych.

4. Dodatki przewidziane w ust. 1 i 2 nie przysługują dla żony, dzieci, wnuków i rodzeństwa, na które wypłacane są zasiłki rodzinne lub dodatki z innych tytułów.

. . . . . .

**Art. 57.** 1. Za nieprzerwany okres zatrudnienia po Wyzwoleniu przysługuje do renty inwalidzkiej, przyznanej w razie inwalidztwa powstałego

---

[1]) Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 12.XII.1956 r. w sprawie uprawnień do świadczeń rentowych dla dzieci, wnuków i rodzeństwa korzystających z innych świadczeń z funduszów publicznych (Dz. U. nr 61, poz. 297).

z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa, dodatek miesięczny w następującej wysokości:

| Przy nieprzerwanym okresie zatrudnienia | Dodatek wynosi w kategorii zatrud. | |
|---|---|---|
| | I | II |
| powyżej 15 lat do 20 lat | 15% renty | 10% renty |
| powyżej 20 lat | 20% renty | 15% renty |

. . . . . .

**Art. 58.** Pracownikom nauki przysługuje dodatek miesięczny do renty w wysokości 50% renty bez uwzględnienia dodatków dla żony, wnuków i rodzeństwa.

**Art. 59.** 1. Osobom uprawnionym do renty starczej lub inwalidzkiej, odznaczonym przez władze Polski Ludowej orderami: Budowniczego Polski Ludowej, Krzyża Grunwaldu, Virtuti Militari, Odrodzenia Polski lub Sztandaru Pracy albo tytułami: Zasłużonego Nauczyciela PRL, Zasłużonego Górnika PRL, Zasłużonego Hutnika PRL lub Zasłużonego Kolejarza PRL, oraz odznaczonym orderem Virtuti Militari w okresie od 1 września 1939 r. do 13 lutego 1946 r. za zasługi w czasie wojny 1939—1945, przysługuje miesięczny dodatek do tych rent w wysokości 25% renty bez uwzględnienia dodatków dla żony, dzieci, wnuków i rodzeństwa.

2. Osobom uprawnionym do renty rodzinnej, odznaczonym orderami wymienionymi w ust. 1, przysługuje dodatek miesięczny do tej renty w wysokości 10% podstawy wymiaru renty.

3. Z tytułu posiadania orderów przysługuje tylko jeden dodatek.

**Art. 60.** Rencistom pobierającym na podstawie przepisów o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin rentę inwalidzką z powodu inwalidztwa pozostającego w związku ze służbą wojskową, jeśli nabywają prawo do renty starczej, przysługuje dodatek do tej renty w wysokości 5% podstawy wymiaru.

## ROZDZIAŁ VI

### Zasiłek pogrzebowy

**Art. 61.** 1. Zasiłek pogrzebowy przysługuje w razie śmierci:

1) rencisty pobierającego rentę z tytułu własnej pracy,
2) rencisty pobierającego rentę rodzinną,
3) małżonka i rodziców rencisty pobierającego rentę z tytułu własnej pracy, jeżeli w chwili śmierci pozostawali na jego utrzymaniu,
4) dzieci, wnuków i rodzeństwa rencisty pobierającego rentę z tytułu

własnej pracy, jeżeli w chwili śmierci byli na jego utrzymaniu i spełniali warunki określone w art. 45 ust. 1 pkt 1.

2. W razie zbiegu prawa do zasiłku pogrzebowego z tytułu zatrudnienia i z tytułu pobierania renty przysługuje tylko zasiłek wyższy.

3. Prawo do zasiłku pogrzebowego wygasa w przypadku niezgłoszenia wniosku o przyznanie go w ciągu 6 miesięcy od daty śmierci osoby wymienionej w ust. 1.

**Art. 62.** Zasiłek pogrzebowy przysługuje osobie, która pokryła koszty pogrzebu.

**Art. 63.** 1. W przypadku pokrycia kosztów pogrzebu przez małżonka, dzieci, wnuków, rodziców lub rodzeństwo albo przez inną osobę, która prowadziła ze zmarłym wspólne gospodarstwo domowe zasiłek pogrzebowy przysługuje:

1) w razie śmierci rencisty pobierającego rentę z tytułu własnej pracy — w wysokości trzykrotnej renty miesięcznej bez uwzględnienia dodatków dla żony, dzieci, wnuków i rodzeństwa,

2) w razie śmierci osób wymienionych w art. 61 ust. 1 pkt 2 do 4 — w wysokości 100% podstawy wymiaru renty, jednak nie więcej niż w wysokości określonej w pkt. 1.

2. W przypadku pokrycia kosztów pogrzebu przez inne osoby niż wymienione w ust. 1 zasiłek pogrzebowy przysługuje w wysokości faktycznie poniesionych kosztów pogrzebu, najwyżej jednak w wysokości określonej w ust. 1.

## ROZDZIAŁ VII

### Świadczenia w naturze

**Art. 64.** 1. Renciści pobierający renty starcze lub inwalidzkie mają prawo do pomocy leczniczej i położniczej zakładów społecznych służby zdrowia oraz do zaopatrzenia w protezy, aparaty ortopedyczne i środki pomocnicze w zakresie przewidzianym dla pracowników.

2. Członkowie rodziny rencisty pobierającego rentę starczą lub inwalidzką oraz osoby pobierające rentę rodzinną mają prawo do pomocy leczniczej i położniczej zakładów społecznych służby zdrowia, do zaopatrzenia w protezy, aparaty ortopedyczne i środki pomocnicze w zakresie przewidzianym dla członków rodzin pracowników.

3. Osoby, które uległy wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorowały na chorobę zawodową, mają prawo do pomocy leczniczej zakładów społecznych służby zdrowia oraz do zaopatrzenia w protezy, aparaty ortopedyczne i środki pomocnicze dla leczenia następstw wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, chociażby nie posiadały prawa do renty inwalidzkiej.

. . . . . .

**Art. 65.** 1. Osoby pobierające renty uzależnione od inwalidztwa mogą być na swój wniosek lub z urzędu poddane specjalnemu leczeniu i przeszkoleniu w celu całkowitego lub częściowego przywrócenia im zdolności do pracy lub zapobieżenia pogorszeniu stanu zdrowia. W razie odmowy poddania się temu leczeniu lub przeszkoleniu wspomniane osoby nie mają prawa do wyższej renty w przypadku pogorszenia stanu zdrowia i zaliczenia ich do wyższej grupy inwalidów.

. . . . . .

**Art. 66.** 1. Osoba otrzymująca rentę może być na swój wniosek umieszczona w domu rencisty lub w innym zakładzie pomocy społecznej. Na pokrycie kosztów utrzymania w tych instytucjach można potrącić najwyżej 80% renty.

2. Potrąceń, o których mowa w ust. 1, można dokonywać również za pobyt w zakładzie szkolenia inwalidów.

. . . . . .

## ROZDZIAŁ VIII

### Postępowanie w sprawach świadczeń [1])

**Art. 67.** Postępowanie w sprawach świadczeń wszczyna się na podstawie wniosku, zgłoszonego za zgodą zainteresowanego przez zakład pracy lub radę zakładową (miejscową) albo na wniosek samego zainteresowanego lub jego pełnomocnika.

**Art. 68.** Prezydium właściwej rady narodowej [2]) obowiązane jest udzielać osobom uprawnionym do świadczeń stosownych zaliczek, jeżeli po otrzymaniu wniosku prawo do świadczeń zostało ustalone, ale wydanie decyzji ulega zwłoce z powodu nieustalenia wysokości świadczeń lub innych okoliczności.

**Art. 69.** Dla ustalenia okoliczności mających wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość prezydium właściwej rady narodowej jest uprawnione:

a) wzywać i przesłuchiwać zainteresowanych świadków oraz biegłych,

b) kierować osoby ubiegające się o świadczenia oraz rencistów do komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia,

c) zwracać się do sądu z wnioskiem o przesłuchanie świadków lub biegłych.

---

[1]) Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 listopada 1959 r. w sprawie postępowania przy ustalaniu prawa do świadczeń i zasad wypłaty świadczeń przewidzianych w przepisach o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym (Dz. U. nr 65, poz. 393).

[2]) Obecnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

**Art. 70.** 1. Wszystkie organy administracji państwowej i jednostki gospodarki uspołecznionej obowiązane są udzielać prezydium właściwej rady narodowej pomocy w sprawach dotyczących powszechnego zaopatrzenia emerytalnego oraz wydawać bezpłatnie na żądanie prezydium i zainteresowanego wszelkie dokumenty potrzebne do ustalenia prawa do świadczeń lub ich wysokości.

2. Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia nałożyć na zakłady pracy obowiązek prowadzenia ewidencji okresów zatrudnienia oraz zarobków pracowników, określając jednocześnie sposób prowadzenia tej ewidencji.

**Art. 71.** W sprawach dotyczących powszechnego zaopatrzenia emerytalnego prezydium właściwej rady narodowej jest zwolnione od wszelkich opłat.

**Art. 72.** Wyciągi z akt stanu cywilnego, zaświadczenia wydawane dla ustalenia uprawnień do świadczeń, jako też pisma o wydanie tych dokumentów są wolne od opłat.

**Art. 73.** 1. Prezydium właściwej rady narodowej wznawia postępowanie zakończone prawomocną decyzją, jeżeli zainteresowany przedłoży nowe dowody, mające istotny wpływ na ocenę prawa do renty lub jej wysokość, z tym, że przyznaną lub podwyższoną rentę wypłaca się za okres nie dłuższy niż 3 miesiące wstecz od dnia przedłożenia dowodów.

2. Prezydium właściwej rady narodowej rozpoznaje ponownie na wniosek zainteresowanego lub z urzędu sprawę rozstrzygniętą prawomocną decyzją, jeżeli odmowa, przyznanie lub wypłacenie świadczenia albo wymiar świadczenia były następstwem błędu organu, który rozstrzygnął sprawę. Wypłata przyznanego lub podwyższonego świadczenia następuje za czas od dnia zgłoszenia wniosku rozstrzygniętego błędną decyzją, jednakże za okres nie dłuższy niż 3 lata wstecz, licząc od dnia zgłoszenia wniosku o ponowne rozpoznanie sprawy. Jeżeli ponowne rozpoznanie sprawy nastąpiło z urzędu, trzyletni okres liczy się od dnia wydania nowej decyzji. Obniżenie, wstrzymanie lub zawieszenie świadczenia następuje od najbliższego terminu jego płatności, przypadającego po upływie miesiąca od wydania nowej decyzji.

**Art. 74.** 1. Osoby pobierające rentę obowiązane są zawiadomić prezydium właściwej rady narodowej o ustaniu lub zmianie okoliczności wymienionych w decyzji a mających wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość.

2. Prezydium właściwej rady narodowej ma prawo żądać od osób pobierających rentę przedkładania dowodów stwierdzających dalsze istnienie prawa do świadczeń oraz badać z urzędu, czy warunki do świadczeń nadal istnieją.

. . . . . .

ROZDZIAŁ X

**Renty dla osób szczególnie zasłużonych**

**Art. 83.** 1. Ustanawia się renty dla osób szczególnie zasłużonych dla Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz renty dla członków rodzin tych osób.

2. Warunki, wysokość oraz tryb przyznawania tych rent ustala Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

. . . . . .

**Art. 99.** Rodzice mają prawo do świadczeń przewidzianych w dekrecie tylko wówczas, gdy pracownik lub rencista zmarł po wejściu w życie dekretu.

. . . . . .

**Art. 108.** Osobom, które wskutek szczególnych okoliczności nie posiadają warunków wymaganych do uzyskania prawa do renty i nie mają niezbędnych środków utrzymania, może Minister Pracy i Opieki Społecznej przyznać wyjątkowo rentę i określić jej wysokość. Wysokość ta nie może przekraczać stawek przewidzianych w niniejszym dekrecie.

**Art. 109.** Przewidziany w art. 28 ust. 1 i 2 warunek ukończenia wieku w czasie zatrudnienia lub w ciągu 5 lat po ustaniu zatrudnienia nie jest wymagany od pracownika, który wiek uprawniający do renty starczej osiągnął w czasie przerwy w zatrudnieniu przypadającej na okres od dnia 1 września 1939 r. do dnia 9 maja 1945 r.

## W SPRAWIE PRZEKAZANIA USPOŁECZNIONYM ZAKŁADOM PRACY NIEKTÓRYCH CZYNNOŚCI Z ZAKRESU RENT

*Instrukcja CRZZ*
*z dnia 10 marca 1961 r.*

(Biuletyn CRZZ 1961 r., nr 7, poz. 69)

Od długiego czasu na zebraniach związkowych wysuwano postulat usprawnienia procedury związanej z przygotowaniem wniosków w sprawie rent. Obecnie po reorganizacji ubezpieczeń społecznych i ich scaleniu powstały sprzyjające warunki dla realizacji tego postulatu.

czynności z zakresu rent (Monitor Polski nr 32, poz. 153), które w sprawie przekazania uspołecznionym zakładom pracy niektórych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zarządzenie z dnia 6 marca 1961 r.

Na wniosek związków zawodowych wydane zostało przez Prezesa

określa zadania i kompetencje zakładów pracy w przygotowaniu wniosków rentowych oraz omawia w instrukcji stanowiącej załącznik do zarządzenia warunki i dokumenty wymagane do uzyskania świadczeń rentowych.

W myśl postanowień tego zarządzenia wszystkie wspomniane zakłady obowiązane są:

1) udzielać pracownikom oraz członkom ich rodzin wszelkich informacji o warunkach oraz dokumentach wymaganych do uzyskania renty,

2) zaopatrywać pracowników i członków ich rodzin w odpowiednie druki,

3) udzielać pomocy pracownikom oraz członkom ich rodzin przy kompletowaniu niezbędnych dokumentów,

4) informować właściwy oddział ZUS o zatrudnieniu rencistów.

Uspołecznione zakłady pracy zatrudniające co najmniej 500 osób obowiązane są ponadto przyjmować wnioski o renty (wraz z przysługującymi dodatkami) zgłoszone zarówno przez pracowników, jak i członków ich rodzin. Sprawami rent zajmuje się odpowiedni pracownik przydzielony przez administrację zakładu pracy (zakładowy referent rentowy).

Uspołecznione zakłady pracy zatrudniające mniej niż 500 pracowników mogą przyjmować zgłoszone wnioski o renty za zgodą odpowiedniego oddziału ZUS.

Przekazanie uspołecznionym zakładom przygotowywania i kompletowania wniosków o renty stanowi dalszy krok w usprawnieniu działalności ubezpieczeń społecznych. Wpłynie to na skrócenie terminu załatwiania rent oraz zaoszczędzi ludziom pracy starającym się o renty wielu trosk i kłopotów.

Sprawne i sumienne wykonanie przez zakłady pracy zadań związanych z przekazaniem im niektórych czynności rentowych wymaga współudziału i systematycznej kontroli ze strony wszystkich organizacji związkowych, a szczególnie rad zakładowych.

Rady zakładowe powinny:

1) dokładnie zaznajomić się z treścią zarządzenia Prezesa ZUS z dnia 6 marca 1961 r. oraz instrukcji ZUS, stanowiącej załącznik do tego zarządzenia,

2) udzielić pomocy administracji zakładu pracy przy doborze pracownika na stanowisko zakładowego referenta rentowego, który zajmie się przygotowywaniem wniosków rentowych i udzielaniem informacji z zakresu rent i zaopatrzeń,

3) ożywić działalność komisji socjalno-ubezpieczeniowej, która na codzień powinna współpracować z zakładowym referentem rentowym,

4) zapoznać pracowników na zebraniach grup związkowych, po-

przez radiowęzły i gazetki zakładowe ze sposobem załatwiania spraw rentowych,

5) otoczyć opieką pracowników przechodzących na renty w myśl uchwały KW CRZZ z dnia 1 sierpnia 1958 r. w sprawie organizacji i uprawnień rencistów pozostających członkami związków zawodowych (Biuletyn CRZZ nr 8, poz. 170),

6) okresowo omawiać na prezydiach pracę zakładowej komórki rentowej i załatwianie przez nią spraw rentowych.

Zarządy główne i zarządy okręgowe związków zawodowych powinny:

1) udzielać pomocy radom zakładowym w szkoleniu komisji socjalno-ubezpieczeniowych; szkolenie to powinno być organizowane bezpośrednio przez zarządy okręgowe, natomiast wojewódzkie komisje związków zawodowych powinny spełniać rolę koordynatora i dopilnować, aby okręgi bardziej niż dotychczas interesowały się problematyką ubezpieczeń społecznych;

2) okresowo analizować poszczególne problemy wynikające z ubezpieczeń społecznych, w tym także wyniki działalności zakładowych komórek rentowych.

Zainteresowanie i pomoc wszystkich instancji związkowych w omawianych wyżej sprawach przyczyni się wydatnie do usprawnienia ubezpieczeń społecznych.

## W SPRAWIE ORGANIZACJI, SZCZEGÓŁOWYCH ZADAŃ, SKŁADU I TRYBU POSTĘPOWANIA KOMISJI LEKARSKICH DO SPRAW INWALIDZTWA I ZATRUDNIENIA, TRYBU KIEROWANIA NA BADANIA PRZEZ TE KOMISJE ORAZ W SPRAWIE ZASAD WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW KOMISJI LEKARSKICH I LEKARZY DZIAŁAJĄCYCH W ZAKRESIE ORZECZNICTWA LEKARSKIEGO

*Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 27 listopada 1958 r.*

(Dz. U. 1958 r., nr 73, poz. 367)

*(Wyciąg)*

Na podstawie art. 13 ust. 4 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. nr 23, poz. 97) zarządza się, co następuje:

§ 1. Obwodowe i wojewódzkie komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, zwane dalej „obwodowymi i wojewódzkimi komisjami lekarskimi", obejmują swym działaniem obszary określone przez prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) przy powołaniu tych komisji.

§ 2. 1. W skład obwodowej komisji lekarskiej wchodzą:

1) dwaj lekarze: internista i chirurg — specjaliści co najmniej I stopnia, albo mający co najmniej trzyletni staż w zakresie orzecznictwa inwalidzkiego,

2) przedstawiciel właściwego do spraw rentowych organu prezydium rady narodowej.

2. W skład niektórych obwodowych komisji lekarskich spośród istniejących w tej samej miejscowości mogą wchodzić lekarze innych specjalności, odpowiadający warunkom określonym w ust. 1 pkt 1.

§ 3. 1. W skład wojewódzkiej komisji lekarskiej wchodzą:

1) trzej lekarze: internista, chirurg oraz neurolog lub ftizjatra — specjaliści II stopnia albo mający co najmniej 5-letni staż w zakresie orzecznictwa inwalidzkiego; w razie braku neurologa lub ftizjatry w skład komisji wchodzi drugi internista,

2) przedstawiciel właściwego do spraw rentowych organu prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa),

3) przedstawiciel związków zawodowych, delegowany przez wojewódzką komisję porozumiewawczą związków zawodowych,

4) przedstawiciel właściwego wojskowego organu — w przypadku badania żołnierzy zwolnionych ze służby wojskowej,

5) przedstawiciel komendy wojewódzkiej Milicji Obywatelskiej — w przypadku badania funkcjonariuszy Milicji Obywatelskiej zwolnionych ze służby.

2. W skład niektórych wojewódzkich komisji lekarskich mogą wchodzić lekarze innych specjalności odpowiadający warunkom określonym w ust. 1 pkt 1.

§ 4. Komisje lekarskie mogą w razie potrzeby zasięgać opinii lekarzy specjalistów nie będących członkami komisji.

§ 5. 1. Działanie wojewódzkiej komisji lekarskiej w składzie mniejszym niż określony w § 3 oraz działanie obwodowej i wojewódzkiej komisji lekarskiej w składzie innym niż określony w § 2 ust. 1 i § 3 ust. 1 jest dopuszczalne w okresie przejściowym nie przekraczającym jednego roku i wymaga zgody Ministra Pracy i Opieki Społecznej wyrażonej na wniosek lekarza — wojewódzkiego inspektora orzecznictwa.

2. Komisja lekarska może wydać ważne orzeczenie tylko wówczas, gdy w posiedzeniu jej bierze udział co najmniej dwóch lekarzy.

. . . . . .

§ 8. 1. Na badanie przez komisję lekarską kieruje właściwy dla siedziby komisji organ do spraw rentowych prezydium rady narodowej po ustaleniu przez organy przyznające zaopatrzenie, że są spełnione wszystkie inne warunki wymagane do uzyskania prawa do renty.

2. Prawo skierowania na badanie przez komisję lekarską przysługuje również organom Ministerstwa Obrony Narodowej, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Ministerstwa Komunikacji oraz innym organom uprawnionym do kierowania na badania przez komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia na podstawie poszczególnych przepisów.

§ 9. 1. Osoby kierowane na badanie przez komisję lekarską powinny przedłożyć dokumentację lekarską wydaną przez zakład społeczny służby zdrowia zgodnie z przepisami obowiązującymi w zakresie współdziałania zakładów społecznych służby zdrowia z komisjami lekarskimi.

2. Osoby pozostające w zatrudnieniu powinny przedłożyć wywiad zawodowy z miejsca pracy o warunkach pracy, sporządzony na formularzu według ustalonego wzoru.

3. Do spraw kierowanych na komisję lekarską należy dołączyć podstawową dokumentację obejmującą w szczególności:

1) wywiad zawodowy,

2) zaświadczenie o zarobkach,

3) zaświadczenie o stanie zdrowia wydane przez lekarza zakładu społecznego służby zdrowia, pod którego opieką lekarską znajduje się osoba zainteresowana,

4) kartę choroby z właściwego zakładu społecznego służby zdrowia,

5) dokumentację lekarską wydaną przez komisję lekarską służby zdrowia Ministerstwa Obrony Narodowej lub Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, jeżeli osoba zainteresowana podlegała badaniu przez komisje lekarskie tych służb zdrowia.

4. W razie skierowania na badanie nauczyciela przez władzę szkolną z urzędu załącza ona do skierowania wywiad zawodowy i zaświadczenie o zarobkach, natomiast dokumentację lekarską sporządza we własnym zakresie komisja lekarska przy zastosowaniu w razie potrzeby przepisów § 11—13.

5. Żołnierze zwolnieni z wojskowej służby zawodowej lub nadterminowej kierowani na badanie przez komisję lekarską powinni przedłożyć orzeczenie wojskowej komisji lekarskiej oraz zaświadczenie o wysokości uposażenia.

6. Osoby kierowane na komisję lekarską uprawnione do leczenia

w ramach służby zdrowia Ministerstwa Obrony Narodowej i Ministerstwa Spraw Wewnętrznych zamiast zaświadczenia lekarza zakładu społecznego służby zdrowia lub dokumentacji lekarskiej wydanej przez ten zakład przedstawiają zaświadczenie lekarza wojskowego lub dokumentację prowadzoną przez służbę zdrowia tych Ministerstw.

**§ 10.** 1. Komisja lekarska wydaje orzeczenie na podstawie bezpośredniego badania zainteresowanej osoby, przeprowadzonego zgodnie z przepisami w sprawie orzekania o inwalidztwie i zaliczania do jednej z grup inwalidów.

2. W razie potrzeby komisja lekarska kieruje badaną osobę na badanie dodatkowe albo specjalistyczne (§ 4) lub też na obserwację szpitalną.

3. Komisja lekarska może w razie potrzeby przed wydaniem orzeczenia zbadać warunki, w jakich dana osoba pracuje w zakładzie pracy. Badania warunków pracy dokonuje delegowany przez przewodniczącego komisji lekarskiej członek komisji lub pracownik właściwego do spraw rentowych organu prezydium rady narodowej, delegowany przez lekarza wojewódzkiego inspektora orzecznictwa.

**§ 11.** 1. Jeżeli przedłożone komisji lekarskiej dokumenty i dane nie są wystarczające do wydania orzeczenia, komisja odracza rozpatrzenie sprawy, o czym powiadamia się ustnie badaną osobę, oraz ustala:

1) rodzaj czynności jakich dokonać należy przed wydaniem orzeczenia,
2) jakie dokumenty powinny być dodatkowo dostarczone,
3) czy obowiązkowe jest zgłoszenie się osoby badanej na następny termin.

2. Wykonanie czynności zgodnie z określonymi w ust. 1 ustaleniami komisji lekarskiej należy do właściwego do spraw rentowych organu prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

**§ 12.** 1. Jeżeli osoba wezwana nie stawi się na badanie wskutek choroby, co zostanie stwierdzone zaświadczeniem lekarza zakładu społecznego służby zdrowia albo lekarza służby zdrowia Ministerstwa Obrony Narodowej lub Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, komisja lekarska deleguje do chorego jednego ze swych członków-lekarzy lub zleca przeprowadzenie badania przez lekarza zakładu społecznego służby zdrowia lub lekarza służby zdrowia Ministerstwa Obrony Narodowej lub Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i orzeka na podstawie wyników tego badania.

2. Komisja lekarska może orzec o istnieniu inwalidztwa również bez badania chorego, jeżeli uzna posiadaną przez nią dokumentację lekarską za wystarczającą do wydania orzeczenia.

. . . . . .

§ 17. 1. Orzeczenie komisji lekarskiej ogłasza przewodniczący na posiedzeniu niezwłocznie po zakończeniu badania, a wypis z orzeczenia sporządzony według ustalonego wzoru zawierającego pouczenie o terminie i trybie odwołania doręcza osobie zbadanej bądź jej opiekunowi lub kuratorowi.

2. Przewodniczący komisji lekarskiej obowiązany jest wyjaśnić osobie zbadanej bądź jej opiekunowi lub kuratorowi treść orzeczenia i jego uzasadnienie.

3. Po dokonaniu badania i wydaniu orzeczenia komisja lekarska zwraca akta sprawy wraz z orzeczeniem właściwemu organowi, który skierował badanego na komisję lekarską.

## W SPRAWIE ORZEKANIA O INWALIDZTWIE I ZALICZANIA DO JEDNEJ Z GRUP INWALIDÓW

*Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 27 listopada 1958 r.*

(Dz. U. 1958 r., nr 73, poz. 368)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

§ 2. 1. Za stałe naruszenie sprawności organizmu w rozumieniu art. 12 ust. 1 dekretu uważa się takie naruszenie sprawności, które powoduje upośledzenie czynności organizmu, nie rokujące według wiedzy lekarskiej poprawy.

2. Za długotrwałe naruszenie sprawności organizmu w rozumieniu art. 12 ust. 1 dekretu uważa się takie naruszenie sprawności, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięcy, mogące jednak według wiedzy lekarskiej ulec poprawie.

§ 3. Przez niezdolność do wykonywania zatrudnienia (art. 12 ust. 1 dekretu) rozumie się niezdolność do wykonywania zarobkowej pracy fizycznej lub umysłowej w warunkach przewidzianych dla pracowników, którzy nie są inwalidami.

§ 4. 1. Za dotychczasowe zatrudnienie w rozumieniu art. 12 ust. 2 pkt 1 dekretu uważa się zatrudnienie stale wykonywane przed badaniem lekarskim. Przy zmianach charakteru zatrudnienia za dotychczasowe zatrudnienie przyjmuje się zatrudnienie najdłużej wykonywane w ostatnich 10 latach lub zatrudnienie, do którego pracownik posiada fachowe przygotowanie.

2. Za dotychczasowe zatrudnienie żołnierzy zwolnionych z wojskowej służby zawodowej lub nadterminowej uważa się służbę wojskową, a za dotychczasowe zatrudnienie żołnierzy zwolnionych z innej czyn-

nej służby wojskowej — zatrudnienie, jakie żołnierz wykonywał przed powołaniem do służby wojskowej.

3. Za dotychczasowe zatrudnienie funkcjonariuszy zwolnionych ze służby w Milicji Obywatelskiej, Służbie Więziennej lub organach bezpieczeństwa publicznego uważa się te służby.

§ 5. Przy orzekaniu o inwalidztwie i zaliczeniu do jednej z grup inwalidów osób, które nie były zatrudnione, bierze się pod uwagę pracę, jakie te osoby mogłyby wykonywać przy uwzględnieniu posiadanych przez nie kwalifikacji.

§ 6. 1. Osoby, które wyczerpały zasiłek z ubezpieczenia społecznego z powodu choroby lub macierzyństwa albo przestały pobierać wynagrodzenie w okresie czasowej niezdolności do pracy i nie otrzymują zasiłku chorobowego, a wymagają dalszego leczenia, zalicza się na określony czas co najmniej do II grupy inwalidów, jeżeli ze względu na stan zdrowia podjęcie przez nie jakiegokolwiek zatrudnienia jest w tym czasie przeciwwskazane.

2. Żołnierzy zwolnionych z zasadniczej służby wojskowej z powodu czasowej niezdolności do tej służby stwierdzonej orzeczeniem wojskowej komisji lekarskiej zalicza się również na czas określony co najmniej do II grupy inwalidów, jeżeli nie mają oni prawa do zasiłku z ubezpieczenia społecznego z powodu choroby, a ze względu na stan zdrowia podjęcie przez nich jakiegokolwiek zatrudnienia jest w tym czasie przeciwwskazane.

§ 7. Przy wydawaniu orzeczenia w zakresie zdolności do wykonywania zatrudnienia bierze się pod uwagę: stan czynnościowy organizmu, charakter i przebieg procesu chorobowego, stopień rozwoju procesu wyrównawczego, wiek, warunki pracy, zawód i posiadane kwalifikacje.

. . . . . .

§ 9. 1. Badania kontrolne inwalidów przeprowadza się w zasadzie co najmniej raz w roku.

2. Badania kontrolne można zarządzić przed upływem roku, jeśli zachodzi przypuszczenie, że stan zdrowia inwalidy może ulec poprawie w stopniu uzasadniającym zmianę orzeczenia o inwalidztwie.

3. Można orzec o zbędności badania kontrolnego lub ustalić termin badania kontrolnego po okresie dłuższym niż jeden rok, jeżeli przebieg choroby powodującej inwalidztwo wskazuje, że zmiany w stanie zdrowia inwalidy nie nastąpią lub mogą powstać dopiero po okresie dłuższym niż jeden rok.

4. Przepisy ust. 1—3 nie ograniczają uprawnień inwalidy do zgłoszenia wniosku o przeprowadzenie badania w celu zaliczenia do innej grupy inwalidów, jeżeli lekarz zakładu społecznego służby zdrowia stwierdził zaświadczeniem pogorszenie się stanu zdrowia.

§ 10. Badań kontrolnych nie przeprowadza się u osób, u których inwalidztwo powstało z powodu chorób lub wad cielesnych (kalectwa) wymienionych w załączniku do rozporządzenia oraz u osób, które ukończyły: mężczyźni 60, kobiety 55 lat, a inwalidztwo ich powstało z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu.

§ 11. Podstawą do zaliczenia do III grupy inwalidów jest częściowa niezdolność do wykonywania zatrudnienia, powstała w następstwie naruszenia sprawności organizmu.

§ 12. 1. Do III grupy inwalidów w rozumieniu art. 12 ust. 2 pkt 1 dekretu zalicza się osoby, które wskutek przewlekłych chorób lub wad cielesnych (kalectwa) powodujących wyraźne zaburzenia czynnościowe są zdolne do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia przy znacznym ograniczeniu zakresu czynności lub wydajności pracy.

2. Do III grupy inwalidów zalicza się również osoby, które mogą wykonywać dotychczasowe zatrudnienie tylko przy zapewnieniu im odpowiedniego doboru zajęć, właściwej organizacji stanowiska pracy, stworzeniu właściwych dla stanu zdrowia warunków pracy lub zapewnieniu opieki lekarskiej i socjalnej oraz opieki pod względem technicznym i zawodowym.

. . . . . .

§ 15. Do III grupy inwalidów zalicza się także osoby, którym wykonywanie dotychczasowego zatrudnienia stwarza duże trudności z powodu następujących wad cielesnych lub ciężkiego kalectwa naruszających w znacznym stopniu ogólną sprawność ustroju:

1) brak co najmniej 4 palców ręki z wyjątkiem kciuka lub 3 palców z kciukiem włącznie, brak stopy po amputacji typu Pirogowa, wadliwy kikut po amputacji w stawie Choparta, dwustronny kikut na wysokości stawu Lisfranca (z wyjątkiem ubytków anatomicznych podanych jako kwalifikujące do II lub I grupy inwalidów);
2) wyraźnie zaznaczone trwałe przykurcze lub zesztywnienie stawów palców bez zdolności chwytnej ręki, stawu łokciowego, barkowego, biodrowego, kolanowego w położeniu czynnościowym niekorzystnym z wyraźnymi zanikami mięśniowymi, stawu skokowego z wadliwym ustawieniem stopy i znacznymi zaburzeniami w chodzeniu i staniu nie dającymi się wyrównać przy pomocy obuwia i aparatów ortopedycznych;
3) skrócenie kończyny dolnej powyżej 5 cm powodujące poważne zaburzenia w chodzeniu i staniu i nie dające się wyrównać przy pomocy obuwia i aparatów ortopedycznych;
4) stany po wycięciu stawu barkowego lub łokciowego z wyraźnym upośledzeniem sprawności dynamicznej kończyny; stawu biodrowego lub kolanowego z wyraźnym zaburzeniem funkcji statycznej kończyny;

5) uszkodzenia stawów łokciowego lub barkowego ze znacznym upośledzeniem sprawności dynamicznej kończyny, stawu kolanowego lub biodrowego z wyraźnym zaburzeniem funkcji statycznej kończyny;
6) bezwład kończyny górnej lub dolnej, niedowład znacznego stopnia kończyny górnej lub dolnej z zaburzeniami odżywczymi;
7) znaczne pourazowe ubytki kości czaszki, neurologiczne i psychiczne następstwa uszkodzeń urazowych czaszki z wgnieceniem kości czaszki;
8) ślepota jednego oka.

§ 16. Podstawą zaliczenia do II grupy inwalidów jest całkowita niezdolność do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia powstała wskutek trwałego lub długotrwałego upośledzenia sprawności organizmu.

§ 17. 1. Do II grupy inwalidów zalicza się osoby, które z powodu naruszenia sprawności organizmu są całkowicie niezdolne do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia w normalnych warunkach, ale mogą być przysposobione do pracy chałupniczej lub innej pracy w specjalnie dla nich przystosowanych warunkach.

2. Inwalidzi II grupy mogą wykonywać pewne prace w specjalnie stworzonych warunkach w oddziałach przyfabrycznych lub spółdzielniach inwalidzkich, w których istnieje odpowiednia organizacja pracy (skrócony dzień pracy, indywidualne normy produkcji, dodatkowe przerwy w pracy itp.).

§ 18. Do II grupy inwalidów zalicza się również osoby, którym ze względu na ich stan zdrowia przeciwwskazane jest wykonywanie jakiegokolwiek zatrudnienia, w szczególności gdy zachodzi niebezpieczeństwo pogorszenia się stanu zdrowia.

§ 19. Podstawą zaliczenia do I grupy inwalidów jest niezdolność do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia oraz konieczność stałej opieki innej osoby.

§ 20. 1. Za stany wymagające stałej opieki innej osoby w rozumieniu art. 12 ust. 2 pkt 3 dekretu uważa się:
1) choroby obłożne trwające dłużej niż trzy miesiące;
2) choroby psychiczne grożące niebezpieczeństwem dla otoczenia lub dla samego chorego,
3) inne choroby i kalectwa pozbawiające chorego możności samodzielnego zaspokajania niezbędnych potrzeb życia codziennego (przyjmowania pokarmów, załatwianie czynności fizjologicznych, mycie, ubieranie się itp.);
4) niemożność samodzielnego poruszania się w domu.

2. Za wymagające stałej opieki innej osoby uważa się osoby o zupełnym braku wzroku, osoby, u których ostrość wzroku nie przekracza

3/60 lub 10/200 Snellen w lepszym oku przy pomocy szkieł wyrównujących wadę wzroku i osoby o polu widzenia ograniczonym do przestrzeni zwartej w 20 stopniach.

3. Potrzeba stałej opieki innej osoby w stanach zaostrzenia przewlekłych chorób lub powikłań wad cielesnych (kalectwa) trwających przez okres nie przekraczający 3 miesięcy nie stanowi podstawy do zaliczenia do 1 grupy inwalidów.

§ 21. Do I grupy inwalidów zalicza się również osoby, które mimo całkowitej niezdolności do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia w normalnych warunkach i potrzeby stałej opieki innej osoby mogą być przysposobione do niektórych rodzajów zajęć w specjalnie przystosowanych dla nich indywidualnych warunkach (praca niewidomych w specjalnie dla nich przystosowanych spółdzielniach inwalidzkich, praca chałupnicza inwalidów nie mogących samodzielnie poruszać się itp.).

§ 22. Traci moc instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 grudnia 1955 r. w sprawie zasad zaliczania do jednej z grup inwalidów (Monitor Polski nr 127, poz. 1639).

§ 23. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

3

# OCHRONA ZDROWIA I ORGANIZACJA WYPOCZYNKU

## W SPRAWIE ZADAŃ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZAKRESIE WALKI O POPRAWĘ WARUNKÓW ZDROWOTNYCH KLASY ROBOTNICZEJ

*Uchwała Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1955 r., nr 8, poz. 20)

*(Wyciąg)*

Troska o zdrowie robotników jest jednym z ważniejszych zadań związków zawodowych. Plenum CRZZ, w trosce o stałą poprawę zdrowotności, zgodnie z podstawowymi założeniami polityki partii i rządu, uważa za konieczne podjęcie następujących kroków:

**A) ze strony Ministerstwa Zdrowia:**

1. Plenum CRZZ domaga się od Ministerstwa Zdrowia podjęcia zdecydowanych kroków w kierunku wzmożenia walki z chorobami wywołującymi dużą absencję chorobową i chorobami zawodowymi. W szczególności Plenum uważa za konieczne rozpoczęcie systematycznego, dostosowanego do palących potrzeb przemysłu — szkolenia kadr lekarzy specjalistów przez wprowadzenie specjalizacji w tym kierunku na wyższych uczelniach.

Konieczne jest również rozbudowanie systematycznego, bieżącego doszkalania już pracujących lekarzy przemysłowych z uwzględnieniem specyfiki obsługiwania zakładów. Należy dążyć do powiązania pracy większych placówek leczniczych w zakładach przemysłowych z wyższymi uczelniami medycznymi i instytutami naukowymi.

Konieczne jest także planowe i racjonalne kierowanie lekarzy do przemysłowej służby zdrowia z uwzględnieniem zapotrzebowania zakładów na poszczególne specjalności i w dążeniu do możliwie równomiernego nasycenia terenu kadrami medycznymi.

Należy przy tym unikać nieuzasadnionego przesuwania lekarzy przemysłowych z jednej branży do drugiej, co utrudnia im specjalizowanie się w danej gałęzi przemysłu i wpływa na pogorszenie obsługi załóg.

Czas pracy lekarzy przemysłowych w jednym zakładzie powinien być przedłużony do 4—5 godzin dziennie.

Ministerstwo Zdrowia powinno ponadto rozważyć środki w celu zapewnienia robotnikom zatrudnionym w zakładach o pracy ciągłej — pomocy leczniczej w godzinach nocnych oraz w dni świąteczne.

2. W oparciu o analizę stanu zachorowalności w zakładach pracy Ministerstwo Zdrowia powinno podjąć planową działalność profilaktyczną, obejmując nią w pierwszej kolejności te kategorie robotników, które z racji wykonywanej pracy narażone są na niebezpieczeństwo chorób zawodowych.

3. Plenum zwraca uwagę Ministerstwa Zdrowia na szczególnie rażące zaniedbanie stanu opieki zdrowotnej nad robotnikami zatrudnionymi w Państwowych Gospodarstwach Rolnych i Państwowych Ośrodkach Maszynowych i oczekuje od Ministerstwa skierowania na ten odcinek większej ilości wykwalifikowanych kadr lekarskich, ze szczególnym uwzględnieniem terenów, gdzie przeprowadza się zagospodarowanie odłogów.

4. Plenum uważa za konieczne wystąpienie przez Ministerstwo Zdrowia, w porozumieniu z właściwymi zarządami głównymi związków zawodowych, z projektem ustawy do Prezydium Rządu w sprawie uregulowania problemów płac robotników w przypadkach czasowego przeniesienia na podstawie orzeczenia lekarskiego do lżejszej lub odpowiedniejszej pracy wskutek zagrożenia zdrowia chorobą zawodową.

5. Plenum domaga się od Ministerstwa Zdrowia usprawnienia pracy lecznictwa otwartego pod kątem likwidacji biurokratycznych przerostów, lepszego przygotowania kadr rejestratorskich i wyposażenia ich w niezbędne formularze, do dokonania korekty niewłaściwie przeprowadzonej rejonizacji przychodni w większych miastach i nadmiernego scentralizowania laboratoriów analitycznych.

6. Plenum domaga się od Ministerstwa Zdrowia i rad narodowych przeanalizowania najbardziej palących potrzeb lokalowych dla celów lecznictwa otwartego, w pierwszej kolejności w Warszawie i w Łodzi oraz w pozostałych miastach wojewódzkich, i podjęcia niezbędnych kroków dla zapewnienia minimum lokalowego na te cele, przy równoczesnym zobowiązaniu ZOR do uwzględniania w nowym budownictwie miast i osiedli potrzeb służby zdrowia.

7. W zakresie opieki nad matką i dzieckiem Plenum uważa za niecierpiące zwłoki uregulowanie przez Ministerstwo Zdrowia nie rozwiązanej dotychczas sprawy domów zdrowia dla dzieci, które przekroczyły 14 rok życia.

**B) ze strony CRZZ:**

1. Plenum zobowiązuje Sekretariat i Prezydium CRZZ do okresowego analizowania na swoich posiedzeniach stanu działalności zapobiegawczo-leczniczej w podstawowych gałęziach gospodarski narodowej oraz do ściślejszego współdziałania z Ministerstwem Zdrowia w rozwiązywaniu zagadnień profilaktycznych, higieny sanitarnej i zwalczania chorób społecznych oraz do kontroli wykonania wymienionych wyżej postulatów, jak również do udzielania większej pomocy Zarządowi Głównemu Służby Zdrowia ze strony aparatu CRZZ.

2. Biorąc pod uwagę liczne głosy pracujących, którzy ubiegają się o leczenie sanatoryjne, Plenum zaleca Sekretariatowi CRZZ przedłużenie okresu ważności orzeczeń komisji lekarskich z 3 do 6 miesięcy.

3. Plenum zobowiązuje Sekretariat CRZZ do podjęcia kroków celem zapoczątkowania w roku 1956 organizowania kuchni dietetycznych i wydawania dań dietetycznych w tych zakładach pracy, gdzie zachodzi szczególna potrzeba z uwagi na nasilenie chorób przewodu pokarmowego.

**C) ze strony Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia:**

1. Plenum zobowiązuje Zarząd Główny Służby Zdrowia do otoczenia większą i bardziej wszechstronną opieką kadr służby zdrowia oraz do wzmocnienia pracy ideowo-wychowawczej wśród całego personelu lekarskiego i pielęgniarskiego oraz administracji celem zapewnienia korzystającym z usług służby zdrowia robotnikom i pracownikom bardziej troskliwej opieki, zwalczania bezduszności i biurokratyzmu w pracy aparatu służby zdrowia.

Poszczególne przypadki niewłaściwego stosunku do pacjentów powinny być omawiane na zebraniach związkowych, problematyka zaś etyki zawodowej w zawodzie lekarskim powinna być częściej poruszana na łamach pisma „Służba Zdrowia" oraz w prasie codziennej.

2. Plenum zobowiązuje Zarząd Główny Służby Zdrowia do zacieśnienia współpracy z zarządami głównymi poszczególnych związków zawodowych, szczególnie grupy przemysłowej — celem polepszenia pracy przemysłowej służby zdrowia — przez organizowanie narad z przedstawicielami lecznictwa przemysłowego poszczególnych prze-

mysłów, analizowanie zagadnień profilaktyki, chorób zawodowych, badań wstępnych i okresowych itd. oraz podejmowanie odpowiednich uchwał.

3. Plenum uważa, że Zarząd Główny powinien wystąpić z inicjatywą w sprawie zmiany nieżyciowych przepisów dotyczących zagadnień lecznictwa pracowniczego, np. sposobu ustalania norm wizyt w przychodniach stomatologicznych.

4. Plenum apeluje do wszystkich lekarzy i całego personelu służby zdrowia o właściwy stosunek do chorych, zgodnie z wymaganiami etyki lekarskiej w lecznictwie socjalistycznym, o sumienne, zgodne z rzeczywistymi potrzebami wydawanie orzeczeń, szczególnie w sprawie skierowań na leczenie sanatoryjne oraz w sprawie zwolnień chorobowych.

**D) ze strony instancji związkowych wszystkich szczebli:**

1. Instancje związkowe powinny z większą uporczywością dążyć do poprawy warunków zdrowotnych załóg robotniczych, a w szczególności wzmóc troskę o poprawę stanu higieny sanitarnej w zakładach pracy, domagać się od administracji gospodarczej utrzymywania w należytym stanie urządzeń higieniczno-sanitarnych i zabezpieczenia dostatecznej ilości tych urządzeń w stosunku do liczebności załóg, dążyć do wprowadzenia na szerszą skalę małej mechanizacji, szczególnie przy pracach wymagających dużego wysiłku fizycznego.

2. Instancje związkowe powinny dążyć do podniesienia oświaty sanitarnej załóg zakładów pracy, współpracować z administracją i zakładową służbą zdrowia w organizowaniu odczytów i pogadanek na tematy chorób zawodowych, higieny osobistej i higieny pracy, chorób społecznych itp.; czuwać nad ścisłym przestrzeganiem wstępnych i okresowych badań załóg fabrycznych oraz nad przesuwaniem pracowników o zagrożonym zdrowiu do prac w lżejszych warunkach.

3. Instancje związkowe powinny kontrolować pracę zakładowej służby zdrowia, wydawanie zwolnień i skierowań na leczenie sanatoryjne, stosunek do pacjentów, dbać o właściwą opiekę nad chorymi i przychodzić im z pomocą za pośrednictwem komisji socjalno-bytowych i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w grupach związkowych.

4. Instancje związkowe powinny dbać o stałą poprawę urządzeń zdrowotnych i stanu higieny sanitarnej w zakładach pracy — wprowadzać postanowienia w tym zakresie do zakładowych umów zbiorowych i przestrzegać ściśle ich realizacji.

5. Zarządy okręgowe związków zawodowych powinny udzielać podległym sobie radom zakładowym jak najdalej idącej praktycznej pomocy w realizowaniu tych zadań.

6. Zarządy główne związków zawodowych powinny czuwać nad prawidłowym i celowym planowaniem sieci przyzakładowych placówek leczniczych, ambulatoriów, poliklinik i półsanatoriów — opiniować i korygować plany inwestycyjne resortów w tym zakresie, jak również występować z odpowiednimi wnioskami przy sporządzaniu dorocznych planów; czuwać nad tym, by resorty oddawały do eksploatacji nowe obiekty z kompletnym wyposażeniem higieniczno-sanitarnym oraz urządzeniami bezpieczeństwa pracy; czuwać nad stałą poprawą stanu lecznictwa zakładowego, analizować okresowo zachorowalność ze szczególnym uwzględnieniem chorób zawodowych, absencji chorobowej, profilaktyki, działalności przemysłowej służby zdrowia i podejmować uchwały zmierzające do poprawy stanu zdrowotności oraz ochrony zdrowia pracowników, czuwać nad prawidłowym wykorzystywaniem przez podległe zakłady pracy skierowań na leczenie sanatoryjne i wczasy lecznicze. W zarządach głównych związków zawodowych: Hutników, Górników, Chemików, Włókniarzy i Rolnych poświęcić jedno z najbliższych posiedzeń plenarnych omówieniu zagadnień ochrony zdrowia.

**E) ze strony wojewódzkich rad związków zawodowych:**

1. Wojewódzkie rady związków zawodowych powinny więcej uwagi poświęcać sprawie podniesienia ogólnego stanu zdrowotności na swoim terenie, ściślej współpracować w tym zakresie z terenowymi radami narodowymi i ich komisjami oraz z placówkami Polskiego Czerwonego Krzyża, koordynować poczynania poszczególnych związków branżowych, zmierzające do poprawy zdrowotności i warunków sanitarnych (np. walka z zapylaniem, zadymianiem, zanieczyszczaniem wód szkodliwymi ściekami fabrycznymi itp.).

2. Wojewódzkie rady związków zawodowych powinny zwiększyć troskę i kontrolę nad stanem lecznictwa otwartego, właściwym planowaniem sieci przychodni i poradni lekarskich, przydziałem odpowiednich lokali na te cele oraz utrzymaniem ich w należytym stanie, zacieśnić współpracę z wydziałami zdrowia wojewódzkich rad narodowych w sprawach związanych z właściwą gospodarką kadrami służby zdrowia dla potrzeb lecznictwa otwartego i przemysłowego oraz potrzeb pogotowia ratunkowego, występować z wnioskami do budżetów terenowych w sprawie zabezpieczenia odpowiednich środków na niezbędne inwestycje i urządzenia higieniczno-sanitarne na danym terenie — zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez załogi zakładów pracy, okazywać większą pomoc zarządom okręgowym Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia w wykonywaniu ich zadań.

*3 czerwca 1955 r.*

## W SPRAWIE UTWORZENIA OŚRODKÓW BADAWCZO-LECZNICZYCH CHORÓB ZAWODOWYCH

*Okólnik nr 85/50 z dnia 12 grudnia 1950 r.*

(Dz. Urz. Min. Zdrowia 1950 r., nr 24, poz. 196)

*(Wyciąg)*

. . . . . .

W związku z potężną rozbudową przemysłu w planie 6-letnim, z którą łączy się wielki wzrost zatrudnienia robotników, konieczne jest oparcie akcji zapobiegania chorobom zawodowym i ich zwalczania na najnowszych osiągnięciach wiedzy medycznej, przy wykorzystaniu kadr naukowych.

W tym celu zarządza się, co następuje:

I. 1. W ramach organizacyjnych szpitali klinicznych powołuje się ośrodki badawczo-lecznicze chorób zawodowych, zwane w dalszym ciągu „ośrodkami".

2. Do zadań ośrodka należy:

a) przeprowadzanie badań i leczenie ambulatoryjne pracowników, dotkniętych chorobą zawodową oraz w miarę potrzeby — kierowanie ich do zakładów lecznictwa zamkniętego,

b) na wniosek właściwych władz bądź zakładów — przeprowadzanie w zakładach pracy badań stanu zdrowia pracowników i stanu higieny pracy,

c) opracowywanie wskazań leczniczych i profilaktycznych w zakresie chorób zawodowych,

d) przekazywanie właściwej akademii medycznej materiałów, uzyskanych z badań, w celu ich dalszego opracowania naukowego.

. . . . . .

**Załącznik** do okólnika nr 85/50

### WYKAZ OŚRODKÓW BADAWCZO-LECZNICZYCH CHORÓB ZAWODOWYCH, PODLEGAJĄCYCH UTWORZENIU W RAMACH ORGANIZACYJNYCH SZPITALI KLINICZNYCH

1) w Warszawie — przy I Klinice Chorób Wewnętrznych i Klinice Dermatologicznej.

2) w Lublinie — przy I Klinice Chorób Wewnętrznych,

3) w Gdańsku — przy II Klinice Chorób Wewnętrznych,

4) w Poznaniu — przy II Klinice Chorób Wewnętrznych i Klinice Dermatologicznej,

5) we Wrocławiu — przy I i II Klinice Chorób Wewnętrznych, Klinice Dermatologicznej oraz Klinice Oto-laryngologicznej,

6) w Krakowie — przy II Klinice Chorób Wewnętrznych, Klinice Dermatologicznej, Klinice Chirurgicznej oraz Klinice położniczej i Chorób Kobiecych,

7) w Łodzi — w Poliklinice Chorób Zawodowych.

## W SPRAWIE ORGANIZACJI I ZADAŃ ZAKŁADÓW LECZNICZO-ZAPOBIEGAWCZYCH PRZY ZAKŁADACH PRACY

*Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 7 lutego 1953 r.*

(Dz. U. 1953 r., nr 12, poz. 50)

*(Wyciąg)*

Na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 28 października 1948 r. o zakładach społecznych służby zdrowia i planowej gospodarce w służbie zdrowia (Dz.U. nr 55, poz. 434 z późniejszymi zmianami) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Zakładami leczniczo-zapobiegawczymi przy zakładach pracy zwanymi dalej „Zakładami", są:

1) punkty felczerskie (pielęgniarskie),

2) punkty lekarskie,

3) przychodnie,

4) półsanatoria.

2. Użyte w rozporządzeniu określenia: „poradnia", gabinet", „pracownia" i „izba chorych" oznaczają komórki organizacyjne przychodni. Komórki te mają następujące zadania:

1) poradnia — udzielanie pomocy leczniczo-zapobiegawczej chorym i zdrowym w lokalu przychodni, jak również w miejscu pracy,

2) gabinet — udzielanie pomocy leczniczej chorym w lokalu przychodni,

3) pracownia — obsługiwanie poradni i gabinetów w zakresie rozpoznawczym bądź leczniczym,

4) izba chorych — udzielanie zamkniętej pomocy leczniczej w przypadkach:

a) choroby obłożnej, która według przewidywań lekarza nie będzie trwać dłużej niż 3 dni, a wyjątkowo, gdy chory nie ma odpowiednich warunków do leczenia się w domu — nie dłużej niż 7 dni, albo

b) podejrzenia choroby, jeżeli zachodzi trudność jej rozpoznania.

§ 2. Zakłady mają za zadanie:

1) punkty felczerskie (pielęgniarskie):

a) udzielanie pierwszej pomocy w przypadkach nagłych zachorowań oraz w razie wypadków przy pracy,

b) szerzenie oświaty sanitarnej,

c) zapobieganie chorobom oraz prowadzenie akcji sanitarnej i przeciwepidemicznej,

d) umożliwianie pracownikom korzystania z pomocy leczniczej przekraczającej zakres zadań punktu,

e) obserwację pracowników podczas pracy w celu wykrywania wczesnych objawów chorobowych,

f) wykonywanie zarządzeń, zmierzających do obniżenia absencji w pracy z powodu choroby,

g) wykonywanie czynności zleconych przez organy zwierzchnie;

2) punkty lekarskie:

a) wykonywanie czynności określonych w pkt 1,

b) udzielanie pomocy leczniczej, z wyłączeniem opieki nad obłożnie chorymi,

c) orzekanie o czasowej niezdolności do pracy,

d) prowadzenie ewidencji wszystkich zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy, wydanych pracownikom danego zakładu pracy,

e) badanie nowo wstępujących do pracy,

f) okresowe badanie młodocianych, kobiet ciężarnych oraz pracowników, zatrudnionych w gałęziach pracy szkodliwych dla zdrowia,

g) zgłaszanie, zgodnie z obowiązującymi przepisami, wniosków o stałe lub czasowe przeniesienie pracownika ze względu na jego stan zdrowia do innego rodzaju pracy,

h) przeprowadzanie doraźnej kontroli obłożnie chorych w domu,

i) prowadzenie systematycznej walki o obniżenie absencji chorobowej (obserwacja osób często zwalniających się z pracy z powodu choroby itp.) oraz współdziałanie w tym zakresie z administracją zakładu pracy i z odpowiednimi ogniwami związkowymi;

3) przychodnie:

a) wykonywanie czynności określonych w pkt. 1 i 2,

b) zwalczanie chorób typowych dla danego środowiska i zapobieganie ich powstawaniu,

c) współdziałanie z właściwymi władzami i instytucjami oraz kierownictwem zakładu pracy i zakładową organizacją związku zawodowego w zakresie zwalczania chorób zakaźnych,

d) udzielanie świadczeń leczniczych w zakresie właściwym dla danej przychodni,

e) roztaczanie opieki nad zdrowiem mieszkańców osiedla lub dzielnicy, w której położony jest zakład pracy, o ile w danej miejscowości nie ma innego zakładu opieki zdrowotnej otwartej.

§ 3. Zakłady udzielają świadczeń:

1) pracownikom zakładu pracy, przy którym są zorganizowane,

2) członkom rodzin tych pracowników:

a) zamieszkałym na terenie zakładu pracy oraz

b) zamieszkałym poza tym terenem, jeżeli w danej miejscowości nie ma innego zakładu opieki zdrowotnej otwartej, a kierownik zakładu pracy wyrazi na to zgodę, albo jeżeli względy szczególne tego wymagają.

§ 4. Zakład powinien być czynny w takich godzinach, aby pracownicy zakładu pracy zatrudnieni na poszczególnych zmianach mieli zapewnioną pomoc doraźną oraz możność korzystania z pozostałych świadczeń.

§ 5. Zakłady współdziałają z zakładem pracy w zakresie higieny i bezpieczeństwa pracy oraz ze stowarzyszeniem „Polski Czerwony Krzyż" — w zakresie jego akcji na terenie zakładu pracy.

§ 6. 1. Zakłady są organizowane i prowadzone przez wydziały zdrowia prezydiów powiatowych (miejskich, dzielnicowych) rad narodowych właściwych ze względu na położenie zakładu pracy.

2. W przypadkach wyjątkowych zakłady są organizowane i prowadzone przez Ministra Zdrowia bądź na jego zlecenie — przez wydziały zdrowia prezydiów wojewódzkich rad narodowych (Rady Narodowej w m. st. Warszawie, m. Łodzi).

3. Liczbę etatów oraz liczbę godzin pracy lekarskiej i pomocniczo-lekarskiej dla poszczególnych zakładów ustala się w ramach norm określonych przez Ministra Zdrowia w porozumieniu z Prezesem Państwowej Komisji Etatów.

§ 7. Do zadań organów prowadzących zakłady należy w szczególności:

1) sporządzanie planów rozmieszczenia zakładów,

2) ustalanie etatów i godzin zatrudnienia,

3) powoływanie i odwoływanie kierowników i personelu,

4) ogólne kierownictwo, nadzór i sprawozdawczość,

5) prowadzenie kontroli ewidencyjnej zakładów.

§ 8. 1. Punkt felczerski (pielęgniarski) i punkt lekarski wchodzą w skład właściwej miejscowo przychodni rejonowej.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadku zorganizowania przychodni przy tym samym zakładzie pracy. Punkt felczerski (pielęgniarski) bądź lekarski wchodzi wówczas w skład tej przychodni.

§ 9. 1. Przychodnie dzielą się na 5 typów.

2. W skład poszczególnych typów przychodni wchodzą następujące komórki organizacyjne:

1) typ I — poradnia ogólna,

2) typ II — dwie poradnie: ogólna i higieny pracy, dwa gabinety: jeden specjalności właściwej dla danego zakładu pracy i dentystyczny, oraz pracownia analityczna podręczna;

3) typ III — dwie poradnie: ogólna i higieny pracy, pięć gabine-

tów: 3 specjalności właściwych dla danego zakładu pracy, fizykoterapeutyczny i dentystyczny oraz pracownia analityczna;

4) typ IV — dwie poradnie: ogólna i higieny pracy, siedem gabinetów: 4 specjalności właściwych dla danego zakładu pracy, dentystyczny, fizykoterapeutyczny i rentgenologiczny oraz pracownia analityczna,

5) typ V — poradnia higieny pracy, jedenaście gabinetów: internistyczny, reumatologiczny, neurologiczny, ginekologiczny, laryngologiczny, okulistyczny, stomatologiczny, rentgenologiczny i fizykoterapeutyczny oraz pracownia analityczna.

3. W skład przychodni wchodzić mogą ponadto izby chorych.

**§ 10.** 1. Przychodnia jest samodzielną jednostką organizacyjną i budżetową.

2. Przychodnia typu I i II podlega pod względem fachowo-lekarskim nadzorowi właściwej miejscowo przychodni obwodowej (powiatowej, miejskiej lub dzielnicowej).

3. W przypadku zorganizowania przy tym samym zakładzie pracy dwóch lub więcej przychodni — przychodnie niższego typu wchodzą w skład przychodni wyższego typu.

. . . . . :

**§ 11.** 4. Przy poszczególnych oddziałach produkcyjnych dużych zakładów pracy — prócz właściwej dla danego zakładu przychodni — można, z zachowaniem wytycznych ust. 1, dodatkowo zorganizować oddziałowe punkty felczerskie (pielęgniarskie), punkty lekarskie bądź przychodnie I i II typu.

. . . . . :

**§ 15.** Organizację i zasady działalności półsanatoriów przy zakładach pracy ustalają odrębne przepisy.

. . . . . :

## W SPRAWIE OBOWIĄZKÓW I UPRAWNIEŃ LEKARZY W ZAKRESIE DZIAŁALNOŚCI PROFILAKTYCZNEJ PRZYCHODNI I PUNKTÓW LEKARSKICH PRZY PRZEMYSŁOWYCH I BUDOWLANYCH ZAKŁADACH PRACY

*Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 8 marca 1959 r.*

*(KD 1207/19/5/59)*

(wzmianka w Dz. Urz. Min. Zdrowia 1959 r., nr 7, poz. 39)

Na podstawie § 3 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministów z dnia 12 grudnia 1958 r. w sprawie dodatkowego wynagrodzenia dla lekarzy

zatrudnionych w niektórych zakładach leczniczo-zapobiegawczych przy zakładach pracy (Dz. U. nr 71, poz. 377) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. W celu właściwego zorganizowania działalności profilaktycznej, zakłady pracy dzieli się na rejony profilaktyczne obejmujące od 800 do 1500 pracowników.

2. Kierownik przychodni przy zakładzie pracy w porozumieniu z kierownikiem tego zakładu ustala granice rejonów profilaktycznych i zleca poszczególnym lekarzom rejonowym wykonywanie działalności profilaktycznej na ich terenie.

§ 2. 1. Do zadań kierownika przychodni należy w szczególności:

1) koordynowanie działalności lekarzy rejonowych i wykonywanie nad nią kontroli,

2) organizowanie współdziałania przychodni z zakładami społecznymi służby zdrowia przeznaczonymi dla ogółu ludności, w zakresie działalności profilaktycznej,

3) czuwanie nad terminowym i sprawnym przebiegiem badań wstępnych i okresowych,

4) zatwierdzanie miesięcznych planów działalności lekarzy rejonowych,

5) interweniowanie u kierownictwa zakładu względnie u władz nadrzędnych, organów samorządu robotniczego oraz w miarę potrzeby u organów państwowej inspekcji sanitarnej, w razie niewykonywania wniosków lekarzy rejonowych,

6) udział w naradach ogólnozakładowych organizowanych przez kierownictwo zakładu lub organ samorządu robotniczego oraz inicjowanie narad poświęconych zagadnieniom ochrony zdrowia załogi zakładu,

7) ogranizowanie oświaty sanitarnej dla załogi zakładu,

8) udzielanie podległym pracownikom służby zdrowia wytycznych w zakresie działalności profilaktycznej,

9) współdziałanie z pracownikami odpowiedzialnymi za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy,

10) współdziałanie z zakładowym społecznym inspektorem pracy.

2. Kierownik przychodni, którego powiatowy (miejski, dzielnicowy lub portowy) inspektor sanitarny upoważnił do wykonywania swoich uprawnień w zakresie art. 14 ust. 1 pkt 3 dekretu o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. nr 37, poz. 160):

1) obowiązany jest do współdziałania z organami technicznej inspekcji pracy w ramach instrukcji CRZZ z dnia 19. X. 1955 r. w sprawie współdziałania technicznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Sanitarną w zakresie nadzoru nad higieną pracy (Biul. CRZZ nr 13, poz. 27),

2) wydaje decyzje i podejmuje czynności w sprawach higieny oraz

zwalczania chorób i zapobiegania ich powstawaniu zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 3. 1. Do zadań lekarza rejonowego należy w szczególności:

1) ustalenie w porozumieniu z właściwymi inspektorami pracy oraz powiatowym (miejskim, dzielnicowym) lub portowym inspektorem sanitarnym wykazu stanowisk pracy, na których zatrudnienie:

a) jest uzależnione od pozytywnego wyniku badań lekarskich wstępnych — przy przyjęciu do pracy oraz okresowych — podczas trwania stosunku pracy,

b) jest wzbronione młodocianym lub kobietom,

2) wykonywanie badań wstępnych i okresowych,

3) wydawanie opinii w sprawach projektowanego zatrudnienia kandydata do pracy,

4) kierowanie pracowników do badań specjalistycznych i pomocniczych,

5) prowadzenie rejestru pracowników podlegających badaniom okresowym,

6) prowadzenie dokumentacji lekarskiej (wyniki badań, zalecenia lekarskie oraz wnioski dotyczące zatrudnienia, wczasów, leczenia uzdrowiskowego itp.),

7) wizytacje rejonu według miesięcznego planu w celu:

a) — poznawania technologii produkcji,

b) — badania stanu higieny pracy,

c) — sprawdzenia czy pracownicy są zatrudnieni zgodnie z wymaganiami ochrony zdrowia,

d) — szerzenia oświaty sanitarnej,

e) — sprawdzenia stanu sanitarnego stołówek, łaźni i innych urządzeń sanitarnych,

8) prowadzenie rejestru wizytacji, o których mowa w pkt 7,

9) zgłaszanie na piśmie do kierownictwa zakładu pracy wniosków w sprawach:

a) bezpieczeństwa i higieny pracy,

b) stanu sanitarnego rejonu,

c) stanu zdrowotnego załogi rejonu,

d) stanu żywienia zbiorowego,

e) oraz w miarę potrzeby — odpowiadającej stanowi zdrowia pracownika — zmiany jego stanowiska pracy,

10) udział w organizowanych przez kierownictwo zakładu pracy lub organ samorządu robotniczego naradach poświęconych sprawom socjalnym,

11) stałe pogłębianie wiedzy fachowej w zakresie zwalczania chorób często występujących wśród załogi, a zwłaszcza chorób zawodowych,

12) organizowanie oświaty sanitarnej dla załogi rejonu,

13) analiza zachorowalności i wypadkowości załogi oraz absencji w pracy spowodowanej chorobą,

14) odnotowywanie w dokumentacji lekarskiej zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy, wydawanych przez zakłady społeczne służby zdrowia przeznaczone dla ogółu ludności, oraz stwierdzanie na tych zaświadczeniach faktu zarejestrowania przez ich podpisanie pod pieczątką i datą,

15) informowanie wydziału zdrowia prezydium powiatowej (miejskiej, dzielnicowej) rady narodowej o zaświadczeniach o czasowej niezdolności do pracy, które w zestawieniu z posiadaną dokumentacją lekarską nasuwają wątpliwości co do prawidłowości orzeczenia o czasowej niezdolności do pracy,

16) zgłaszanie powiatowemu (miejskiemu, dzielnicowemu) lub portowemu inspektorowi sanitarnemu, za pośrednictwem kierownika przychodni, wniosków o zastosowaniu środków przymusu.

§ 4. Przepisy § 2 ust. 1 pkt 2—8 oraz § 3 stosuje się odpowiednio do lekarzy punktów lekarskich.

§ 5. Do zadań lekarza zatrudnionego w poradni specjalistycznej przychodni należy w szczególności:

1) przeprowadzanie wstępnych i okresowych badań pracowników skierowanych przez lekarza rejonowego,

2) prowadzenie rejestru pracowników, o których mowa w pkt 1, oraz prowadzenie ich dokumentacji lekarskiej,

3) współpraca z lekarzami rejonowymi w zakresie zadań wymienionych w § 2 pkt 1, 9, 13 i 15,

4) na wniosek lekarza rejonowego — branie udziału w wizytacji rejonu.

Zarządzenie obowiązuje od dnia 1 grudnia 1958 r. Równocześnie traci moc instrukcja nr 60/54 Ministra Zdrowia z dnia 16 grudnia 1954 r. w sprawie działalności profilaktycznej zakładów leczniczo-zapobiegawczych przy zakładach pracy (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 24, poz. 128).

## W SPRAWIE KWALIFIKOWANIA POD WZGLĘDEM LEKARSKIM PRACOWNIKÓW I CZŁONKÓW ICH RODZIN KIEROWANYCH NA LECZENIE UZDROWISKOWE PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE

*Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 10 grudnia 1954 r.*

(Dz. Urz. Min. Zdrowia 1954 r. nr 23, poz. 120 z późniejszymi zmianami)

Na podstawie § 4, ust. 1 uchwały nr 494/54 Prezydium Rządu z dnia 17 lipca 1954 r. w sprawie przekazania Centralnej Radzie Związków Zawodowych rozdziału skierowań na pobyt i leczenie w sanatoriach,

prowadzonych przez przedsiębiorstwa uzdrowiskowe — zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie dotyczy kwalifikowania pod względem lekarskim pracowników i członków ich rodzin w wieku powyżej 14 lat, uprawnionych do świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych, którym organy związków zawodowych wydają skierowania na leczenie uzdrowiskowe (sanatoryjne lub ambulatoryjne).

## KWALIFIKOWANIE DO UZDROWISKOWEGO LECZENIA SANATORYJNEGO

§ 2. 1. Pracownik (członek rodziny) powinien w przypadku ubiegania się o uzdrowiskowe leczenie sanatoryjne zwrócić się do właściwego zakładu opieki zdrowotnej otwartej (ust. 2) o wydanie orzeczenia lekarskiego o potrzebie tego leczenia.

2. Zakładem opieki zdrowotnej otwartej, właściwym do wydania orzeczenia lekarskiego, jest zakład leczniczo-zapobiegawczy przy zakładzie pracy, a w przypadku gdy przy zakładzie pracy nie został zorganizowany zakład leczniczo-zapobiegawczy bądź gdy do korzystania z niego nie są uprawnieni członkowie rodzin pracowników — właściwa przychodnia rejonowa lub ośrodek zdrowia.

§ 3. Lekarz zatrudniony w zakładzie wymienionym w § 2 dokonuje badania osoby ubiegającej się o leczenie uzdrowiskowe, a w przypadku, gdy jest to konieczne dla ustalenia rozpoznania oraz wskazań i przeciwwskazań do leczenia uzdrowiskowego — kieruje ją na odpowiednie badania pomocnicze.

§ 4.[1]) 1. Jeżeli wyniki przeprowadzonych badań wskazują na potrzebę leczenia uzdrowiskowego — lekarz wystawia:

1) zgłoszenie wstępne o potrzebie leczenia uzdrowiskowego oraz
2) kartę badań dla celów lecznictwa uzdrowiskowego,

§ 5.[2]) 1. Zgłoszenie wstępne o potrzebie leczenia uzdrowiskowego wystawia się na druku MZ. POM. 37.

2. W zgłoszeniu wstępnym o potrzebie leczenia uzdrowiskowego lekarz wpisuje typ uzdrowiska właściwy ze względu na rodzaj schorzenia (kardiologiczne, reumatologiczne, astmatologiczne itp.), jednak bez wskazywania miejscowości uzdrowiskowej.

3. Zgłoszenie wstępne o potrzebie leczenia uzdrowiskowego zachowuje ważność w ciągu trzech miesięcy od daty wystawienia.

§ 6.[3]) 1. Kartę badań dla celów lecznictwa uzdrowiskowego wystawia się na druku MZ. POM. 36.

---

[1]), [2]), [3]) W brzmieniu zarządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dn. 3.IX.1960 r.

2. Do karty badania [1]) lekarz powinien załączyć:

1) wyciąg z karty choroby za ostatnie 3 miesiące, jeśli chodzi o osoby leczone ambulatoryjnie w danym zakładzie,

2) szpitalną kartę informacyjną, jeśli chodzi o osoby, które odbyły leczenie szpitalne,

3) inne dokumenty, mające wpływ na ustalenie rozpoznania.

3. Karta badania [2]) wraz z załącznikami powinna być umieszczona w zaklejonej kopercie, którą ma prawo otworzyć jedynie lekarz. Na wewnętrznej stronie koperty umieszcza się imię i nazwisko osoby ubiegającej się o leczenie oraz nazwę zakładu, w którym jest zatrudniony lekarz, wystawiający orzeczenie.

4. W przypadku, gdy dla przywrócenia zdolności do pracy osoby ubiegającej się o leczenie uzdrowiskowe konieczny jest pobyt w uzdrowisku — mimo nieposiadania w danym roku uprawnień do urlopu wypoczynkowego — lekarz czyni odpowiednią wzmiankę w rubryce karty badania [3]) zatytułowanej „wnioski co do czasowej niezdolności do pracy", podając krótkie uzasadnienie oraz odpowiednią adnotację na orzeczeniu.

§ 7. Lekarz wręcza osobie ubiegającej się o leczenie dokumenty wymienione w § 4, informując daną osobę, iż dokumenty te powinna przekazać właściwemu organowi związków zawodowych przewidzianemu w instrukcji Centralnej Rady Związków Zawodowych.

§ 8. W przypadku, gdy wyniki przeprowadzonych badań nie wskazują na konieczność uzdrowiskowego leczenia sanatoryjnego — lekarz ustnie powiadamia o tym daną osobę.

§ 9. 1. O wydaniu skierowania na uzdrowiskowe leczenie sanatoryjne decyduje właściwy organ związku zawodowego — po uzyskaniu opinii lekarza-konsultanta, wyznaczonego przez wydział zdrowia prezydium wojewódzkiej rady narodowej (Rady Narodowej w m. st. Warszawie, m. Łodzi).

2. Lekarz konsultant wydaje swoją opinię po zapoznaniu się z kartą badania danej osoby — w terminie 10-dniowym od dnia zgłoszenia wniosku przez organ związku zawodowego.

3. Na zaproszenie organu związku zawodowego lekarz powinien wziąć udział w obradach tego organu, dotyczących kwalifikowania do uzdrowiskowego leczenia sanatoryjnego.

4. Po wykorzystaniu karty badania [4]) lekarz konsultant zwraca ją w zaklejonej kopercie organowi związku zawodowego, na którego wniosek wydał opinię.

---

[1]), [2]), [3]), [4]) Winno być: „karta badań dla celów lecznictwa uzdrowiskowego".

## KWALIFIKOWANIE DO UZDROWISKOWEGO LECZENIA AMBULATORYJNEGO

**§ 10.** Przy kwalifikowaniu pod względem lekarskim osób ubiegających się o uzdrowiskowe leczenie ambulatoryjne stosuje się odpowiednie przepisy §§ 2—5, § 6, ust. 1—3 oraz §§ 7 i 8 — z tym, że przy wypełnianiu rubryki „typ uzdrowiska" (§ 5, ust. 2) lekarz wystawiający orzeczenie lekarskie [1]) powinien nadto wymienić miejscowości uzdrowiskowe [2]), w których ze względu na rodzaj schorzenia danej osoby, może być przeprowadzone leczenie.

## WYDAWANIE ORZECZEŃ O CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

**§ 11.** 1. Uzdrowiskowe leczenie sanatoryjne powinno być w zasadzie odbyte w okresie przysługującego danej osobie urlopu wypoczynkowego.

2. Jedynie tym pracownikom, którym przysługuje urlop wypoczynkowy, krótszy od przyznanego im leczenia uzdrowiskowego — lekarz konsultant (§ 9, ust. 1) wystawia orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy na okres leczenia przekraczający okres urlopu wypoczynkowego.

3. W wyjątkowych przypadkach, gdy uzdrowiskowe leczenie sanatoryjne jest niezbędne dla przywrócenia zdolności do pracy, przy czym okoliczność ta została stwierdzona w karcie badania [3]) (§ 6, ust. 4) — lekarz-konsultant może wystawić orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy na cały okres uzdrowiskowego leczenia sanatoryjnego.

**§ 12.** Do osób skierowanych na uzdrowiskowe leczenie ambulatoryjne stosuje się odpowiednie przepisy § 11, ust. 1 i 2 — z tym, że o czasowej niezdolności do pracy na czas przekraczający okres urlopu wypoczynkowego orzeka lekarz zatrudniony w zakładzie opieki zdrowotnej otwartej właściwym dla danego pracownika (§ 2, ust. 2).

**§ 13.** 1. W przypadkach określonych w § 11, ust. 2 i 3 oraz § 12 — orzeczenia o czasowej niezdolności do pracy wystawia się na formularzu MZ L4, który powinien być w dolnej części u góry opatrzony w nadruk: „Ważne po stwierdzeniu w rubryce 7 okresu pobytu w sanatorium — na wczasach leczniczych".

2. Pracownik, który otrzymał orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy (ust. 1) jest obowiązany przedłożyć w swoim zakładzie pracy:

1) górny odcinek orzeczenia — przed wyjazdem do uzdrowiska oraz

[1]), [3]) Powinno być: „karta badań dla celów lecznictwa uzdrowiskowego".
[2]) Powinno być „typ uzdrowiska, w którym..."

2) dolny odcinek orzeczenia, poświadczony przez sanatorium uzdrowiskowe bądź ośrodek wczasów pracowniczych — po powrocie z uzdrowiska.

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 14. Uchyla się cz. I, ust. 1—4 i 6—8 instrukcji nr 110/51 Ministra Zdrowia z dnia 8 listopada 1951 r. w sprawie kierowania na leczenie uzdrowiskowe oraz wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy osobom skierowanym na to leczenie (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 22, poz. 241).

## W SPRAWIE POLEPSZENIA PRACY FWP I DALSZEGO ROZWOJU WYPOCZYNKU PRACOWNICZEGO

*Uchwała VII Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r. nr 12, poz. 232)

*(Wyciąg)*

I

VII Plenum CRZZ po wysłuchaniu sprawozdania z działalności FWP i dyskusji stwierdza, że instytucja wczasów pracowniczych w ciągu 10 lat swojego istnienia, przy wydatnej pomocy państwa, stała się najbardziej popularną formą wypoczynku pracowniczego. Z usług wczasowych skorzystało w tym okresie około 5 mln pracujących — członków związków zawodowych.

Poważnym osiągnięciem jest rozwój wczasów leczniczych, z których w roku 1958 skorzystało 14 proc. ogólnej liczby wczasowiczów.

Duże znaczenie dla rozwoju akcji wczasowej mają tzw. wczasy zlecone, cieszące się dużym uznaniem załóg w zakładach pracy. Przez ostatnie 2 lata liczba wczasowiczów, korzystających ze związkowych wczasów zleconych, wzrosła do 100 tys. w 1959 r. na ogólną ilość 541 tys. wczasowiczów. Rozwija się też pomyślnie akcja organizowania wczasów przez niektóre zakłady pracy w oparciu o własne ośrodki wypoczynku urlopowego.

Odpłatność pracowników za skierowania ulgowe jest od szeregu lat na niezmienionym poziomie, w związku z czym koszty prowadzenia wczasów w coraz większym stopniu obciążają budżet państwa. Dotacje państwowe wynoszące w 1949 r. 22,2 mln zł wzrosły w ciągu 10 lat do 255,6 mln zł, co w przeliczeniu na jednego wczasowicza, łącznie z pokryciem połowy kosztów przejazdu kolejowego, wynosi 562 zł.

II

Oceniając znaczny wysiłek centralnego i terenowego kierownictwa FWP, zmierzający do podniesienia poziomu usług wczasowych i rozwoju różnych form wypoczynku pracowniczego, Plenum CRZZ zwraca równocześnie uwagę na szereg występujących jeszcze niedomagań w pracy FWP. Wiele niedostatków występuje nadal w pracy okręgowych jednostek FWP w zakresie polepszenia usług hotelarskich, wyżywienia i organizacji zajęć kulturalno-rozrywkowych oraz podnoszenia kwalifikacji fachowych personelu.

Plenum zobowiązuje Prezydium CRZZ do udzielania pomocy i kontrolowania Dyrekcji Naczelnej w celu usunięcia powyższych braków.

Plenum CRZZ stwierdza, że mimo podjętych przez związki zawodowe wysiłków w dalszym ciągu ilość robotników korzystających z wczasów jest zbyt mała. Wszystkie instancje, organizacje związkowe i FWP zobowiązane są do przedsięwzięcia odpowiednich środków w celu wydatnego zwiększenia ilości robotników korzystających z wczasów. Plenum upoważnia Dyrekcję Naczelną FWP do wprowadzenia w miarę potrzeby odpowiedniego znakowania skierowań wczasowych za zgodą Prezydium CRZZ. Plenum zobowiązuje instancje związkowe do wprowadzenia pełnej jawności rozdziału skierowań. Rady zakładowe powinny informować każdego miesiąca załogę o imiennym przydziale skierowań wczasowych.

III

Dla polepszenia organizacji wypoczynku pracowniczego i zapewnienia dalszego rozwoju instytucji wczasów konieczne jest utrzymywanie w należytym stanie dotychczasowego majątku wczasowego i dalsza rozbudowa obiektów wczasowych. Wymaga to przeprowadzenia w latach 1960—1965 wszystkich niezbędnych remontów kosztem ok. 50 mln zł rocznie i zabezpieczenia na ten cel odpowiednich środków dotacji państwowej. Wysiłki FWP powinny zmierzać do tego, by w miarę możliwości objąć remontem wszystkie domy dotychczas nie wyremontowane.

Dyrekcja Naczelna FWP powinna zapewnić lepsze wyposażenie domów w sprzęt do zajęć sportowych, kulturalno-rozrywkowych oraz wzmocnić kontrolę nad prawidłowym jego wykorzystaniem i właściwym rozmieszczeniem, nad dokonywaniem w porę naprawy sprzętu, wpajając całemu personelowi poczucie obowiązku troskliwego opiekowania się powierzonym mu mieniem społecznym. Ważne zadanie mają tu do spełnienia również rady turnusowe w drodze prowadzenia odpowiedniej pracy wychowawczej wśród wczasowiczów. W celu podnie-

sienia poziomu usług oraz pełniejszego zapewnienia wczasowiczom rozrywek kulturalnych i imprez sportowo-turystycznych, konieczne jest także rozwinięcie pracy szkoleniowo-wychowawczej wśród personelu wczasowego.

Plenum CRZZ upoważnia Prezydium do przedłożenia Komisji Planowania i rządowi postulatów, mających na celu zapewnienie realizacji rozwoju wczasów pracowniczych i uwzględnienie ich w Narodowym Planie Gospodarczym na lata 1960—1965.

Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych upoważnia Prezydium do przedłożenia rządowi wniosków w sprawie uregulowania gospodarki nieruchomościami w miejscowościach uzdrowiskowych i wypoczynkowych.

Plenum CRZZ uważa za słuszne zacieśnienie współpracy instytucji wczasów pracowniczych z Państwowym Zarządem Uzdrowisk.

Plenum uważa za celowe dalsze rozwijanie akcji wczasów zleconych oraz stosowanie takich form, jak przydzielanie skierowań do domów poszczególnym branżom na wyłączny ich użytek, względnie zespołom zakładów pracy jednej branży, oraz rozwój akcji patronatów związkowych i zakładowych nad ośrodkami FWP, co powinno wpłynąć na lepsze wykorzystanie obiektów. Akcję patronatową, obok zarządów głównych związków zawodowych, powinny rozwijać również ogniwa terenowe związków zawodowych i większe zakłady pracy.

Plenum CRZZ uznaje za sprawę pilną rozbudowę bazy wczasowej ze środków państwowych i środków własnych związków zawodowych. Równocześnie Plenum uznaje za celowe utworzenie Funduszu Inwestycyjnego CRZZ, na który składałyby się środki pochodzące z dotacji państwowych, wkładów związków zawodowych, oszczędności budżetowych instytucji podległych związkom zawodowym. Fundusz ten służyłby m. in. na finansowanie inwestycji wczasowych o charakterze międzyzwiązkowym.

## IV

Na najbliższe lata Plenum CRZZ uznaje za słuszne dalsze rozwijanie wczasów i osiągnięcie w 1965 roku 700 000 skierowań, w tym ulgowych — 625 000.

Fundusz Wczasów Pracowniczych CRZZ jest wyłącznym dysponentem dotacji państwowej, przeznaczonej na prowadzenie wczasów pracowniczych oraz głównym organizatorem i koordynatorem ogólnozwiązkowych wczasów pracowniczych. W związku z tym Dyrekcja Naczelna FWP zobowiązana jest do sporządzania ogólnozwiązkowego planu budownictwa wypoczynkowego, obejmującego całokształt zamierzeń inwestycyjnych związków zawodowych i przedstawienia go

do aprobaty Prezydium CRZZ. Ogólnozwiązkowy plan budownictwa wczasowego będzie sporządzany na podstawie wniosków zarządów głównych i zamierzeń FWP w zakresie budownictwa własnego. Realizacja planu inwestycyjnego w tym zakresie dokonuje się za akceptacją i pod nadzorem CRZZ. Przy lokalizacji nowych domów wczasowych uwzględniać należy w pierwszym rzędzie ośrodki zagospodarowane, o odpowiednim zapleczu gospodarczo-technicznym. Pozwoli to na bardziej racjonalne i oszczędne wykorzystanie środków.

W związku z planem dalszej rozbudowy obiektów wczasowych, Plenum CRZZ zwraca się do państwowych organów planowania przestrzennego o zaplanowanie w miejscowościach kuracyjno-wypoczynkowych odpowiednich terenów pod ośrodki wczasowe.

FWP powinien koncentrować swoje wysiłki na rozbudowie większych ośrodków wczasowych, dążyć do obniżenia kosztów administracyjnych, wprowadzenia bardziej urozmaiconego wyżywienia o większej ilości dań, podnosić poziom wszystkich usług wczasowych.

Od czasu ustalenia stawek odpłatności za skierowania wczasowe, tj. od roku 1953, nastąpił znaczny wzrost zarobków pracowniczych, natomiast opłaty za skierowania pozostały na nie zmienionym poziomie. Jednocześnie zaszły zmiany w cenach niektórych artykułów i usług — w tym ostatnie zmiany cen mięsa i tłuszczów, co wymaga zapewnienia odpowiednich środków na utrzymanie jakości wyżywienia wczasowego co najmniej na dotychczasowym poziomie. Ponadto zachodzi potrzeba lepszego dostosowania zasad odpłatności za wczasy do obecnego układu płac oraz w celu zdobycia dodatkowych środków na polepszenie usług wczasowych. W związku z tym Plenum CRZZ upoważnia Prezydium do dokonania niezbędnych zmian w zasadach odpłatności za wszystkie rodzaje wczasów, przy utrzymaniu dotychczasowych stawek dla najmniej zarabiających. Zmiany powyższe należy wprowadzić w życie z dniem 1 stycznia 1960 r.

W celu dalszego wzmocnienia kontroli społecznej i funkcji doradczych należy rozszerzyć skład Rady Funduszu Wczasów przez dokooptowanie do niej przedstawicieli związków zawodowych, które prowadzą akcję wczasową, a nie są dotychczas reprezentowane w Radzie Funduszu.

Poszczególne związki zawodowe powinny nadal energicznie rozwijać akcję wczasową w oparciu o własne środki, w sposób skoordynowany, w porozumieniu z Dyrekcją Naczelną FWP na jednolitych zasadach odpłatności i świadczeń wczasowych.

Zobowiązuje się Fundusz Wczasów Pracowniczych do rozwijania najbardziej atrakcyjnych form wczasów, jak: rodzinne, wędrowne i turystyczne, w miarę posiadanych środków i potrzeb.

Zastosowanie wymienionych przedsięwzięć przy współdziałaniu

wszystkich związków zawodowych powinno przynieść znaczną poprawę w organizacji wypoczynku pracowniczego i pomóc dalszemu jego rozwojowi zgodnie z potrzebami i postulatami ogółu pracujących.

*14 listopada 1959 r.*

## W SPRAWIE OPŁAT ZA WCZASY PRACOWNICZE FUNDUSZU WCZASÓW PRACOWNICZYCH [1])

*Uchwała CRZZ*

(Biuletyn CRZZ, 1960 r., nr 3, poz. 19)

1. Ustala się opłaty za korzystanie z wczasów pracowniczych Funduszu Wczasów Pracowniczych wg zasad określonych w załączniku do niniejszej uchwały.
2. Opłaty za korzystanie z wczasów pracowniczych ustalone niniejszą uchwałą obowiązują od dnia 1 stycznia 1960 r.

*30 listopada 1959 r.*

Załącznik do uchwały CRZZ z dnia 30 listopada 1959 r.

### OPŁATY ZA KORZYSTANIE Z WCZASÓW PRACOWNICZYCH FUNDUSZU WCZASÓW PRACOWNICZYCH

1. Opłaty ulgowe za pobyt na wczasach pracowniczych do 14 dni, a na wczasach leczniczych do 21 dni wynoszą w zależności od wynagrodzenia za pracę pracownika, przy wynagrodzeniu za pracę miesięcznie brutto:

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| do | 700 zł | | | — | 120 zł |
| od | 701 zł | do | 1000 zł | — | 160 zł |
| od | 1001 zł | do | 1500 zł | — | 240 zł |
| od | 1501 zł | do | 2000 zł | — | 300 zł |
| od | 2001 zł | do | 2500 zł | — | 360 zł |
| od | 2501 zł | do | 3500 zł | — | 420 zł |
| od | 3501 zł | do | 4500 zł | — | 500 zł |
| ponad | | | 4500 zł | — | 600 zł |

[1]) Opłaty za korzystanie z wczasów pracowniczych, ustalone w uchwale CRZZ, zostały zatwierdzone na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o Funduszu Wczasów Pracowniczych (Dz. U. nr 9, poz. 48) uchwałą nr 466/59 Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 1959 r.

2. Opłata pełna za pobyt na wczasach pracowniczych wynosi 60 zł za 1 dzień.

3. Opłaty za wczasy rodzinne i wczasy dla matki z dzieckiem dla osób nie pracujących (członków rodziny) ustala się w wysokości przysługującej głowie rodziny otrzymującej skierowanie na wczasy.

4. Opłata za całodzienne wyżywienie jednej osoby wynosi 40 zł. Opłata za nocleg jednej osoby wynosi 20 zł. Opłaty te pobiera się w przypadkach nie objętych ust. 1—3.

5. Opłaty ulgowe i pełne za wczasy specjalne, jak np. w wagonach, na statkach, turystyczne itp., ustala się w wysokości kosztów własnych po ich zatwierdzeniu przez Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych.

6. Naczelna Dyrekcja Funduszu Wczasów Pracowniczych może w zależności od zakresu świadczeń, sezonu i miejsca położenia domu wypoczynkowego stosować odchylenia do 20% opłat wymienionych w ust. 1—4. W okresie sezonu w miejscowościach szczególnie atrakcyjnych opłaty wymienione w ust. 1—4 mogą być podwyższone do 30%.

## 4

# OPIEKA NAD DZIECKIEM

### W SPRAWIE PRACY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W DZIEDZINIE WYCHOWANIA I OPIEKI NAD DZIEĆMI

*Uchwała Centralnej Rady Związków Zawodowych*

(Biuletyn CRZZ, 1955 r., nr 6, poz. 16)

*(Wyciąg)*

W Polsce Ludowej sprawa wychowania dzieci i opieki nad nimi stała się przedmiotem troski państwa, partii i związków zawodowych. Rokrocznie rośnie liczba szkół i przedszkoli, powstają nowe świetlice i młodzieżowe domy kultury, zwiększa się liczba urządzeń sportowych przeznaczonych dla dzieci. Pomaga to we wszechstronnym rozwoju dzieci, zapewnia najmłodszemu pokoleniu naszego narodu wychowanie w duchu socjalistycznym, pozwala mu na przejawianie swoich zdolności w ulubionej dziedzinie pracy, uczy zamiłowania do pracy.

Główna rola w wychowaniu dzieci, w kształtowaniu ich światopoglądu i charakteru, w rozwijaniu ich zainteresowań i zdolności przypada szkole. Jednakże związki zawodowe i ich placówki kulturalno-oświatowe również powinny okazywać rodzicom i szkole pomoc w wychowaniu dzieci.

Zadanie to jest szczególnie ważne ze względu na stały wzrost zatrudnienia kobiet oraz aktywności społecznej ludzi pracy — co wymaga rozszerzenia pomocy w dziedzinie wychowania dzieci.

Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych postanawia:

I

1. Zobowiązuje się wszystkie instancje związkowe do udzielania systematycznej pomocy szkole i rodzinie w wychowaniu dzieci przez szerokie rozwijanie we wszystkich związkowych placówkach kultu-

ralno-oświatowych pracy pozaszkolnej z dziećmi. Praca wychowawcza wśród dzieci w placówkach kulturalno-oświatowych powinna być rozwijana w duchu patriotyzmu i umiłowania pracy, powinna wyrabiać u dzieci silną wolę i zalety moralne, pogłębiać ich wiedzę, rozszerzać polityczne, kulturalne i techniczne zainteresowania oraz wzmacniać zdrowie.

W tym celu należy:

a) wydzielić w domach kultury, klubach i świetlicach pomieszczenia dla zorganizowania działów pracy wśród dzieci, zatrudnić niezbędnych instruktorów, wyposażyć z funduszów administracyjnych działy pracy wśród dzieci w potrzebny sprzęt i umieścić potrzeby w tej dziedzinie w zakładowych umowach zbiorowych na rok 1955 — w formie konkretnych postanowień. W placówkach międzyzwiązkowych WRZZ powinny organizować wyposażenie działów pracy wśród dzieci nie tylko z własnych funduszów, ale również korzystać z pomocy poszczególnych zakładów, szkół, uniwersytetów (np. wyposażenie kółek technicznych itp.);

b) w klubach i świetlicach, mających zbyt mało pomieszczeń, by móc wydzielić specjalne pokoje dla pracy wśród dzieci — organizować zajęcia dla dzieci we wczesnych godzinach popołudniowych oraz imprezy dla dzieci w niedziele i święta;

c) rozwijać pracę wychowawczą wśród dzieci w placówkach związków zawodowych znajdujących się w osiedlach robotniczych przy zakładach pracy;

d) w większej niż dotąd mierze organizować w placówkach kulturalno-oświatowych i dziecięcych świetlicach przyzakładowych chóralne, taneczne, teatralne, plastyczne, muzyczne zespoły dziecięce, kółka fotograficzne, kółka haftu, rękodzielnictwa itp.; szczególną uwagę zwrócić na kółka techniczne, przyrodnicze i krajoznawcze;

e) rozwijać w bibliotekach związkowych czytelnictwo wśród dzieci, pomagać im w doborze książek (w nawiązaniu do programów szkolnych), przyzwyczajać dzieci do systematycznego czytania. Zorganizować we wszystkich WDK oddzielne biblioteki dziecięce, a w pozostałych bibliotekach wydzielić „półki dziecięce". Organizować imprezy czytelnicze dla dzieci (konferencje czytelnicze, spotkania z pisarzami, głośne czytanie i recytacje);

f) prowadzić systematycznie we wszystkich placówkach kulturalno-oświatowych pogadanki i odczyty dla rodziców, urządzać dyskusje o wychowaniu dzieci, prowadzić poradnictwo dla rodziców pomagając im we właściwym wychowaniu dzieci;

g) otoczyć specjalną opieką zakładowe kolonie dla dzieci, czuwać nad właściwym doborem kadr wychowawców, nad odpowiednimi warunkami bytowymi i nad pracą wychowawczą na koloniach;

h) pracę wychowawczą w placówkach kulturalno-oświatowych oprzeć na wytycznych Ministerstwa Oświaty i korzystać z rad i wskazówek wydziałów oświaty rad narodowych. Kadry do pracy wśród dzieci w placówkach kulturalno-oświatowych, domach kultury itd. dobierać przy pomocy wydziałów oświaty rad narodowych. Włączyć te kadry do systemu szkolenia kadr pozaszkolnych Ministerstwa Oświaty. Placówki kulturalno-oświatowe powinny być w stałym kontakcie z nauczycielstwem szkół, do których uczęszczają dzieci, z ZZNP, z organizacją ZMP [1]) i rodzicami.

2. Sekretariat CRZZ zobowiązuje instancje związkowe i rady główne zrzeszeń sportowych do organizowania sekcji dziecięcych i kółek gimnastyki, akrobatyki, tenisa stołowego, gry w szachy itp. w działach pracy wśród dzieci — prowadzonych przez związkowe placówki kulturalno-oświatowe. Rady główne zrzeszeń sportowych skierują do pracy wśród dzieci kwalifikowanych trenerów, pedagogów, mistrzów sportu i instruktorów kultury fizycznej. Placówki kulturalno-oświatowe zwrócą szczególną uwagę na organizowanie dla dzieci pokazów sportowych — a przede wszystkim na jak największy udział dzieci w ruchu sportowym i ćwiczeniach fizycznych.

3. Sekretariat CRZZ poleca instancjom związkowym ożywić we wszystkich zakładach pracy działalność komitetów opiekuńczych — zgodnie z uchwałą Sekretariatu CRZZ z 1954 roku w tej sprawie.

4. Sekretariat CRZZ zaleca zorganizowanie szerokiej propagandy wśród dzieci w prasie związkowej. Zobowiązuje czasopismo „Świetlica" [2]) do udzielania systematycznej pomocy w tym zakresie przez zamieszczanie artykułów metodycznych o pracy wśród dzieci.

## II

5. Praca z dziećmi wchodzi w zakres działalności Wydziału Kulturalno-Oświatowego i Socjalno-Bytowego CRZZ oraz odpowiednich wydziałów zarządów głównych związków zawodowych.

6. Powołuje się przy radach zakładowych społeczne komisje pracy wśród dzieci, których zadania ustala załączony do niniejszej uchwały regulamin.

7. Rady zakładowe i ich komisje pracy wśród dzieci obowiązane są roztoczyć opiekę nad istniejącymi dziecięcymi świetlicami zakładowymi.

8. Centralna Rada Związków Zawodowych oraz zarządy główne roztoczą opiekę nad budownictwem świetlic dziecięcych i uczestniczyć

[1]) Obecnie ZMS.

[2]) Obecnie „Kultura i Życie".

będą w planowaniu tego budownictwa przez resorty i w skali centralnej.

9. Zobowiązuje się Wydział Kulturalno-Oświatowy i Finansowy CRZZ do wydzielenia w ramach zatwierdzonych funduszów budżetowych CRZZ na rok 1955 niezbędnych sum dla rozszerzenia pracy wśród dzieci i do umieszczenia tych sum — w celu lepszej kontroli i właściwego wykorzystania — w oddzielnym rozdziale. W budżetach zarządów głównych związków zawodowych i placówek kulturalno-oświatowych należy analogicznie wydzielić — w ramach zatwierdzonych limitów — specjalne fundusze na prowadzenie pracy wśród dzieci.

*11 lutego 1955 r.*

Załącznik nr 1 do zarządzenia Ministra Oświaty z dnia 23 czerwca 1958 r. (nr WP-Oa/675/58).

## INSTRUKCJA W SPRAWIE ORGANIZACJI PRZEDSZKOLI I INNYCH PLACÓWEK WYCHOWANIA PRZEDSZKOLNEGO

(Dz. Urz. Min. Oświaty, 1958 r., nr 10, poz. 127)

*(Wyciąg)*

### I. PRZEPISY OGÓLNE

1. Przedszkole jest placówką wychowawczą przeznaczoną dla dzieci po ukończeniu 3 lat do czasu rozpoczęcia przez nie obowiązku szkolnego, w pierwszym rzędzie dla dzieci matek pracujących zawodowo.

2. Cele i zadania oraz treść i metody pracy w przedszkolach i innych placówkach wychowania przedszkolnego określają odrębne przepisy.

3. Przedszkola i inne placówki wychowania przedszkolnego mogą być prowadzone przez: a) inspektoraty oświaty, b) zakłady pracy, c) spółdzielnie produkcyjne i spółdzielnie pracy, d) organizacje społeczne do tego uprawnione.

. . . . . .

5. Ustala się trzy zasadnicze typy przedszkoli oparte na właściwych dla każdego typu zasadach organizacyjnych i podstawach finansowych: a) przedszkola typu miejskiego (w mieście, w osiedlu lub na wsi), b) przedszkola PGR, c) przedszkola typu wiejskiego (stałe i sezonowe).

6. Uzupełnienie sieci przedszkoli stanowią: a) dziecińce wiejskie, b) przedszkola przy szkołach, c) ogniska przedszkolne, d) inne formy wychowania przedszkolnego.

7. Organizację przedszkoli PGR reguluje instrukcja Ministerstwa Rolnictwa.

. . . . . .

13. W przedszkolu obowiązuje norma 2,4 $m^2$ na dziecko z tym, że w przypadkach uzasadnionych potrzebami matek pracujących zawodowo, którym sytuacja życiowa nie pozwala na zapewnienie dziecku opieki w domu — norma ta może być nieco niższa, nie niższa jednak niż 1,3 $m^2$ na jedno dziecko.

. . . . . .

16. Przy przedszkolu może działać komitet opiekuńczy powoływany przez instytucję zainteresowaną przedszkolem (np. pobliski zakład pracy, spółdzielnię, szkołę itp.). Komitet opiekuńczy współpracuje z kierowniczką przedszkola i komitetem rodzicielskim w zakresie ulepszania warunków pracy placówki.

17. Projekt budżetu przedszkola ustala i zatwierdza instytucja prowadząca przedszkole. Przy realizacji budżetu przedszkola obowiązuje tryb postępowania ustalony przez Ministerstwo Finansów.

. . . . . .

## III. CZAS PRACY

27. Czas pracy przedszkola w ciągu dnia i w ciągu roku winien być dostosowany do istotnych potrzeb dzieci w zakresie opieki, zdrowia i wychowania wynikających z całokształtu ich warunków domowych. . .

28. Rok szkolny we wszystkich przedszkolach (z wyjątkiem przedszkoli sezonowych) rozpoczyna się 1 września, a kończy 31 sierpnia następnego roku kalendarzowego.

. . . . . .

32. Zajęcia w lipcu i w sierpniu — o ile w tym czasie przedszkole jest czynne — prowadzone są systemem półkolonijnym przy maksymalnym wykorzystaniu pobytu na świeżym powietrzu, stosowaniu gier i zabaw terenowych.

. . . . . .

34. Przedszkola typu wiejskiego są czynne w ciągu roku w okresie od sześciu do dziesięciu miesięcy. Przerwę w pracy przedszkola typu wiejskiego ustala inspektorat oświaty na wniosek kierowniczki przedszkola, uzgodniony z rodzicami dzieci uczęszczających do danego przedszkola, uwzględniający ich warunki pracy.

35. Dziecińce czynne są w ciągu roku w okresie krótszym niż sześć miesięcy.

36. Czas pracy innych placówek wychowania przedszkolnego regulują odrębne przepisy.

. . . . . .

39. Czas pracy przedszkoli wiejskich jest przedłużany ponad 5 godzin dziennie w okresie najbardziej intensywnych robót polnych, jeśli zostało zapewnione odpowiednie żywienie dzieci.

. . . . . .

## IV. PERSONEL

41. Skład personelu przedszkola zależnie od jego typu i potrzeb stanowią: kierowniczka, wychowawczyni, intendentka, księgowa, pomoc wychowawczyni dzieci najmłodszych, kucharka, pomoc kuchenna, woźna-oddziałowa, dozorca (palacz, ogrodnik).

42. Ilość personelu w przedszkolu ustala inspektorat oświaty zależnie od typu, stopnia organizacyjnego i potrzeb przedszkola.

. . . . . .

## V. PRZYJMOWANIE DZIECI

49. Do przedszkola przyjmowane są w pierwszej kolejności dzieci matek pracujących zawodowo lub wielodzietnych, którym sytuacja życiowa (brak w domu osób nie pracujących zawodowo, zdolnych do opieki nad dzieckiem, złe warunki mieszkaniowe, zły stan materialny rodziny itd.) uniemożliwia zabezpieczenie dziecku właściwej opieki w domu.

Dzieci 3-letnie przyjmowane są do przedszkola wyłącznie w przypadkach, gdy rodzice nie mają możności zapewnienia im należytej opieki w domu.

50. Do przedszkola nie są przyjmowane dzieci wymagające specjalnej opieki ze względu na poważne defekty fizyczne lub głębokie upośledzenie umysłowe, stwierdzone przez specjalistę.

51. Spośród dzieci zgłoszonych do przedszkola prowadzonego przez zakład pracy pierwszeństwo mają dzieci matek zatrudnionych w danym zakładzie. Jeśli po przyjęciu wszystkich zgłoszonych do przedszkola zakładowego dzieci matek pracujących zawodowo zostaną wolne miejsca — pierwszeństwo przy przyjmowaniu mają dzieci, których matka nie pracuje zawodowo, a ojciec jest zatrudniony w danym zakładzie.

. . . . . .

55. O przyjęciu do przedszkola decyduje komisja społeczna przy danym przedszkolu, powołana przez inspektorat oświaty, na wniosek kierowniczki przedszkola.

56. Skład komisji społecznej przy każdym przedszkolu stanowią: kierowniczka przedszkola jako przewodnicząca, przedstawiciel komitetu rodzicielskiego, przedstawiciel miejskiej (powiatowej, gromadzkiej lub osiedlowej) rady narodowej. Ponadto zależnie od typu przedszkola i możliwości — przedstawiciel TPD, przedstawicielka Ligi Kobiet lub koła gospodyń wiejskich, przedstawiciel zarządu spółdzielni produkcyjnej, przedstawiciel rady zakładowej (rady miejscowej), przedstawiciel referatu socjalnego zainteresowanego zakładu pracy.

57. W miejscowościach o większej liczbie przedszkoli należy grupować dzieci w przedszkolach położonych najbliżej ich miejsca zamieszkania.

58. Przy kwalifikowaniu dzieci komisja społeczna określa na podstawie oceny całokształtu warunków życiowych dziecka konieczny czas jego prze-

bywania w przedszkolu w ciągu dnia oraz ilość posiłków, z których będzie korzystać.

. . . . . .

61. Jeżeli przedszkole nie może z powodu braku miejsc przyjąć wszystkich dzieci zakwalifikowanych przez komisję społeczną, inspektorat oświaty kieruje w miarę możności pozostałe dzieci do tych przedszkoli, które rozporządzają wolnymi miejscami. Inspektorat oświaty winien czuwać nad umieszczeniem w przedszkolach wszystkich dzieci wymagających opieki ze względu na istotne potrzeby.

62. Od decyzji komisji społecznej w sprawie skierowania dziecka do przedszkola przysługuje prawo odwołania się do nadrzędnych władz szkolnych.

. . . . . .

## W SPRAWIE POWOŁANIA PEŁNOMOCNIKA RZĄDU DO SPRAW WCZASÓW DLA DZIECI I MŁODZIEŻY

*Uchwała nr 146 Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 roku*
(Monitor Polski 1951 r., nr A-30, poz. 379)
*(Wyciąg)*

§ 1. Celem zapewnienia jednolitego kierownictwa i koordynacji wszystkich współdziałających w zakresie wczasów dla dzieci i młodzieży władz, urzędów i instytucji państwowych oraz instytucji i organizacji społecznych powołuje się Pełnomocnika Rządu do Spraw Wczasów dla Dzieci i Młodzieży.

§ 2. Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Wczasów dla Dzieci i Młodzieży jest Minister Oświaty.

. . . . . .

§ 8. Organem doradczym Pełnomocnika Rządu jest Główna Komisja do Spraw Wczasów dla Dzieci i Młodzieży, reprezentująca instytucje społeczne, w skład której wchodzą przedstawiciele: a) Centralnej Rady Związków Zawodowych, b) Związku Nauczycielstwa Polskiego, c) Związku Młodzieży Polskiej, d) Ligi Kobiet, e) Towarzystwa Przyjaciół Dzieci.

Pełnomocnik Rządu do Spraw Wczasów dla Dzieci i Młodzieży może w razie potrzeby powołać do Komisji dalszych członków.

. . . . . .

§ 12. W skład Wojewódzkich oraz Powiatowych i Miejskich Komitetów do Spraw Wczasów dla Dzieci i Młodzieży wchodzą przedstawiciele:

a) Okręgowej (Powiatowej) Rady Związków Zawodowych,[1]) b) Związku Nauczycielstwa Polskiego, c) Związku Młodzieży Polskiej, d) Ligi Kobiet, e) Towarzystwa Przyjaciół Dzieci.

. . . . . .

[1]) Obecnie WKZZ.

## 5

# BUDOWNICTWO MIESZKANIOWE

### NOWE ZASADY POLITYKI MIESZKANIOWEJ

*Z uchwały IV Kongresu Związków Zawodowych*

(Biuletyn CRZZ, 1958 r., nr 4, poz. 68)

*(Wyciąg)*

Związki zawodowe uważają, iż słuszne są ze społecznego i gospodarczego punktu widzenia nowe zasady polityki mieszkaniowej w zakresie gospodarki zasobami mieszkaniowymi i budownictwa mieszkaniowego.

Kongres uznaje słuszność poczynań zmierzających do polepszenia obecnej trudnej sytuacji mieszkaniowej przez stworzenie warunków sprzyjających rozwojowi inicjatywy społecznej, umożliwienie radom narodowym, zakładom pracy, spółdzielczości oraz osobom prywatnym gromadzenia i inwestowania środków własnych w budownictwo mieszkaniowe dla zwiększenia jego rozmiarów. Konieczne jest również usprawnienie gospodarki mieszkaniowej i komunalnej, zwiększenie troski o właściwe utrzymanie i gospodarowanie zasobami mieszkaniowymi.

Rady zakładowe i terenowe instancje związkowe powinny współdziałać z radami robotniczymi, kierownictwami zakładów i radami narodowymi w rozwijaniu budownictwa międzyzakładowego i przyzakładowego oraz produkcji materiałów budowlanych, przy maksymalnym wykorzystaniu w tym względzie własnych możliwości zakładów pracy.

Organizacje związkowe powinny propagować systematyczne gromadzenie oszczędności indywidualnych oraz wydzielanie części funduszu zakładowego na cele budownictwa mieszkaniowego.

Ważnym obowiązkiem związków zawodowych jest zapewnienie możliwości słusznego realizowania nowej polityki mieszkaniowej. Pomoc

państwa jest przeznaczona na popieranie budownictwa ludności pracującej. Nie wolno dopuścić, by z pomocy tej korzystały w jakiejkolwiek formie elementy spekulacyjne.

*19 kwietnia 1958 r.*

## W SPRAWIE UDZIAŁU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W REALIZACJI ZAŁOŻEŃ POLITYKI MIESZKANIOWEJ

*Uchwała VI Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r. nr 7, poz. 137)

*(Wyciąg)*

1. W świetle przedstawionej sytuacji, VI Plenum CRZZ stawia przed radami zakładowymi następujące zadania:

— przyspieszyć zarejestrowanie potrzeb mieszkaniowych załóg i przy współdziałaniu z właściwymi radami narodowymi zakwalifikować te potrzeby do odpowiednich form budownictwa; za podstawę tej kwalifikacji należy przyjmować warunki mieszkaniowe pracownika oraz stan materialny całej jego rodziny, a także staż pracy i przydatność pracownika w zakładzie;

— opracować i przedstawić na konferencji samorządu robotniczego perspektywiczne plany zaspokojenia zarejestrowanych potrzeb mieszkaniowych załóg; plany te powinny określić wybrane do realizacji formy budownictwa, udział środków zakładowych, własnych wkładów pracowników, ewentualnie kredytu lub dotacji państwowej, jak również powinny określić środki wykonania tych zamierzeń;

— popularyzować wśród załóg ideę przeznaczania na zakładowy fundusz mieszkaniowy dodatkowej części funduszu zakładowego; oprócz tej formy zwiększania zakładowych funduszów mieszkaniowych — rozwijać także dochodową działalność gospodarczą;

— w dysponowaniu funduszami przestrzegać zasad gospodarności i sprawiedliwości; należy budować mieszkania o skromnych normatywach i wyposażeniu; przy udzielaniu pomocy z zakładowego funduszu mieszkaniowego dla pracowników zakładu należy przestrzegać zasady zwrotności udzielania pożyczek, co wpłynie na powiększenie zasięgu budownictwa zakładowego i zwiększenie ilości robotników otrzymujących mieszkania w tym budownictwie;

— wzmóc i systematycznie rozwijać popularyzację systemu docelowego oszczędzania na książeczkach mieszkaniowych PKO; szczególnie zainteresować oszczędzaniem młodych robotników; udzielać skutecz-

nej pomocy PKO w organizowaniu przez nią sieci ajencji zakładowych;

— rozwijać inicjatywę w kierunku zwiększania produkcji ubocznej materiałów budowlanych na potrzeby własnego lub popieranego przez zakład budownictwa mieszkaniowego, zaspokajać również potrzeby i innych form budownictwa na danym terenie w porozumieniu z radami narodowymi i spółdzielczością; wojewódzkie i powiatowe rady narodowe powinny prowadzić bilans materiałów budowlanych z produkcji społecznej i ubocznej oraz czuwać nad ich właściwą dystrybucją;

— organizować wkład własnej pracy pracowników zainteresowanych budownictwem mieszkaniowym oraz wzmacniać potencjał wykonawczy przez tworzenie zakładowych brygad i oddziałów wykonawstwa budowlanego; zapewnić tym formom pracy konkretną pomoc zakładów i prawidłowe wykorzystanie przy budowie domów mieszkalnych;

— analizować zmiany zachodzące w warunkach mieszkaniowych i materialnych pracowników oczekujących na mieszkanie i w razie potrzeby zmieniać ich kwalifikacje do odpowiedniej formy budownictwa w porozumieniu z zainteresowanym pracownikiem.

2. Plenum CRZZ zobowiązuje zarządy główne, wojewódzkie komisje związków zawodowych i zarządy okręgowe związków zawodowych oraz zwraca się do administracji gospodarczej wszystkich szczebli o udzielanie pełnej pomocy radom zakładowym i dopilnowanie wykonania tych zadań, a w szczególności:

— w opracowaniu planów zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych załóg, w zapoznawaniu rad zakładowych z istniejącymi formami budownictwa mieszkaniowego oraz wskazaniu odpowiedniej formy budownictwa w konkretnej sytuacji;

— w zabezpieczeniu środków niezbędnych do wykonania przyjętych planów, a zwłaszcza lokalizacji, rejestracji spółdzielni przyzakładowych, przydziału dotacji resortu lub kredytu państwowego;

— w inicjowaniu współpracy mniejszych zakładów pracy w celu realizowania wspólnych inwestycji zakładowych lub spółdzielczych domów mieszkalnych; współdziałanie to powinno być podejmowane zarówno w jednej branży, jak i między branżami, w zależności od lokalnych warunków;

— przez omawianie na posiedzeniach z właściwymi resortami wyników doświadczeń i osiągnięć w produkcji ubocznej materiałów budowlanych na przykładzie kilku wybranych zakładów pracy.

3. VI Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych:

— postuluje wobec prezesa Komitetu do Spraw Urbanistyki i Architektury konieczność znacznego przyspieszenia prac nad planami

przestrzennymi i urbanistycznymi; zwraca się do Ministra Gospodarki Komunalnej o przyspieszenie procesu porządkowania gospodarki terenami w miastach i osiedlach;

— apeluje do rad narodowych o traktowanie potrzeb lokalizacyjnych budownictwa zakładowego i spółdzielczego na równi z potrzebami budownictwa rad narodowych;

— apeluje do architektów wojewódzkich, miejskich i powiatowych, do biur projektów oraz do wszystkich inwestorów budownictwa mieszkaniowego o maksymalne stosowanie postępu technicznego oraz projektów typowych i powtarzalnych;

— wzywa samorządy robotnicze i rady zakładowe, aby dla załagodzenia braku odpowiednich terenów pod budownictwo mieszkaniowe przekazywały radom narodowym te tereny, które nie są i nie będą wykorzystane przez zakłady pracy;

— zobowiązuje zarządy główne związków zawodowych do aktywnego włączenia się do pracy resortów nad planowaniem i rozdziałem dotacji na budownictwo zakładowe; dotacje te winny być rozdzielane w zależności od wielkości zakładowego funduszu mieszkaniowego i potrzeb mieszkaniowych załogi;

— zobowiązuje powiatowe i wojewódzkie komisje związków zawodowych do wnikliwego opiniowania sieci spółdzielni mieszkaniowych na danym terenie i zabezpieczenie interesów robotniczych spółdzielni przyzakładowych;

— zobowiązuje wojewódzkie komisje związków zawodowych do stałego opiniowania planów rozdziału kredytów dla spółdzielni mieszkaniowych, w celu ich przeznaczania w pierwszym rzędzie dla spółdzielni budujących mieszkania społecznie uzasadnione;

— zwraca się do Związku Spółdzielni Mieszkaniowych o jak najszybsze opracowanie terenowych planów rozwoju spółdzielni mieszkaniowych, uwzględniających połączenie małych i mniej aktywnych spółdzielni oraz wzięcie pod uwagę potrzeb i możliwości rozwoju robotniczych spółdzielni przyzakładowych, organizowanych w oparciu o plany samorządu robotniczego.

4. Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych, stwierdzając poprawę pracy Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz resortu budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych w mobilizowaniu załóg w dziedzinie podnoszenia wydajności, zwalczania marnotrawstwa materiałowego, nadużyć i kradzieży w budownictwie, oczekuje, że Związek i resort ściśle współdziałając:

— podejmą dalsze skuteczne kroki w kierunku rozszerzenia przemysłowych metod budownictwa, a to celem skrócenia cyklu budowy i zwiększenia programu budownictwa;

— wpłyną na podniesienie jakości robót, zaostrzenie nadzoru technicznego i oddawanie obiektów bez usterek;

— spowodują podniesienie jakości produkowanych materiałów budowlanych i usprawnienie gospodarki tymi materiałami;

— zaktywizują pracę wśród załóg budowlanych w kierunku obniżenia kosztów budownictwa i dalszego podnoszenia wydajności;

— wykażą więcej troski o zapewnienie właściwych warunków i środków dla rozwoju Społecznego Przedsiębiorstwa Budowlanego.

5. VI Plenum CRZZ zwraca się:

— do Ministra Przemysłu Ciężkiego i Zarządu Głównego Związku Zawodowego Hutników i Zarządu Głównego Związku Zawodowego Metalowców,

— do Ministra Przemysłu Chemicznego i do Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego oraz

— do Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego oraz do Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego —

o zapewnienie pełnej, terminowej i jakościowo dobrej dostawy potrzebnych materiałów, narzędzi, sprzętu i urządzeń, warunkujących wykonanie zadań przez budownictwo.

6. VI Plenum CRZZ zwraca się do Ministra Komunikacji i do Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych oraz do Zarządu Głównego Związku Zawodowego Transportowców o zapewnienie pełnej i terminowej realizacji planów przewozów dla budownictwa.

7. VI Plenum CRZZ zwraca się do Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej, aby wspólnie z Ministerstwem Gospodarki Komunalnej zastosowały odpowiednie środki w celu:

— usprawnienia administrowania zasobami mieszkaniowymi w oparciu o samorząd mieszkańców;

— poprawienia wykonawstwa remontów i konserwacji budynków mieszkalnych;

— podjęcia dalszych wysiłków nad pogłębieniem wśród załóg przedsiębiorstw remontowych poczucia odpowiedzialności za wykonywane przez nich roboty;

— udzielania pomocy radom zakładowym i samorządowi robotniczemu w tych przedsiębiorstwach przy usprawnieniu planowania robót, dotrzymywaniu terminów, podnoszeniu jakości, poziomu techniki wykonawstwa oraz obniżaniu kosztów.

8. VI Plenum CRZZ zwraca się do rad technicznych w biurach projektowych, aby przy projektowaniu nowych osiedli, domów i mieszkań nawiązywały współpracę z użytkownikami poprzez samorząd robotniczy i rady zakładowe i zarządy spółdzielni w celu poddawania

systematycznej ocenie planów funkcjonalnego układu osiedli i mieszkań oraz planowego wyposażenia i wykończenia mieszkań, stosowania oszczędnych normatywów i standardów budowanych mieszkań.

9. VI Plenum CRZZ zleca wojewódzkim i powiatowym komisjom związków zawodowych nawiązanie ściślejszej współpracy z odpowiednimi wydziałami gospodarki komunalnej i planowania rad narodowych, w celu dopilnowania, aby nowo budowane lub uzupełniane osiedla były w terminie wyposażane w urządzenia socjalne, kulturalno-usługowe, komunalno-usługowe i socjalno-kulturalne, aby otoczenie domów mieszkalnych i terenów osiedlowych było uporządkowane przed oddaniem ich do użytku.

10. W dziedzinie rozdziału mieszkań VI Plenum zaleca wojewódzkim i powiatowym komisjom związków zawodowych kontrolę społeczną nad rozdzielnictwem mieszkań w radach narodowych w celu zapobiegania nie zawsze sprawiedliwym przydziałom i naruszaniu zasad nowej polityki mieszkaniowej. Komisje te spowodują weryfikację dotychczas nie załatwionych przez rady narodowe wniosków o przydział mieszkań, w oparciu o przeprowadzone w zakładach pracy kwalifikacje potrzeb mieszkaniowych i wynikające z nich opinie rad zakładowych.

*30 czerwca 1959 r.*

## ZADANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W REALIZACJI NOWEJ POLITYKI MIESZKANIOWEJ

*Instrukcja KW CRZZ*

Nowa polityka mieszkaniowa może być zrealizowana tylko przy rozwinięciu szerokiej inicjatywy wśród ludności, aktywnym poparciu i pomocy całego społeczeństwa.

Nowe zasady polityki mieszkaniowej zostały sprecyzowane w uchwałach XI Plenum KC PZPR i wytycznych IV Kongresu Związków Zawodowych i znajdują swój wyraz w odnośnych aktach prawnych.

Realizacja nowej polityki mieszkaniowej, mająca na celu zwiększenie budownictwa mieszkaniowego, bardziej sprawiedliwy rozdział mieszkań i podniesienie dbałości o ich należyte utrzymanie, wymaga rozwinięcia szerokiej kampanii wyjaśniającej wśród całego społeczeństwa, a przede wszystkim wśród klasy robotniczej i ludzi pracy zrzeszonych w związkach zawodowych. Kampania ta wymaga pobudzenia inicjatywy szerokich rzesz ludności pracującej i wszystkich ogniw

związkowych, rad zakładowych, rad robotniczych, dyrekcji zakładów pracy, rad narodowych i komitetów blokowych w gromadzeniu społecznych środków pieniężnych, w organizowaniu nowej dodatkowej produkcji materiałów budowlanych z miejscowych zasobów surowcowych oraz właściwego gospodarowania nimi. Działalność związków zawodowych w tym zakresie winna rozwijać się w czterech głównych kierunkach przez:

a) rozwinięcie szerokiej akcji powszechnego oszczędzania wśród ludności pracującej, a przede wszystkim młodzieży pracującej, na poprawę własnych warunków mieszkaniowych i swoich towarzyszy,

b) bezpośrednie dobrowolne przekazywanie na budownictwo mieszkaniowe części funduszu zakładowego wypracowanego przez załogi zakładów pracy, niezależnie od 1/4 części funduszu zakładowego przyznanego ustawowo,

c) rozwijanie inicjatywy we wszystkich formach i organizowanie dodatkowej produkcji materiałów budowlanych,

d) aktywny udział w organizowaniu różnych form budownictwa mieszkaniowego, a w szczególności spółdzielni mieszkaniowych, inicjowanie przedsięwzięć mających na celu przyspieszenie budownictwa, współudział w rozdziale mieszkań itp.

Szczególnie odpowiedzialne zadania na tym odcinku mają spełnić rady zakładowe, ponieważ zakłady pracy stanowią podstawową bazę realizacji nowej polityki mieszkaniowej.

Rady zakładowe jako podstawowe ogniwa związków zawodowych w trosce o stałą poprawę warunków mieszkaniowych ludzi pracy, przystąpią niezwłocznie, wspólnie z radami robotniczymi i kierownictwem administracji gospodarczej zakładu pracy w porozumieniu z radami narodowymi do działania w kierunku realizacji nowej polityki mieszkaniowej.

Konieczne jest rozwinięcie działalności i inicjatywy rad zakładowych w przeprowadzeniu akcji wyjaśniającej wśród załóg zasady nowej polityki mieszkaniowej, która polega na tym, że każdy może uzyskać mieszkanie tylko przy wniesieniu własnego wkładu mieszkaniowego. Rady zakładowe powinny wykorzystać w tym celu zebrania związkowe, odczyty, gazetki ścienne, pogadanki, wieczory pytań i odpowiedzi itp.

## I. NOWE FORMY BUDOWNICTWA MIESZKANIOWEGO

Podstawowymi i najbardziej dostępnymi dla ludzi pracy formami nowego budownictwa mieszkaniowego w oparciu o zakładowy fundusz mieszkaniowy są:

a) Budowa zakładowych domów mieszkalnych, pozostających w zarządzie i użytkowaniu zakładów pracy.

Mieszkanie w tych domach ma charakter służbowy uwarunkowany pracą w zakładzie, a o jego przydziale decyduje rada zakładowa. Finansowanie budowy zakładowych domów mieszkalnych odbywa się z zakładowego funduszu mieszkaniowego i ewentualnej uzupełniającej dotacji budżetowej resortu. Otrzymującego mieszkanie obowiązuje wpłata wkładu mieszkaniowego w wysokości od jednomiesięcznego zarobku do 10% wartości mieszkania. Wkład zastępuje kaucję wymaganą przy przydziale nowego mieszkania z budownictwa rad narodowych.

b) Nabywanie domów mieszkalnych z budownictwa rad narodowych na własność przyzakładowej lub międzyzakładowej spółdzielni lokatorskiej.

c) Budowa mieszkań w ramach budownictwa rad narodowych.

Zakład pracy może zapewnić mieszkania dla swoich pracowników także w ramach budownictwa rad narodowych. O ile załoga podejmie taką decyzję, zakład pracy winien po uprzednim porozumieniu z radą narodową przekazać jej odpowiednie środki zgromadzone w ZFM i w zamian otrzymać od rad narodowych w wybudowanych przez nią domach ilość mieszkań odpowiadającą wysokości wniesionego wkładu. Domami, o których mowa, zarządza rada narodowa z tym, że zakład pracy jest dysponentem określonej ilości mieszkań. Przydział tych mieszkań pracownikom zakładu odbywa się na warunkach jak w zakładowych domach mieszkalnych, tj. za wpłatą wkładu mieszkaniowego w wysokości od jednomiesięcznego zarobku do 10% kosztów mieszkania.

Warunki, na jakich zakład pracy (ZFM) uczestniczy w budownictwie rady narodowej, a w szczególności wysokość wkładu pieniężnego oraz ilość mieszkań, jaką otrzyma do swojej dyspozycji, winny być określone w drodze dwustronnej umowy na piśmie. W umowie zakład pracy może także zobowiązać się do udzielenia radzie narodowej pomocy w zaopatrzeniu materiałowym, np. w materiały pochodzące z ubocznej produkcji zakładu.

d) Budowa domów przez zakładowe (międzyzakładowe) spółdzielnie mieszkaniowe typu lokatorskiego, w których mogą otrzymać mieszkania wyłącznie pracownicy zakładu (zakładów) pracy, przy których powstała spółdzielnia.

Mieszkania spółdzielcze stanowią wspólną własność i wielkość ich przystosowana jest do składu rodziny członka z możliwością zamiany

na mniejsze lub większe, w zależności od zachodzących zmian w składzie rodziny.

Wkład własny każdego członka spółdzielni mieszkaniowej (lokatorskiej) wynosi 15% kosztów budowy mieszkania. Zakład pracy może udzielić pomocy na zgłoszenie 15% wkładu w następujących formach:

1. W postaci pożyczki, której wysokość nie może przekraczać 10% kosztów mieszkania.

W wypadku udzielenia pożyczek należy w zasadzie ustalić terminy spłat tych pożyczek w ciągu 3 lat. W indywidualnych przypadkach spłata pożyczki może zostać rozłożona na okres ponad 3 lata.

2. Zakład pracy może przyjść z pomocą niżej zarabiającym przez wniesienie części wkładu (nie więcej niż 10%) bezpośrednio do spółdzielni zakładowej lub powszechnej (dalsze 5% wkładu wnosi sam spółdzielca). Wniesiony wkład pozostaje własnością ZFM. W wypadku jeśli spółdzielca przestaje pracować w danym zakładzie pracy, zwraca do ZFM wyłożony za niego wkład (powyższe należy zabezpieczyć sobie — umową i wekslami).

3. W indywidualnych wypadkach z ZFM można udzielić lub przyznać dotacje w formie zapomogi na uiszczenie części wkładu własnego (nie więcej niż 10%). Dotacji takiej udzielić można szczególnie sumiennym, wyróżniającym się wieloletnim pracownikom zakładu pracy. Niezależnie od powyższych form indywidualnej pomocy poszczególnym pracownikom, zakład pracy może zostać członkiem spółdzielni, wnosząc odpowiedni wkład pozostający własnością ZFM, w ten sposób pomagając zakładowej czy międzyzakładowej spółdzielni w ich szerszym rozwoju i szczególnie nisko zarabiającym pracownikom zakładów pracy w uzyskaniu mieszkania, jeśli przystąpią na jej członka.

Spółdzielnie typu lokatorskiego korzystają ze specjalnych ulg w spłacie kredytów bankowych (kredyt nieoprocentowany, częściowa umorzalność, rozłożenie spłat na 45 lat) i są najbardziej dostępne dla ludzi pracy. (Uchwała nr 243 Rady Ministrów z dn. 21.VII.1960 r.).

Szczególnie dogodne warunki swym członkom zapewniają spółdzielnie duże, budujące i administrujące całymi osiedlami z odpowiednimi urządzeniami usługowymi i socjalnymi.

e) Budownictwo indywidualne domów jednorodzinnych i małych domów mieszkalnych oraz budownictwo domów jednorodzinnych lub wielorodzinnych poprzez spółdzielnie budowlano-mieszkaniowe (typu własnościowego), wymaga od zainteresowanych pracowników poważniejszego nagromadzenia oszczędności.

Popierając każdą formę budownictwa mieszkaniowego przy pomocy ZFM, rady zakładowe powinny zwrócić największą uwagę na rozwój budownictwa blokowego szczególnie w większych miastach. Rady za-

kładowe, jako inicjatorzy właściwej polityki mieszkaniowej, nie powinny brać na siebie czynności bezpośrednio związanych z kierowaniem pracami budowy obciążającymi dyrekcje zakładów, organa rad narodowych oraz oddziały Związku Spółdzielni Mieszkaniowych.

Przy budownictwie spółdzielczym powstaje połączenie wysiłku całej załogi, która wypracowała fundusz zakładowy, z indywidualnym wysiłkiem pracownika, który wstępuje do spółdzielni. Spółdzielczość daje również możność pomnożenia środków ZFM o kredyt państwowy i tym samym — rozszerzenia programu budowy. Następująca w późniejszym okresie spłata pożyczek zaciągniętych z ZFM pozwala na dalszy rozwój jego działalności budowlanej.

## II. OSZCZĘDZANIE W PKO STANOWI PODSTAWOWY WARUNEK UZYSKANIA MIESZKANIA

Rady zakładowe przystąpią do niezwłocznego rozwinięcia szerokiej i wszechstronnej pracy wyjaśniającej zasady nowej polityki mieszkaniowej, a w szczególności tego, że od posiadania wkładu pieniężnego na mieszkaniowej książeczce oszczędnościowej PKO zależy przyznanie mieszkania w budownictwie przyzakładowym i spółdzielczym oraz otrzymanie kredytu na budownictwo domów jednorodzinnych. Należy zwrócić uwagę na korzyści obecnego systemu oszczędzania, a zwłaszcza na to, że obecnie każdy posiadacz mieszkaniowej książeczki PKO ma zagwarantowaną realną wartość swego wkładu niezależnie od zmian cen i ewentualnego wzrostu kosztów budowy domu. Wkłady są oprocentowane oraz dają możność uzyskania w drodze losowania dodatkowych premii pieniężnych, które skracają okres oszczędzania.

Należy przeto stale informować załogę, że od systematycznego gromadzenia środków na mieszkaniowej książeczce oszczędnościowej PKO zależy otrzymanie mieszkania i niezbędnej pomocy państwa.

Jednocześnie należy wyjaśnić, że osoby uzyskujące mieszkania z przydziału rad narodowych są zobowiązane do wniesienia kaucji mieszkaniowej. Pierwszeństwo otrzymania przydziału mieszkania mają osoby, które nagromadziły potrzebną na kaucję sumę w PKO. Celem umożliwienia członkom związków zawodowych zgromadzenia niezbędnego wkładu na kaucję Powszechna Kasa Oszczędności przyjmuje na książeczki oszczędnościowe także wpłaty przeznaczone na kaucję mieszkaniową.

Aby wkłady kaucyjne mogły korzystać z najwyższego oprocentowania od 3,5 do 5% będą one traktowane jako wkłady za wypowiedzeniem 3, 6 lub 12 miesięcznym.

## III. ZAPROWADZIĆ EWIDENCJĘ OSZCZĘDZAJĄCYCH NA BUDOWNICTWO MIESZKANIOWE

Rady zakładowe uaktywnią grupy związkowe do przeprowadzenia zapisu członków załogi, którzy pragną poprawić sobie warunki mieszkaniowe i wyrażą gotowość systematycznego oszczędzania na wkład mieszkaniowy względnie na kaucję mieszkaniową.

Każdy pragnący rozpocząć oszczędzanie na wkład mieszkaniowy względnie na kaucję mieszkaniową winien wypełnić i podpisać deklarację, wyrażającą jego zgodę na potrącanie co miesiąc z jego wynagrodzenia zadeklarowanej przez niego kwoty na gromadzenie wkładu mieszkaniowego.

Na podstawie złożonych deklaracji rady zakładowe spowodują i dopilnują:

— aby administracja zakładu pracy, zgodnie z upoważnieniem oszczędzającego, dokonała co miesiąc potrąceń zadeklarowanych kwot z list płacy i przekazała je do PKO;

— aby zaoszczędzone kwoty zostały przez PKO co miesiąc dopisane do mieszkaniowych książeczek oszczędnościowych osób, którym kwoty te zostały potrącone.

Mieszkaniowa książeczka oszczędnościowa PKO stanowi wyłączny dowód posiadania mieszkaniowego wkładu oszczędnościowego. Wystawianie książeczki oraz dopisywanie w niej kolejno potrąconych wpłat odbywać się będzie na podstawie list płacy w ajencji przyzakładowej względnie w najbliższym urzędzie pocztowym.

Książeczka oszczędnościowa po wystawieniu i wpisaniu wpłaty doręczona zostanie oszczędzającemu.

Rady zakładowe spowodują, aby posiadacze książeczek mieszkaniowych przedkładali je co miesiąc w określonym dniu w celu dopisania potrąconych sum.

Gdy posiadacz mieszkaniowej książeczki oszczędnościowej życzy sobie zdeponować ją, to rada zakładowa dopilnuje, aby administracja zakładu przeznaczyła w tym celu odpowiednie pomieszczenie zapewniając jednocześnie oszczędzającemu możliwość swobodnego wglądu do swojej książeczki oszczędnościowej.

## IV. ZASADY TWORZENIA I DYSPONOWANIA ZAKŁADOWYM FUNDUSZEM MIESZKANIOWYM (ZFM)

Należy niezwłocznie przystąpić do tworzenia przez wszystkie zakłady pracy, gdzie są do tego odpowiednie warunki, zakładowego fun-

łuszu mieszkaniowego. Dotyczy to przede wszystkim przedsiębiorstw, do których ma zastosowanie ustawa z dnia 28.III.1958 r. o funduszu zakładowym.

Należy dążyć do gromadzenia w zakładowym funduszu mieszkaniowym jak największych środków drogą podejmowania przez załogi uchwał o przeznaczeniu na zakładowy fundusz mieszkaniowy maksymalnej części funduszu zakładowego lub funduszu nagród oraz z wszystkich innych źródeł, wpływów przewidzianych na ZFM w uchwale nr 60 Rady Ministrów z dnia 15.III.1958 r. W tym celu również konferencje samorządu robotniczego w trosce o poprawę warunków mieszkaniowych załóg powinny przy podejmowaniu uchwał dotyczących podziału funduszu zakładowego dążyć do tego, aby odpisy na budownictwo mieszkaniowe przekraczały ustawowe 25 proc.

Zakładowy fundusz mieszkaniowy składa się m. in.:

a) z 1/4 uzyskanego funduszu zakładowego,

b) z części funduszu zakładowego dobrowolnie przeznaczonego uchwałą załogi lub konferencji samorządu robotniczego,

c) części nagród przeznaczonych na budownictwo mieszkaniowe przez zakład pracy,

d) zaoszczędzonych środków pieniężnych jako własnych wkładów mieszkaniowych ludności,

e) ze wszystkich innych źródeł i wpływów przewidzianych na ZFM.

Środkami ZFM dysponuje rada zakładowa w uzgodnieniu z kierownictwem zakładu. Decyzje o podziale środków ZFM podejmuje rada zakładowa na swoich plenarnych posiedzeniach z udziałem przedstawicieli administracji zakładu pracy.

Rada zakładowa składa okresowe informacje i sprawozdania z rozdziału środków ZFM na konferencji samorządu robotniczego i na ogólnych zebraniach załogi, zaś dyrekcja z wydatkowania i użytkowania funduszu zgodnie z dokonanym rozdziałem.

## V. USTALENIE FORM BUDOWNICTWA MIESZKANIOWEGO

Rada zakładowa winna przedstawić konferencji samorządu robotniczego spośród istniejących form najbardziej odpowiadające warunkom zakładu pracy formy budownictwa mieszkaniowego, które następnie zostaną przedłożone załodze do akceptacji.

W szczególności przed podjęciem decyzji należy rozważyć możliwości i celowość budowy zakładowych domów mieszkalnych, domów spółdzielczych lub udziału środków ZFM w budowie mieszkań pracowniczych w ramach budownictwa rad narodowych.

Przy wyborze najwłaściwszej w danych warunkach formy budownictwa należy między innymi wziąć pod uwagę wysokość środków

będących w dyspozycji ZFM oraz możliwość uzupełnienia tych środków przez dotację resortu lub kredyt państwowy.

## VI. ORGANIZOWANIE KOMITETÓW BUDOWY MIESZKAŃ LUB KOMITETÓW ZAŁOŻYCIELSKICH SPÓŁDZIELNI MIESZKANIOWYCH

Aby zapewnić jak najdalej idącą pomoc załodze przystępującej do budownictwa mieszkaniowego rada zakładowa powinna spośród fachowców, działaczy społecznych i samych zainteresowanych, powołać Komitet Budowy Mieszkań w wypadku postanowienia budowy zakładowych domów mieszkalnych, natomiast w wypadku podjęcia decyzji o budownictwie mieszkań w formie spółdzielni — Komitet Założycielski Spółdzielni.

1. Zasadniczym hamulcem rozwoju budownictwa mieszkaniowego jest niski poziom produkcji materiałów budowlanych. W tym zakresie należy:

— rozważyć możliwości produkcji wszelkich materiałów budowlanych przez wykorzystanie surowców miejscowych, zarówno w produkcji materiałów ściennych, jak i wykończeniowych,

— rozpocząć starania o przydział przez radę narodową terenów pod budownictwo zakładowych — międzyzakładowych domów mieszkalnych, budownictwo domów jednorodzinnych lub spółdzielczych,

— zabezpieczyć opracowanie dokumentacji, termin rozpoczęcia i zakończenia budowy domów mieszkalnych,

— aktualne nadwyżki siły roboczej w zakładzie pracy kierować na uruchomienie lub zwiększenie dodatkowej produkcji materiałów przeznaczonych dla własnego budownictwa.

Nowa polityka mieszkaniowa wymaga od związków zawodowych zwiększenia aktywności nie tylko w zakresie nowego budownictwa mieszkaniowego, lecz także w zakresie usprawnienia gospodarki zasobami mieszkaniowymi i sprawiedliwego — klasowego podejścia do polityki kwaterunkowej.

Konieczny jest poważny wzrost zainteresowania ze strony rad zakładowych gospodarką komunalną i mieszkaniową prowadzoną przez rady narodowe. Rady zakładowe powinny brać aktywny udział w odpowiednich komisjach rad narodowych, egzekwować swoje uprawnienia w komisjach społecznych opiniujących kandydatów na przydział mieszkań oraz kwalifikujących do otrzymania kredytów na budownictwo mieszkaniowe itp.

Zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych tych pracowników zakładu, którzy nie mogą sobie pozwolić na poważniejszy wysiłek finansowy

dla uzyskania mieszkania spółdzielczego czy indywidualnego, będzie się odbywać w dalszym ciągu poprzez przydział mieszkań kwaterunkowych przez rady narodowe. Przydział mieszkań z budownictwa rad narodowych powinien być obecnie ograniczony przede wszystkim do pracowników mniej zarabiających lub znajdujących się w wyjątkowo trudnych warunkach materialnych. Wpłacanie kaucji wymaganej przy przydziale nowego mieszkania będzie wymagało w poszczególnych przypadkach przyjścia z pomocą zainteresowanym przez pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe.

Lokalizacja nowego budownictwa zakładowych (międzyzakładowych) domów spółdzielczych i budownictwa jednorodzinnego wymaga ścisłej współpracy z radami narodowymi.

Wytyczną musi być tutaj połączenie dogodnych warunków dla pracowników zakładu z układem urządzeń komunalnych i prawidłowym rozwojem miasta, zabezpieczającym nowym użytkownikom korzystanie z odpowiednich urządzeń komunalnych (zbrojenie terenu), usługowych, socjalnych i kulturalnych.

Rady zakładowe stać się winny m. in. aktywnym rzecznikiem należytej współpracy swego zakładu pracy z radą narodową w zakresie gospodarki komunalnej i czuwać nad wykonywaniem przez zakłady pracy obowiązków, wynikających z uchwał rządu w tej dziedzinie (uchwała Rady Ministrów nr 72, a w sprawie udziału państwowych jednostek gospodarczych w kosztach inwestycji urządzeń komunalnych — Monitor Polski nr 32, poz. 182 z 1958 r.).

Związek Spółdzielni Mieszkaniowych organizuje obecnie swe oddziały we wszystkich miastach wojewódzkich. Oddziały te otrzymują jednocześnie szczegółowe wytyczne w sprawie realizacji nowej polityki mieszkaniowej zalecając, między innymi, ścisłą współpracę ze związkami zawodowymi.

Dlatego przy podejmowaniu decyzji i przygotowywaniu wniosku przez radę zakładową co do wyboru określonej formy budownictwa mieszkaniowego przez załogę niezbędne jest nawiązanie współpracy z oddziałem związku spółdzielni mieszkaniowych, który jest zobowiązany do udzielenia wszechstronnej porady i pomocy, rejestrowania nowych spółdzielni mieszkaniowych, koordynowania planów budownictwa spółdzielczego i jego kredytowania.

Rada zakładowa nie powinna ograniczać swej pomocy do samego tylko zorganizowania spółdzielni zakładowej lub międzyzakładowej na terenie swego zakładu lub miasta, przedstawiania kandydatów na jej członków, ale powinna także pomagać w jej działalności, dbać o prawidłowy jej rozwój, odpowiadający interesom pracowników.

## W SPRAWIE UDZIAŁU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W REALIZACJI ZADAŃ SZYBSZEGO ZASPOKOJENIA NAJPILNIEJSZYCH POTRZEB MIESZKANIOWYCH LUDZI PRACY W LATACH 1961—1965, WYNIKAJĄCYCH Z UCHWAŁY VIII PLENUM KOMITETU CENTRALNEGO POLSKIEJ ZJEDNOCZONEJ PARTII ROBOTNICZEJ

*Uchwała Centralnej Rady Związków Zawodowych*

*(Wyciąg)*

(Biuletyn CRZZ 1961 r., nr 11, poz. 111)

VIII Plenum Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej wytyczyło nowe zadania w zakresie realizacji polityki mieszkaniowej, zmierzające do szybkiego zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych ludzi żyjących dotychczas w szczególnie trudnych warunkach mieszkaniowych.

Nowe zadania rad narodowych, spółdzielczości mieszkaniowej i zakładów pracy dotyczą przede wszystkim sprawiedliwego rozdziału mieszkań, zwiększenia ilości nowo budowanych małych mieszkań, rozwinięcia tańszego budownictwa, zwiększenia troski o należytą konserwację i wykonywanie bieżących remontów w celu właściwego zabezpieczenia substancji mieszkaniowej.

Obecnie jeszcze nie wszyscy ludzie pracy mieszkają w odpowiednich warunkach. W takich miastach, jak: Warszawa, Łódź, Katowice, Lublin, Kraków, Poznań i w innych miastach wielu robotników zamieszkuje w suterenach, poddaszach, ruderach oraz w nadmiernie zagęszczonych lokalach.

Trudności mieszkaniowe pogłębiane są w następstwie niedomagań i braków, powstających zarówno w procesie przygotowania inwestycji, projektowania, jak i wykonawstwa oraz często niesłusznych, nie usprawiedliwionych przydziałów mieszkań.

W budownictwie mieszkaniowym rad narodowych i zakładów pracy stanowczo zbyt niski jest udział mieszkań małych. Na przykład w Warszawie obecnie 40% izb obejmują mieszkania duże, na które jest mniejsze zapotrzebowanie niż na mieszkania małe. Podobna sytuacja jest w Łodzi i w wielu innych miastach.

Rady narodowe, zakłady pracy, jak i spółdzielnie niejednokrotnie przydzielają za dużą powierzchnię mieszkaniową lub przydzielają mieszkania ludziom, którzy znajdują się w stosunkowo dobrych warunkach mieszkaniowych.

W celu usunięcia tych niedomagań oraz zabezpieczenia wykonania i przekroczenia planu pięcioletniego budownictwa mieszkaniowego, dla uzyskania szybszej poprawy warunków mieszkaniowych ludzi

pracy — Prezydium CRZZ stawia przed instancjami związkowymi następujące zadania:

W ZAKRESIE PRZYDZIAŁU MIESZKAŃ

Kierownictwa zakładów pracy i rady zakładowe opracują w terminie do końca września br. plany zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych załóg na lata 1962—65 w formie budownictwa zakładowego, spółdzielczego lub wykupu ze środków zakładowego funduszu mieszkaniowego budynków i mieszkań od rad narodowych.

Rady zakładowe powinny zaktualizować rejestr potrzeb mieszkaniowych swoich załóg i współdziałając z właściwymi radami narodowymi zakwalifikować zaspokojenie tych potrzeb przez odpowiednie formy budownictwa, wychodząc z założenia, że wszyscy pracownicy posiadający wyższe dochody rodzinne powinni być skierowani do budownictwa spółdzielczego lub indywidualnego. Rozpatrując indywidualnie i jak najbardziej obiektywnie te sprawy należy brać przy tym pod uwagę, że są rodziny wieloosobowe o dochodzie niższym od 1500 zł na członka rodziny, które również należy kierować do budownictwa spółdzielczego. Pracownicy, których dochód na głowę członka rodziny przekracza 1500 zł, nie mogą w zasadzie otrzymać mieszkania z rady narodowej.

Mieszkania winny być przydzielane w pierwszej kolejności ludziom mieszkającym w suterenach, poddaszach, komórkach czy innych pomieszczeniach niemieszkalnych oraz w lokalach nadmiernie zagęszczonych i budynkach zagrożonych, przewidzianych do rozbiórki.

Przy ustalaniu listy kandydatów na mieszkania należy brać pod uwagę obok warunków bytowo-mieszkaniowych przydatność w pracy oraz postawę moralno-społeczną kandydata. Kontrola warunków bytowo-mieszkaniowych każdego kandydata winna być przeprowadzona przez komisję mieszkaniową rady zakładowej, w skład której winni wejść również członkowie załogi, mający złe warunki mieszkaniowe. Rady Zakładowe powinny ustalać imienną listę kolejności przydziałów mieszkań zakładowych co najmniej na okres 6 miesięcy przed zasiedleniem, aby w okresie tym stworzyć załodze możliwość wypowiedzenia się co do słuszności i kolejności proponowanego przydziału.

Lista kandydatów na mieszkania powinna być wywieszona w widocznych miejscach w zakładzie pracy. Przydział mieszkania powinien być zatwierdzony przez plenum rady zakładowej co najmniej na 2 tygodnie przed zasiedleniem po uwzględnieniu uwag zgłoszonych przez członków załogi oraz po wzięciu pod uwagę sytuacji materialnej kandydata.

W ZAKRESIE POMOCY FINANSOWEJ NA MIESZKANIE

Wkład mieszkaniowy, wnoszony przez kandydata na mieszkanie w budownictwie zakładowym, powinien być ustalony w wysokości

zgodnej z obowiązującymi przepisami. Przy udzielaniu pomocy z zakładowego funduszu mieszkaniowego dla pracowników należy przestrzegać rygorów dotyczących zwrotu udzielonych pożyczek.

Zapomogi bezzwrotne na wkład mieszkaniowy do spółdzielni mieszkaniowych lokatorskich mogą być udzielane tylko w sporadycznych szczególnie wyjątkowych przypadkach.

Należy nadal rozwijać w zakładach pracy popularyzację systemu docelowego oszczędzania na książeczkach mieszkaniowych PKO i zainteresować nim szczególnie młodych robotników.

Wolne środki z zakładowych funduszy mieszkaniowych należy przekazywać spółdzielniom lokatorskim, zakładowym, międzyzakładowym lub powszechnym jako kredyt zastępczy, kierując na członków tych spółdzielni odpowiednie ilości pracowników.

Wolne zakładowe fundusze mieszkaniowe kilku zakładów pracy jednego przemysłu ewentualnie różnych branż, położonych blisko siebie, należy łączyć dla prowadzenia wspólnego budownictwa międzyzakładowego.

W celu dalszego zabezpieczenia pełnej realizacji niniejszej uchwały nakłada się na instancje związkowe następujące obowiązki:

ZARZĄDY GŁÓWNE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH POWINNY:

— przeanalizować potrzeby mieszkaniowe i możliwości budownictwa zakładowego w podległych im organizacyjnie zakładach pracy, a następnie włączyć się do pracy ministerstw nad ustalaniem rocznych planów dotacji na budownictwo mieszkaniowe w zakładach pracy;

— oddziaływać w kierunku łączenia zakładowych funduszy mieszkaniowych zakładów pracy posiadających małe środki własne do prowadzenia wspólnego budownictwa przyzakładowego, wykorzystując przy tym także ewentualne dotacje resortów (obowiązek ten jeszcze w większym stopniu ciąży na zarządach okręgowych);

— analizować na posiedzeniach prezydiów przy udziale przedstawicieli resortu realizację budownictwa i rozdziału mieszkań w budownictwie zakładowym;

— włączyć się bezpośrednio do opracowań resortów w sprawie realizacji uchwał Rady Ministrów nr 239 i 240 z dnia 4 lipca 1961 r., dotyczących zasad przydziału mieszkań.

ZARZĄDY OKRĘGOWE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH POWINNY:

— kontrolować na bieżąco słuszność przydziałów mieszkaniowych dokonywanych przez rady zakładowe i dyrekcję przedsiębiorstw;

— przychodzić z bezpośrednią pomocą radom zakładowym i samorządom robotniczym w opracowaniu planu zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych pracowników;

— przy pomocy WKZZ i oddziałów Związku Spółdzielni Mieszkaniowych i Budowlanych organizować w dalszym ciągu zakładowe i międzyzakładowe spółdzielnie robotnicze, angażując do nich w jak największym stopniu wolne środki zakładowego funduszu mieszkaniowego w formie kredytu zastępczego.

WOJEWÓDZKIE KOMISJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH POWINNY:

— dążyć do włączenia wolnych zakładowych funduszów mieszkaniowych dużych i małych zakładów pracy do miejskich lub powiatowych funduszy mieszkaniowych, uzyskując w zamian odpowiednią ilość mieszkań dla pracowników tych zakładów;

— współdziałać z radami narodowymi w opracowywaniu corocznych i perspektywicznych planów budownictwa, troszcząc się szczególnie o zapewnienie dla budownictwa zakładowego i spółdzielczego odpowiednich lokalizacji, kredytów, oraz zapewnienie wszystkich potrzebnych warunków dla właściwej i terminowej realizacji inwestycji;

— delegować najlepszych aktywistów spośród robotników, nie posiadających mieszkań, do społecznych komisji opiniodawczych działających przy dzielnicowych, miejskich i powiatowych radach narodowych dla przeprowadzenia ponownej weryfikacji podań o mieszkanie, znajdujących się w wydziałach kwaterunkowych, w celu zabezpieczenia właściwego wykonania postanowień uchwały Rady Ministrów z dnia 4 lipca 1961 r.; WKZZ powinny również delegować swoich przedstawicieli do komisji i ich zespołów, działających na podstawie tych uchwał;

— włączyć się do prac oddziałów Związku Spółdzielni Mieszkaniowych i Budowlanych nad realizacją postanowień uprzednio wymienionych uchwał Rady Ministrów;

— w porozumieniu z oddziałami Związku Spółdzielni Mieszkaniowych i Budowlanych przeprowadzać systematyczne kontrole przydziałów mieszkań w spółdzielniach mieszkaniowych;

— włączyć się do kontroli przeprowadzanej przez rady narodowe odnośnie powierzchni ponadnormatywnej oraz powierzchni biurowej w celu wygospodarowania dodatkowych pomieszczeń mieszkalnych.

Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych jest przekonane, że wszystkie ogniwa związkowe, samorząd robotniczy i instancje związkowe dołożą starań i uczynią wszystko, aby zadania budownictwa mieszkaniowego zostały wykonane i przekroczone, a wybudowane mieszkania były przydzielone najbardziej potrzebującym ludziom pracy.

*18 lipca 1961 r.*

6

# PRACOWNICZE OGRODY DZIAŁKOWE

## W SPRAWIE WYKONYWANIA ZARZĄDU NAD PRACOWNICZYMI OGRODAMI DZIAŁKOWYMI

*Uchwała Prezydium CRZZ*

(Biuletyn CRZZ, 1958 r., nr 5, poz. 91)

*(Wyciąg)*

I. KRAJOWA RADA PRACOWNICZYCH OGRODÓW DZIAŁKOWYCH

§ 1. Centralna Rada Związków Zawodowych powołuje Krajową Radę Pracowniczych Ogrodów Działkowych przy CRZZ, zwaną dalej „Radą", jako naczelny organ samorządu pracowniczych ogrodów działkowych, działający pod jej nadzorem.

§ 2. Centralna Rada Związków Zawodowych przekazuje Radzie i jej terenowym organom wykonywanie wszelkich czynności zarządu nad pracowniczymi ogrodami działkowymi, z wyjątkiem prawa ustalania zasad przydziału działek i warunków ich użytkowania oraz ustalania opłat wnoszonych przez użytkowników działek na pokrycie wydatków związanych z wykonywaniem zarządu.

§ 3. Rada działa w oparciu o niniejszą uchwałę.

§ 4. Rada składa się:

1) z przedstawicieli pracowniczych ogrodów działkowych wybieranych na wojewódzkich zebraniach sprawozdawczo-wyborczych delegatów pracowniczych ogrodów działkowych,

a) po jednym z województw posiadających powierzchnię ogrodów działkowych do 1000 ha,

b) po dwóch z województw posiadających powierzchnię ogrodów działkowych powyżej 1000 ha,

Sposób wyboru delegatów na wojewódzkie zebrania sprawozdawczo-wyborcze oraz członków Rady i ich zastępców określą odrębne przepisy;

2) z przedstawiciela CRZZ oraz przedstawicieli zarządów głównych

związków zawodowych; przedstawicieli oraz ich zastępców powołuje CRZZ;

3) do składu Rady mogą być dokooptowani przez Radę działacze pracowniczych ogrodów działkowych, pracownicy nauki i działacze społeczni w ilości nie przekraczającej 1/3 składu Rady; kooptacja podlega zatwierdzeniu przez CRZZ.

§ 5. Kadencja Rady trwa 2 lata i rozpoczyna się z dniem 1 lipca właściwego roku kalendarzowego. Wybory i powołanie nowych członków Rady powinny się odbyć nie później niż do dnia 1 lipca tego roku, w którym kończy się kadencja Rady.

§ 6. Na miejsce ustępującego członka Rady, wybranego lub powołanego w sposób określony w § 4 ust. 1 i 2, wchodzi zastępca.

§ 7. Do zakresu działania Rady należy w szczególności:

1) opracowywanie wniosków dla CRZZ oraz wytycznych dla prezydium Rady i organów terenowych Rady, dotyczących działalności pracowniczych ogrodów działkowych;

2) inicjowanie i prowadzenie prac mających na celu rozwój pracowniczych ogrodów działkowych;

3) popularyzowanie działalności pracowniczych ogrodów działkowych oraz prowadzenie działalności wydawniczej, w szczególności wydawanie czasopism dla użytkowników działek;

4) współpraca z resortami, radami narodowymi, organizacjami związkowymi, społecznymi oraz placówkami naukowymi, mająca na celu zapewnienie niezbędnych warunków działalności i stałego rozwoju pracowniczych ogrodów działkowych oraz zabezpieczenie środków na ich zagospodarowanie i powiększenie ich działalności;

5) ustalanie planów rozwoju ogrodów działkowych;

6) wydawanie opinii i opracowywanie zagadnień związanych z pracowniczymi ogrodami działkowymi na zlecenie CRZZ;

7) nadzór i kontrola działalności terenowych organów pracowniczych ogrodów działkowych;

8) zarządzanie funduszami postawionymi do dyspozycji Rady;

9) udzielanie pomocy fachowej i instruktażu dla wojewódzkich zarządów pracowniczych ogrodów działkowych w sprawach fachowych, organizacyjnych i finansowych;

10) rozpatrywanie sprawozdań Prezydium Rady i komisji;

11) podejmowanie decyzji w sprawie likwidacji pracowniczych ogrodów działkowych, po uzgodnieniu z Zespołem Socjalnym CRZZ.

§ 8. Rada składa corocznie sprawozdanie ze swej działalności Prezydium CRZZ.

§ 9. Posiedzenia Rady odbywają się w miarę potrzeby, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał.

§ 10. Rada może podejmować prawomocne uchwały, jeżeli w po-

siedzeniu uczestniczy co najmniej połowa członków Rady wybranych lub powołanych w sposób określony w § 4 ust. 1, 2, 3.

§ 11. Rada w miarę potrzeby powołuje komisje, które pracują według ustalonych przez Radę wytycznych.

§ 12. Członkowie Rady i komisje pracują społecznie.

## II. PREZYDIUM RADY

§ 13. Rada wybiera ze swego grona Prezydium składające się z przewodniczącego, jego zastępcy, sekretarza, skarbnika i 3 członków.

§ 14. Prezydium jest organem wykonawczym Rady, reprezentuje Radę na zewnątrz, wykonuje uchwały CRZZ i uchwały Rady oraz organizuje wykonanie zadań Rady, w szczególności:

1) przygotowuje i zwołuje posiedzenia plenarne Rady,
2) opracowuje projekt planu pracy i budżetu,
3) przyjmuje i zwalnia pracowników biura Rady,
4) nadzoruje i koordynuje działalność terenowych organów Rady,
5) załatwia sprawy bieżące z zakresu wykonywania zarządu nad pracowniczymi ogrodami działkowymi,
6) podejmuje w porozumieniu z CRZZ decyzje w sprawach likwidacji pracowniczych ogrodów działkowych na podstawie opinii wojewódzkiego zarządu pracowniczych ogrodów działkowych — w przypadku likwidacji miejskiego pracowniczego ogrodu działkowego, i opinii zarządu głównego właściwego związku zawodowego — w przypadku likwidacji przyzakładowego pracowniczego ogrodu działkowego.

## III. ORGANY TERENOWE RADY

§ 20. Terenowymi organami Rady są:

1) wojewódzkie zarządy pracowniczych ogrodów działkowych,
2) powiatowe zarządy pracowniczych ogrodów działkowych,
3) zarządy pracowniczych ogrodów działkowych.

§ 21. Terenowe organy pracowniczych ogrodów działkowych są wybierane i stanowią samorząd, do którego zakresu należeć będzie zakładanie ogrodów, sprawowanie opieki i nadzoru nad pracowniczymi ogrodami działkowymi, ich działalnością oraz zarządzanie pracowniczymi ogrodami działkowymi.

§ 22. Organizację i zakres działania terenowych organów pracowniczych ogrodów działkowych określają osobne regulaminy wydane przez Radę. Regulaminy te wymagają zatwierdzenia przez Prezydium CRZZ.

IV. FUNDUSZE

§ 23. 1. Fundusze Rady tworzy się z procentowych udziałów w opłatach działkowców, wnoszonych na pokrycie wydatków związanych z wykonywaniem zarządu, pobieranych przez zarządy pracowniczych ogrodów działkowych, dotacji i dochodów z innych źródeł.

2. Wysokość udziałów ustala Rada w ramach wytycznych CRZZ.

3. Fundusze Rady służą do prowadzenia akcji rozwoju i popierania pracowniczych ogrodów działkowych, akcji kulturalnych wśród działkowców oraz dla zaspokajania potrzeb organizacyjno-gospodarczych Rady.

4. Rokiem budżetowym i administracyjnym Rady jest rok kalendarzowy.

*3 czerwca 1958 r.*

## W SPRAWIE DALSZEGO ROZWOJU PRACOWNICZYCH OGRODÓW DZIAŁKOWYCH W LATACH 1961—1965

*Uchwała Rady Ministrów i CRZZ*

(Biuletyn CRZZ, 1961 r., nr 6, poz. 54)

W celu zapewnienia dalszego rozwoju pracowniczych ogrodów działkowych — Rada Ministrów i Centralna Rada Związków Zawodowych stanowią, co następuje:

§ 1. 1. Przewodniczący Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury oraz prezydia wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) zabezpieczą w planach zagospodarowania przestrzennego miast i osiedli w latach 1961—1965 tereny pod stałe pracownicze ogrody działkowe o powierzchni odpowiadającej perspektywicznym normom dla ogrodów działkowych, przyjmując normatyw techniczny projektowania jako dolną granicę. Ogrody te należy traktować jako trwałe tereny zielone.

2. Minister Gospodarki Komunalnej i prezydia wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) na podstawie planów zagospodarowania przestrzennego, o których mowa w ust. 1, zapewnią w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych odpowiednie zwiększenie przekazywanych w okresie 1961—1965 r. terenów przeznaczonych na stałe ogrody działkowe, przyjmując za podstawę dane zawarte w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do uchwały.

§ 2. Niezależnie od zapewnienia odpowiednich terenów na potrzeby

stałych pracowniczych ogrodów działkowych (§ 1), prezydia właściwych rad narodowych, w porozumieniu z wojewódzkimi komisjami związków zawodowych, zapewnią w miarę możliwości odpowiednie tereny na czasowe pracownicze ogrody działkowe.

§ 3. 1. Prezydia wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) spowodują, w porozumieniu z Ministrem Rolnictwa i wojewódzkimi komisjami związków zawodowych, zbadanie racjonalnego wykorzystania terenów zagospodarowania rolniczego w granicach miast i ich stref podmiejskich, przede wszystkim w ośrodkach szczególnego zapotrzebowania na tereny dla ogrodów działkowych.

2. Na podstawie wniosków uchwalonych przez prezydia właściwych rad narodowych a zatwierdzonych przez prezydia wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) właściwi ministrowie wyrażą zgodę na wydzielenie pod ogrody działkowe części terenów zagospodarowania rolniczego, znajdujących się w ich zarządzie, a wymienionych w ust. 1. Należy wziąć pod uwagę przede wszystkim tereny, na których można osiągnąć zwiększenie produkcji ogrodniczo-warzywniczej przez ich zagospodarowanie jako ogrodów działkowych.

3. Przepisy ust. 2 nie dotyczą terenów wojskowych, znajdujących się w zarządzie Ministra Obrony Narodowej.

§ 4. W razie społecznie i gospodarczo uzasadnionej likwidacji dotychczasowych ogrodów działkowych prezydia rad narodowych zobowiązane są do wyznaczenia, zgodnie z planami zagospodarowania przestrzennego lub wytycznymi do tych planów, terenów zastępczych o powierzchni nie mniejszej od powierzchni ogrodów likwidowanych. Tereny zastępcze powinny być przydzielane co najmniej na jeden rok przed terminem zaplanowanej likwidacji dotychczasowych ogrodów działkowych.

§ 5. 1. Prezydia właściwych rad narodowych spowodują uregulowanie w terminie do dnia 31 grudnia 1962 r. stanu prawnego użytkowania terenów wszystkich istniejących ogrodów działkowych, ustalając granice, powierzchnię i czasokres użytkowania tych terenów.

2. W miarę powstawania nowych ogrodów działkowych (§§ 1 i 2) stan prawny powinien być uregulowany zgodnie z ust. 1, przed oddaniem terenu w użytkowanie.

§ 6. Minister Gospodarki Komunalnej i prezydia właściwych rad narodowych spowodują, aby zgodnie z normatywami technicznymi projektowania i zakładania pracowniczych ogrodów działkowych zostały wytypowane, w porozumieniu z wojewódzkimi komisjami związków zawodowych, spośród istniejących i nowo zakładanych stałych ogrodów działkowych — ogrody, które mogą być udostępnione ogółowi mieszkańców osiedli jako ogrody otwarte.

§ 7. 1. Krajowa Rada Pracowniczych Ogrodów Działkowych przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych rozwinie wśród użytkowników działek szeroką akcję mającą na celu zwiększenie wkładu pracy społecznej zainteresowanych w przygotowaniu i właściwym utrzymaniu terenów ogrodów działkowych i ich urządzeń.

2. Prezydia właściwych rad narodowych i zakłady pracy zabezpieczą w 5-letnim planie (1961—1965 r.) i w corocznych planach gospodarczych oraz w budżetach odpowiednie środki finansowe i materiałowe na pomoc w wyposażeniu i utrzymaniu istniejących i nowo powstających ogrodów działkowych, zgodnie z obowiązkiem wynikającym z ustawy z dnia 9 marca 1949 r. o pracowniczych ogrodach działkowych (Dz. U. nr 18, poz. 119).

3. Minister Finansów ureguluje w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zasady finansowania inwestycji i kapitalnych remontów urządzeń oraz utrzymania pracowniczych ogrodów działkowych przyzakładowych ze środków zakładów pracy.

§ 8. 1. Minister Gospodarki Komunalnej w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uwzględni w planie opracowań typowych projekty urządzeń i budynków (altan, budynków gospodarczych itp).

2. Właściwi ministrowie, a w szczególności Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego oraz Przewodniczący Komitetu Drobnej Wytwórczości zapewnią masową produkcję urządzeń i budynków, o których mowa w ust. 1, z uwzględnieniem wykorzystania na ten cel lekkich prefabrykatów i materiałów odpadowych.

§ 9. 1. Minister Rolnictwa udzieli wszechstronnej pomocy Krajowej Radzie Pracowniczych Ogrodów Działkowych przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych w zorganizowaniu zaopatrzenia ogrodów działkowych w odpowiedni materiał roślinny, wapno nawozowe workowane, nawozy sztuczne, sprzęt i środki ochrony roślin oraz zapewnienia w zakresie walki z chorobami i szkodnikami roślin instruktażu i nadzoru przez służbę rolną.

2. Wykaz niezbędnego zaopatrzenia ogrodów działkowych w drzewka owocowe, wapno nawozowe i nawozy sztuczne na lata 1961—1965 zawiera załącznik nr 2 do uchwały.

§ 10. Wykonanie uchwały porucza się Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, właściwym ministrom (kierownikom urzędów centralnych) i prezydiom rad narodowych.

§ 11. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

*21 lutego 1961 r.*

7

# KASY ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWE

## W SPRAWIE KAS ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWYCH

*Uchwała XII Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1961 r., nr 3, poz. 26)

XII Plenum CRZZ na swym posiedzeniu omówiło stan organizacyjny i działalność merytoryczną pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych.

Plenum uznało działalność kas zapomogowo-pożyczkowych i ich dalszy rozwój za sprawę leżącą w interesie ogółu pracujących. PKZP rozwijają różne formy pomocy materialnej dla ludzi pracy, a także przyczyniają się do wyrabiania u swych członków poważnych walorów moralnych, jak rozwijanie poczucia solidarności i pomocy koleżeńskiej wobec współtowarzyszy pracy.

O wielkiej popularności PKZP świadczy fakt, że skupiają one w swych szeregach około cztery i pół miliona członków i dysponują już dwoma miliardami wkładów.

Wobec rozszerzania się form działalności PKZP, jak i w celu stworzenia warunków dalszego rozwoju kas, zaszła konieczność zmian w regulaminach kas. W przesłanych do CRZZ około 3,5 tysiącach ankiet opracowanych przez zarządy kas oraz na naradach aktywu zwołanych w celu omówienia działalności kas wskazano na potrzeby zmian w dotychczas obowiązującym regulaminie w kierunku:

— zachowania i umocnienia społecznego i samopomocowego charakteru kas,

— wzrostu samodzielności i samorządności kas,

— rozszerzenia kredytowej działalności kas i przejęcia niektórych form pomocy państwowej dla ludzi pracy,

— zmian organizacyjnych.

Ogół związkowców zdecydowanie wypowiedział się także za tym, aby PKZP pozostały nadal agendami związków zawodowych.

Plenum CRZZ uchwalając nowy ramowy regulamin PKZP, stano-

wiący załącznik do niniejszej uchwały, zobowiązuje aktyw PKZP i komisji rewizyjnych oraz rad zakładowych i wszystkich instancji związkowych do przestrzegania zasad demokracji, jawności działalności kas, informowania członków o stanie ich wkładów i zadłużeń oraz o stanie finansowym kasy.

Wzmożenie czujności nad gospodarnością PKZP, niedopuszczanie do żadnych zaniedbań i strat powinno być stałą troską komisji rewizyjnych i wszystkich instancji związkowych.

Rady zakładowe i instancje związków zawodowych powinny udzielać stałej pomocy organom kontrolnym PKZP i otoczyć opieką aktyw społeczny ofiarnie pracujący w zarządach PKZP.

Plenum zobowiązuje zarządy główne i podległe im instancje do wprowadzenia zmian, wynikających z postanowień regulaminu ramowego.

Do końca czerwca 1961 r. należy przeprowadzić kampanię sprawozdawczo-wyborczą do zarządów PKZP oraz spowodować uchwalenie przez walne zebranie członków kas nowych regulaminów, opracowanych w oparciu o uchwalony przez XII Plenum CRZZ regulamin ramowy.

Instancje związkowe winny zwracać uwagę, aby zarządy kas przestrzegały regulaminów, obowiązujących instrukcji i przepisów finansowych, a także aby działalność PKZP odpowiadała potrzebom i interesom ich członków.

*29 grudnia 1960 r.*

Załącznik do uchw. XII Plenum CRZZ z dnia 29.XII.1960 r.

## RAMOWY REGULAMIN PRACOWNICZYCH KAS ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

### I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE

**§ 1.** Pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe mogą być powoływane w zakładach pracy jako agendy związków zawodowych. Kasy obowiązane są w działalności swej przestrzegać przepisów regulaminów, statutów związkowych, uchwał i wytycznych właściwych instancji związkowych.

**§ 2.** Zgodnie z zasadami demokracji i decentralizacji pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe działają na zasadach samorządności.

**§ 3.** Zarządzanie funduszami pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych należy do władz kasy.

**§ 4.** Podstawą działalności pracowniczych kas zapomogowo-pożycz-

kowych jest opracowany w oparciu o regulamin ramowy — regulamin kasy, uchwalony przez walne zebranie członków lub delegatów i zarejestrowany przez właściwą instancję związku zawodowego. Każda zmiana regulaminu następuje w drodze uchwały walnego zebrania członków lub delegatów i wymaga zgody właściwej instancji związku zawodowego.

§ 5. Pracownicza kasa zapomogowo-pożyczkowa (w skrócie PKZP) powołana dla pracowników jednego zakładu pracy nosi nazwę według wzoru:

PRACOWNICZA KASA ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWA
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO . . . . . .
nazwa związku
Nr rej. ..... przy . . . . . .
(nazwa zakładu pracy i siedziba)

PKZP powołana dla pracowników kilku zakładów pracy nosi nazwę według wzoru:

MIĘDZYZAKŁADOWA PRACOWNICZA KASA ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWA
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO . . . . . .
(nazwa związku)
Nr rej. ..... przy . . . . . .
(nazwa i siedziba zakładu pracy, przy którym kasa została powołana)

§ 6. Celem PKZP jest:
1) propagowanie oszczędności,
2) udzielanie pomocy materialnej swoim członkom,
3) wychowywanie członków w duchu koleżeńskim, niesienia wzajemnej pomocy oraz gospodarności.

§ 7. Przedmiotem działalności PKZP jest:
1) przyjmowanie wkładów członkowskich i innych wpłat przewidzianych w regulaminie,
2) udzielanie pożyczek,
3) udzielanie zapomóg,
4) prowadzenie innych form pomocy przewidzianych w regulaminie kasy.

## III. ZAŁOŻENIE PKZP

§ 8. PKZP może być powołana w zakładzie pracy za zgodą rady zakładowej, jeśli co najmniej 40 pracowników zakładu pracy — członków związku zawodowego zgłosi chęć należenia do kasy.

§ 9. Dla członków związku zawodowego pracujących w zakładach zatrudniających poniżej 40 pracowników organizuje się międzyzakładowe PKZP (§ 5) przy jednej z rad zakładowych tego samego związku lub przy bezpośrednio wyższej instancji związkowej, jeśli co naj-

mniej 40 członków związku zgłosi chęć należenia do takiej kasy. Międzyzakładowa PKZP może być powołana również dla pracowników zakładów pracy zrzeszonych w różnych związkach. Powołanie takiej PKZP może nastąpić za zgodą zainteresowanych związków oraz właściwej wojewódzkiej komisji związków zawodowych. Na podstawie porozumienia między tymi związkami — jeden z nich rejestruje międzyzakładową PKZP i sprawuje nadzór nad jej działalnością.

**§ 10.** PKZP przed rozpoczęciem działalności musi być zarejestrowana w zarządzie głównym związku zawodowego lub z jego upoważnienia we właściwej instancji związku zawodowego.

**§ 11.** Zarejestrowanie PKZP następuje na wniosek rady zakładowej. Podstawą zarejestrowania PKZP jest przedłożenie instancji związkowej dokonującej rejestracji:

1) protokołu walnego zebrania członków-założycieli PKZP, na którym podjęto uchwałę o założeniu kasy; protokół powinien zawierać wykaz osób wybranych do zarządu i komisji rewizyjnej z wymienieniem funkcji, jakie mają pełnić,

2) regulaminu kasy, zgodnego z regulaminem ramowym. Instancja związkowa obowiązana jest sprawdzić zgodność regulaminu kasy z regulaminem ramowym PKZP. Jeżeli regulamin kasy nie nasuwa zastrzeżeń, instancja związkowa dokonuje rejestracji, nadaje PKZP numer rejestracyjny i wydaje jej zaświadczenie o dokonanej rejestracji. W razie sprzeczności postanowień regulaminu kasy z przepisami prawa lub regulaminem ramowym — instancja związkowa odmawia rejestracji kasy.

**§ 12.** Po otrzymaniu zaświadczenia rejestracyjnego PKZP obowiązana jest:

1) zaopatrzyć się w pieczęć podłużną z nazwą i numerem rejestracyjnym oraz siedzibą PKZP (§ 5),

2) otworzyć rachunek czekowy w najbliższym oddziale PKO i nadany przez PKO numer konta podać do wiadomości zarządowi związku zawodowego, rejestrującemu kasę oraz administracji zakładu pracy,

3) przekazać do Powszechnej Kasy Oszczędności (na specjalnym formularzu, poświadczonym przez właściwą instancję związkową) wzory podpisów członków zarządu PKZP, upoważnionych do podpisywania przelewów i czeków w oddziale PKO oraz do podejmowania wkładów z książeczek PKO na dokonywanie wypłat,

4) nabyć wszelkie instrukcje, druki i formularze niezbędne przy prowadzeniu PKZP.

**§ 13.** Po dokonaniu czynności wymienionych w § 12, PKZP może rozpocząć swą działalność.

Rada zakładowa obowiązana jest powiadomić kierownictwo zakła-

du pracy o powołaniu PKZP oraz ustalić z nim pomoc techniczną dla kasy, która powinna obejmować: bezpłatne dostarczenie pomieszczenia biurowego, odpowiednio zabezpieczonego miejsca na przechowywanie pieniędzy, transport pieniędzy z banku, potrącanie w listach płacy wkładów i rat pożyczek i regularne odprowadzanie sum z tego tytułu na rachunek bieżący PKZP, zaangażowanie i wynagradzanie księgowych kasy, pokrycie kosztów druków manipulacyjnych oraz inną pomoc w miarę potrzeby.

Koszty funkcjonowania PKZP zrzeszającej pracowników kilku zakładów pracy ponoszą te zakłady proporcjonalnie do liczby pracowników tych zakładów pracy — członków kasy.

§ 14. Ogólny nadzór i kontrolę nad działalnością PKZP sprawują instancje związkowe wszystkich szczebli i ich komisje rewizyjne.

§ 15. Ogólne wytyczne dotyczące działalności PKZP ustala Centralna Rada Związków Zawodowych i zarządy główne związków zawodowych.

## IV. CZŁONKOWIE PRACOWNICZEJ KASY ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWEJ

§ 16. Członkiem PKZP może być tylko członek związku zawodowego.

§ 17. Członków przyjmuje zarząd PKZP na podstawie złożonej przez zainteresowanych deklaracji przystąpienia do PKZP. Decyzja o przyjęciu powinna nastąpić nie później, niż w ciągu miesiąca od dnia złożenia deklaracji.

§ 18. Pracownik przyjęty w poczet członków PKZP jest obowiązany wpłacić wpisowe w wysokości 1% sumy miesięcznego zarobku brutto. Pracownik będący członkiem PKZP, który przechodzi z innego zakładu pracy, zachowuje staż członkowski oraz nie wpłaca powtórnie wpisowego, jeśli w ciągu 2 miesięcy od dnia przejścia spowoduje przelanie wkładów z PKZP poprzedniego miejsca pracy. Przelanie wkładów nie zwalnia od obowiązku podpisania deklaracji przystąpienia do PKZP w nowym miejscu pracy.

§ 19. Członek PKZP jest obowiązany:

1) wpłacać w okresie przynależności do PKZP miesięczny wkład członkowski na fundusz oszczędnościowo-pożyczkowy w wysokości ustalonej w regulaminie kasy; wysokość wkładu miesięcznego członka powinna wynosić 1% miesięcznego zarobku brutto, zależnie jednak od potrzeb PKZP — walne zebranie może obniżyć wysokość wkładu do 0,5% lub podwyższyć do 2% miesięcznego zarobku brutto;

2) dbać o rozwój PKZP i stałe usprawnianie jej pracy;

3) ściśle przestrzegać przepisów regulaminu, uchwał walnego zebrania oraz postanowień władz PKZP.

§ 20. W okresie choroby trwającej dłużej niż miesiąc członek PKZP — jeśli nie otrzymuje wynagrodzenia — jest zwolniony od obowiązku wpłacania wkładów, przy zachowaniu pełnych praw członkowskich.

§ 21. Członek PKZP ma prawo:
1) brać udział w obradach walnego zebrania,
2) wybierać i być wybieranym do zarządu PKZP i komisji rewizyjnej,
3) lokować oszczędności w PKZP,
4) korzystać z pożyczek i zapomóg oraz innych form pomocy prowadzonych przez kasę.

§ 22. Jeżeli wkłady członka PKZP osiągnęły wysokość dwumiesięcznych zarobków brutto, wpłaty dalszych wkładów mogą być na jego życzenie lokowane na imiennej książeczce oszczędnościowej PKO, bądź przyjmowane nadal na jego rachunek w PKZP.

Imienne książeczki oszczędnościowe PKO zakłada i przechowuje zarząd PKZP i wydaje członkom na każde żądanie za pokwitowaniem. W razie niezwrócenia książeczki PKO w terminie wnoszenia wkładów, wkład ten przyjmuje się na rachunek członka w PKZP.

§ 23. Skreślenie z listy członków PKZP następuje:
1) na własne żądanie członka,
2) w przypadku rozwiązania stosunku pracy,
3) w razie śmierci członka,
4) na skutek decyzji zarządu PKZP, powziętej w wyniku niedopełniania przez członka obowiązków określonych w § 19 regulaminu.

§ 24. W razie przejścia na emeryturę członek PKZP zachowuje pełne prawa członkowskie, jeśli pozostanie członkiem związku zawodowego i nie wycofa swych wkładów.

§ 25. W razie skreślenia z listy członków PKZP wkłady członkowskie, po potrąceniu niespłaconych zadłużeń, podlegają zwrotowi w następujących terminach:

1) w ciągu dwóch miesięcy od dnia zgłoszenia wystąpienia z PKZP, rozwiązania stosunku pracy lub skreślenia z listy członków na podstawie decyzji przewidzianej w § 23 pkt 4 regulaminu,
2) niezwłocznie w razie śmierci członka.

§ 26. Zwrot wkładów następuje do rąk uprawnionego lub osoby przezeń upoważnionej, albo na żądanie uprawnionego — w formie przelewu na konto innej PKZP (§ 18 regulaminu). W przypadku śmierci członka kasy zwrot wkładów następuje do rąk osoby wskazanej w deklaracji przystąpienia do PKZP. W razie niewskazania ta-

kiej osoby w deklaracji lub jej śmierci — zwrot wkładów następuje do rąk spadkobierców zmarłego.

§ 27. Obowiązek zwrotu wkładów osobie skreślonej z listy członków PKZP spoczywa na zarządzie PKZP. Jeśli były członek PKZP nie zgłosi się po odbiór wkładów — zarząd PKZP, po zatwierdzeniu bilansu PKZP za rok, w którym nastąpiło skreślenie z listy członków — obowiązany jest odszukać zainteresowanego i zwrócić mu wkłady osobiście lub osobie przez niego upoważnionej. Nie podjęte w ciągu 12 miesięcy wkłady podlegają przeniesieniu na fundusz rezerwowy „C".

§ 28. Członek, który wskutek swej winy wyrządził PKZP szkodę, obowiązany jest do jej pokrycia na ogólnych zasadach prawa.

## V. STRUKTURA PRACOWNICZEJ KASY ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWEJ

### A. Władze PKZP

§ 29. Władzami PKZP są:
1) walne zebranie członków PKZP (lub delegatów),
2) zarząd PKZP.

### B. Walne zebranie

§ 30. Walne zebranie członków PKZP (lub delegatów) może być zwyczajne lub nadzwyczajne. Prawo udziału w walnym zebraniu przysługuje członkom PKZP (delegatom) oraz — z głosem doradczym — przedstawicielom instancji związkowych. Zwyczajne walne zebranie zwołuje zarząd PKZP co najmniej raz na rok.

§ 31. Nadzwyczajne zebranie powinien zwołać zarząd PKZP w razie potrzeby według swego uznania lub na żądanie:
1) komisji rewizyjnej,
2) jednej trzeciej członków PKZP,
3) rady zakładowej, zarządu oddziału, okręgu lub zarządu głównego właściwego związku zawodowego albo Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Walne zebranie należy zwołać najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym zgłoszono odpowiednie żądanie, nie wcześniej jednak niż po 5 dniach od zawiadomienia członków PKZP o zebraniu.

§ 32. W PKZP liczącej powyżej 500 członków zwołuje się zamiast walnego zebrania członków zebrania delegatów. Delegaci są wybierani przez członków PKZP należących do jednej rady oddziałowej lub grupy związkowej w głosowaniu jawnym, w liczbie ustalonej przez radę zakładową lub instancję związkową, przy której PKZP działa.

§ 33. Do kompetencji walnego zebrania należy:

1) uchwalanie regulaminu PKZP oraz jego zmian w oparciu o regulamin ramowy,

2) wybór i odwołanie członków zarządu PKZP, ich zastępców oraz członków komisji rewizyjnej i ich zastępców,

3) zatwierdzanie sprawozdań i bilansów rocznych,

4) wprowadzanie nowych form pomocy na warunkach samowystarczalności, zgodnie z przepisami § 47,

5) ustalanie wysokości wkładów członkowskich na fundusz „A" (§ 19 pkt 1 regulaminu),

6) wysłuchiwanie sprawozdań zarządu PKZP z bieżącej działalności kasy,

7) ustalanie wysokości i warunków spłaty pożyczek udzielanych członkom PKZP w ramach określonych w § 53 regulaminu,

8) rozpatrzenie przyczyn powstania szkód i strat oraz podejmowanie decyzji w sprawie ich pokrycia,

9) podejmowanie uchwały o likwidacji PKZP.

§ 34. Walne zebranie jest prawomocne, jeśli bierze w nim udział co najmniej połowa członków lub delegatów. W razie nie dojścia do skutku walnego zebrania z powodu braku wymaganej liczby obecnych członków — walne zebranie powinno być zwołane w drugim terminie — nie później jednak niż w ciągu 14 dni. Walne zebranie zwołane w drugim terminie jest prawomocne, bez względu na liczbę obecnych. Wszystkie uchwały walnego zebrania powinny być zgodne z prawem i regulaminem, jak również statutami oraz uchwałami i instrukcjami władz związkowych. Z walnego zebrania należy sporządzić protokół, który podpisują przewodniczący zebrania i protokolant.

### C. Zarząd pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej

§ 35. Zarząd PKZP składa się 5—15 członków i 3—5 zastępców wybranych na okres dwóch lat w głosowaniu jawnym.

§ 36. Zarząd PKZP na pierwszym posiedzeniu wybiera ze swego grona przewodniczącego, sekretarza i skarbnika.

§ 37. Członkowie zarządu sprawują swe czynności poza godzinami pracy, jako pracę społeczną, nie otrzymując za nie wynagrodzenia.

§ 38. Posiedzenia zarządu PKZP odbywają się w miarę potrzeby, nie rzadziej jednak niż raz na miesiąc. Dla powzięcia prawomocnych uchwał konieczna jest obecność większości członków zarządu PKZP. Uchwały zarządu zapadają większością głosów. Z każdego posiedzenia należy sporządzić protokół, który podpisują uczestnicy posiedzenia.

§ 39. Do obowiązków zarządu PKZP należy:

1) przyjmowanie członków do PKZP oraz skreślanie ich z listy.

2) prowadzenie właściwej polityki w zakresie udzielania świadczeń, mającej zapewnić odpowiednie środki pieniężne w okresie większego zapotrzebowania,

3) udzielanie członkom pożyczek i ustalanie okresu ich spłaty w granicach przewidzianych w regulaminie kasy,

4) przyznawanie bezzwrotnych zapomóg i przedkładanie decyzji w tych sprawach do zatwierdzenia radzie zakładowej lub instancji związkowej, przy której PKZP działa,

5) udzielanie innych świadczeń przewidzianych w regulaminie kasy na zasadach w nim ustalonych,

6) podawanie przynajmniej raz na rok do wiadomości członków stanu ich wkładów i zadłużenia w sposób uznany za właściwy dla danej PKZP,

7) podejmowanie decyzji w sprawie zwrotu wkładów osobom nie będącym już członkami kasy (§ 27),

8) podejmowanie decyzji w sprawie zaciągania pożyczek w instancji związkowej, radzie zakładowej i zakładzie pracy oraz kredytu bezgotówkowego w PKO na podstawie przepisów ustalających zasady korzystania z tego kredytu,

9) sprawowanie kontroli nad regularnym wpływem wkładów członkowskich i innych wpłat członków oraz nad terminowym ściąganiem należności i spłatą zobowiązań PKZP oraz podpisywanie dyspozycji pieniężnych i innych dokumentów,

10) prowadzenie ewidencji członków, sprawozdawczości i statystyki oraz rachunkowości zgodnie z obowiązującymi instrukcjami przy pomocy księgowego wyznaczonego przez zakład pracy,

11) reprezentowanie PKZP wobec władz i instytucji oraz administracji zakładu pracy,

12) zwoływanie walnych zebrań członków PKZP, w porozumieniu z radą zakładową,

13) rozpatrywanie okresowych sprawozdań finansowych i przedkładanie ich w ustalonych terminach nadrzędnej instancji związkowej,

14) składanie walnemu zebraniu sprawozdań z działalności oraz bilansów rocznych kasy do zatwierdzenia,

15) ustalanie dla zarządów oddziałowych PKZP wysokości kwot, w granicach których zarządy te mogą przedstawić zarządowi PKZP wnioski o udzielenie pożyczek i zapomóg.

16) należyte zabezpieczenie majątku, dokumentów i ksiąg rachunkowych PKZP.

17) zarządzanie innymi sprawami PKZP w granicach przepisów niniejszego regulaminu, uchwał walnego zebrania i zaleceń komisji rewizyjnej oraz instrukcji władz związkowych.

§ 40. W razie stwierdzenia, że PKZP w swej działalności nie przestrzega przepisów prawa lub regulaminu, albo zarządzeń władz związkowych, lub w przypadku gdy jej działalność jest sprzeczna z interesem społecznym — rada zakładowa lub instancja związkowa, która stwierdziła powyższe uchybienie, jest obowiązana wystąpić do właściwej dla danej PKZP nadrzędnej instancji związkowej z wnioskiem o natychmiastowe rozwiązanie lub zawieszenie zarządu PKZP. W przypadku rozwiązania lub zawieszenia zarządu PKZP instancja nadrzędna (zarząd oddziału, okręgu lub zarząd główny związku zawodowego) do czasu dokonania wyboru nowego zarządu albo uchylenia zawieszenia powierzy wykonywanie czynności zarządu PKZP członkom kasy wskazanym przez radę zakładową lub wyznaczonym przez siebie. Wybory nowego zarządu PKZP powinny nastąpić najpóźniej w terminie miesięcznym od dnia rozwiązania zarządu. W tym samym terminie należy uchylić zawieszenie albo rozwiązać zawieszony zarząd PKZP. Równocześnie z rozwiązaniem lub zawieszeniem zarządu PKZP należy zawiadomić właściwy oddział PKO o odwołaniu prawa podpisu przelewów i czeków oraz podejmowania wkładów z książeczek PKO na lokatę przez dotychczas uprawnione osoby, podając zarazem do wiadomości oddziału PKO dane dotyczące osób, którym udzielono odpowiednich upoważnień.

### D. Zarządy oddziałowe

§ 41. W zakładach pracy liczących ponad 500 członków PKZP mogą być tworzone zarządy oddziałowe PKZP przy radach oddziałowych.

§ 42. Zarządy oddziałowe są wybierane na okres dwóch lat w liczbie 3—5 osób przez oddziałowe zebrania członków PKZP.

§ 43. Zarządy oddziałowe podlegają walnemu zebraniu członków i zarządowi PKZP.

§ 44. W oddziałach liczących powyżej 500 członków PKZP stosuje się odpowiednio przepisy § 32 regulaminu.

§ 45. Zarząd oddziałowy PKPZ:

1) przedstawia zarządowi PKZP wnioski w sprawie udzielania pożyczek i bezzwrotnych zapomóg,

2) kontroluje wpływy wkładów i wpisowego oraz spłaty pożyczek przez członków na terenie swego oddziału,

3) zwołuje oddziałowe zebrania członków w terminach ustalonych z zarządem PKZP — celem omówienia spraw bieżących i złożenia sprawozdania ze swej działalności.

§ 46. W sprawach nieuregulowanych przepisami §§ 41—45 niniejszego regulaminu stosuje się odpowiednio przepisy §§ 35—38.

## VI. FUNDUSZE PKZP

**§ 47.** Na środki finansowe PKZP składają się następujące fundusze własne:

1) Fundusz Oszczędnościowo-Pożyczkowy — „A",
2) Fundusz Zapomogowy — „B",
3) Fundusz Rezerwowy — „C".

PKZP może posiadać jeszcze inne wyodrębnione fundusze przeznaczone na prowadzenie dodatkowych form pomocy dla członków. Zasady tworzenia tych funduszy, gospodarowania nimi i ewidencjonowania ich powinny być szczegółowo określone w regulaminie kasy. Ponadto PKZP może posiadać fundusze na działalność zleconą przez instancje związkowe oraz może korzystać z bezprocentowego i bezgotówkowego kredytu państwowego. Zasady korzystania i gospodarowania tymi funduszami uregulowane są odrębnymi przepisami.

**§ 48.** Fundusz „A" powstaje z wkładów członkowskich. Celem tego funduszu jest gromadzenie oszczędności członków PKZP i udzielanie pożyczek gotówkowych. Wkłady członkowskie w wysokości i w terminach ustalonych w regulaminie kasy potrącane są członkom PKZP z ich wynagrodzenia. Kwoty te zapisuje się na rachunek osobisty członka.

Wkłady członkowskie nie są oprocentowane.

**§ 49.** Fundusz „B" powstaje:

1) z dotacji zakładu pracy,
2) z dotacji związków zawodowych,
3) z odsetek od lokat funduszy w PKO,
4) z wszelkiego rodzaju ofiar, darowizn i innych nieprzewidzianych wpływów.

Fundusz ten przeznaczony jest na udzielanie zapomóg członkom PKZP w przypadkach szczególnych potrzeb życiowych.

**§ 50.** Fundusz „C" powstaje z wpłat wpisowego przez członków wstępujących do PKZP i z niedoręczonych zwrotów wkładów (§ 27). Część tego Funduszu w wysokości 75% pozostaje w PKZP i służy na pokrycie szkód i strat, nieściągalnych zadłużeń zmarłych członków oraz zwrotu nie podjętych wkładów. Pozostałą część Funduszu „C" w wysokości 25% PKZP obowiązana jest przekazywać do zarządu głównego lub z jego upoważnienia do zarządu okręgowego związku zawodowego na „Fundusz rozwojowo-pożyczkowy PKZP". Fundusz ten przeznaczony jest na zasilanie funduszu pożyczkowego nowo powstających PKZP oraz na pożyczki dla działających PKZP w przypadku powstania dużych szkód w rozmiarach uniemożliwiających im przejściowo kontynuowanie działalności. Z funduszu tego mogą być

także pokrywane szkody PKZP, które zarząd główny (okręgowy) uzna za uzasadnione.

§ 51. Fundusze PKZP przechowuje się na rachunkach czekowych i książeczkach oszczędnościowych w PKO.

## VII. UDZIELANIE ŚWIADCZEŃ Z FUNDUSZU PKZP

§ 52. PKZP udziela swoim członkom następujących świadczeń gotówkowych:

1) pożyczek,
2) zapomóg,
3) innych świadczeń określonych w regulaminie kasy.

Pożyczki udzielane przez PKZP nie są oprocentowane.

§ 53. 1. PKZP przyznaje pożyczki na bieżące potrzeby członków oraz na cele mieszkaniowe, tj. na wkłady do spółdzielni mieszkaniowych, kaucje, wyposażenie mieszkań i remonty.

2. Maksymalna wysokość pożyczki na bieżące potrzeby nie może przekraczać 2-miesięcznych zarobków brutto członka, a w odniesieniu do osób zarabiających poniżej 1000 zł — kwoty zł 2000. Okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 12 miesięcy.

3. Pożyczki na cele mieszkaniowe udziela PKZP tylko na uzupełnienie oszczędności na ten cel posiadanych przez członka poza PKZP. Wniosek o udzielenie takiej pożyczki powinien być poparty odpowiednimi dokumentami, stwierdzającymi konieczność poniesienia wydatku np. legitymacja spółdzielni mieszkaniowej, zaświadczenie o wysokości kaucji mieszkaniowej, książeczka oszczędnościowa PKO itp. Maksymalnie wysokość pożyczki mieszkaniowej nie może przekraczać łącznie 2-miesięcznego zarobku brutto członka i 50% stanu jego wkładów w PKZP, a w odniesieniu do osób zarabiających poniżej 1000 zł — łącznie kwoty zł 2000 i 50% stanu jego wkładów. Maksymalny okres spłaty pożyczki mieszkaniowej nie może być dłuższy niż 18 miesięcy.

4. Wysokość pożyczek i okresy ich spłat w ramach wyżej określonych ustala regulamin kasy.

§ 54. Przyznanie pożyczki w maksymalnej wysokości uzależnione jest od długości stażu członkowskiego w danej PKZP oraz od posiadania minimum wkładów w wysokości 30% miesięcznego zarobku brutto.

§ 55. Bezzwrotne zapomogi przyznaje zarząd PKZP w miarę posiadania środków na ten cel, kierując się sytuacją materialną członka, z zachowaniem postanowień zawartych w § 39 pkt 4.

§ 56. Członek PKZP nabywa uprawnienia członkowskie określone w § 21 pkt 1, 2 i 3 natychmiast po przyjęciu w poczet członków.

Prawo do otrzymania pożyczki i zapomogi nabywa członek po upływie 2 miesięcy od daty uchwały zarządu kasy o przyjęciu w poczet członków PKZP.

§ 57. O udzieleniu pożyczek, ustaleniu ich wysokości i okresu spłaty decyduje zarząd PKZP w granicach ustalonych w regulaminie kasy.

Przy podejmowaniu decyzji zarząd PKZP obowiązany jest uwzględnić:

1) kolejność złożenia wniosku,
2) stopień potrzeby,
3) opinię rady zakładowej (delegata związkowego, męża zaufania),
4) staż przynależności do PKZP i wysokość wkładów na koncie osobistym członka,

§ 58. Uchwały o udzielaniu pożyczek powinny być podejmowane przez zarząd PKZP w obecności przedstawiciela rady zakładowej lub po zasięgnięciu jej opinii.

§ 59. Wniosek o udzielenie pożyczki powinien być złożony na właściwym formularzu, zawierającym zobowiązanie spłaty oraz wyrażenie zgody na potrącanie spłat pożyczki z wynagrodzenia, a w przypadku skreślenia z listy członków — zgody na natychmiastowe uregulowanie pozostałego do spłaty zadłużenia. O ile suma pożyczki przewyższa wysokość wkładów pożyczkobiorcy, jest on obowiązany przedstawić solidarne poręczenie dwóch członków PKZP lub złożyć weksle gwarancyjne. Forma zabezpieczenia spłaty pożyczki długoterminowej powinna być ustalona w regulaminie kasy. Poręczyciele obowiązani są wyrazić zgodę na potrącanie im z wynagrodzenia poręczonej pożyczki w razie jej niespłacenia przez dłużnika na zasadach ustalonych dla dłużnika. Poręczycielami nie mogą być członkowie zarządu PKZP i komisji rewizyjnej.

Nowej pożyczki w gotówce można udzielić dopiero po spłaceniu pobranej poprzednio pożyczki gotówkowej.

§ 60. Wnioski o udzielenie bezzwrotnej zapomogi zaopiniowane przez męża zaufania kierują członkowie do zarządu PKZP. Zarząd PKZP po rozpatrzeniu wniosków przedkłada swoje decyzje do zatwierdzenia radzie zakładowej lub instancji związkowej sprawującej bezpośredni nadzór nad PKZP. Decyzje rady zakładowej lub instancji związkowej w tym względzie są wiążące dla zarządu PKZP.

§ 61. Wnioski o udzielenie pożyczek lub zapomóg należy rozpatrzyć nie później niż w ciągu 14 dni od dnia ich złożenia. Decyzje o przyznaniu pożyczek i zapomóg podaje się do wiadomości załogi w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy w ciągu trzech dni od dnia powzięcia decyzji.

§ 62. W przypadku skreślenia z listy członków PKZP, zadłużenie członka wykazane w księgowości PKZP, niezależnie od terminów

spłaty ustalonych przy powstaniu zobowiązania, staje się natychmiast wymagalne i należy je pokryć przede wszystkim z posiadanych przez niego wkładów.

**§ 63.** Jeśli zobowiązany do spłaty zadłużenia wobec PKZP już nie pracuje w zakładzie pracy i nie spłaca dobrowolnie tego zadłużenia — należy wezwać go na piśmie do uregulowania należności, wyznaczając termin spłaty. Kopię tego wezwania należy doręczyć poręczycielom. W razie niedokonania spłaty w wyznaczonym terminie zarząd PKZP obowiązany jest przystąpić do potrącania zadłużenia solidarnie odpowiedzialnym poręczycielom.

W razie niemożności ściągnięcia zadłużenia — zarząd PKZP powinien wystąpić za pośrednictwem rady zakładowej z wnioskiem do zarządu głównego związku zawodowego o udzielenie pełnomocnictwa procesowego i skierować sprawę przeciwko dłużnikowi i poręczycielom na drogę sądową.

**§ 64.** W szczególnie uzasadnionych przypadkach zarząd PKZP może rozłożyć na spłaty ratalne zadłużenia, które na podstawie § 62 regulaminu stały się natychmiast wymagalne. W tym przypadku dłużnik powinien złożyć odpowiednie zobowiązanie na piśmie, poręczone solidarnie przez 2 osoby spośród członków PKZP. Niedotrzymanie chociażby jednego terminu ratalnej spłaty powoduje natychmiastową wymagalność całej sumy zadłużenia.

**§ 65.** W przypadku śmierci członka PKZP jego zadłużenie nie podlega zapłacie przez poręczycieli zobowiązania. Zapłaty tego zadłużenia po potrąceniu wkładów, należy dochodzić od spadkobierców zmarłego, w razie zaś trudności w ściągnięciu, zadłużenie umorzyć, pokrywając sumę zadłużenia z funduszu rezerwowego „C".

## VIII. RACHUNKOWOŚĆ PKZP

**§ 66.** Zarząd PKZP zobowiązany jest prowadzić rachunkowość PKZP zgodnie z obowiązującymi przepisami wydanymi przez Centralną Radę Związków Zawodowych. Rokiem obrachunkowym jest rok kalendarzowy.

**§ 67.** Bilans roczny oraz rachunek strat po zbadaniu przez komisję rewizyjną podpisuje zarząd PKZP i komisja rewizyjna. Bilans oraz rachunek strat wraz z propozycją ich pokrycia po zatwierdzeniu przez walne zebranie członków PKZP (delegatów) i radę zakładową należy przesłać do zarządu związku zawodowego, będącego władzą rejestracyjną PKZP najpóźniej do dnia 15 lutego każdego roku.

**§ 68.** Księgowości PKZP nie może prowadzić członek zarządu PKZP lub członek komisji rewizyjnej.

## IX. KOMISJA REWIZYJNA

**§ 69.** Komisja rewizyjna PKZP składa się z 3—5 członków i 2 zastępców wybranych na okres 2 lat.

**§ 70.** Komisja rewizyjna PKZP jest organem kontrolującym działalność finansową zarządu PKZP. Jej podstawowymi zadaniami są: ochrona mienia PKZP, kontrola przestrzegania przez zarząd PKZP przepisów regulaminu, dotyczących dysponowania funduszami PKZP oraz spłaty pożyczek i należności, czuwanie nad prawidłowym udokumentowaniem wszystkich wpływów i wydatków oraz nad prawidłowym i zgodnym z przepisami prowadzeniem księgowości PKZP. Komisja rewizyjna powinna przeprowadzać kontrolę działalności PKZP co najmniej raz na kwartał.

**§ 71.** Komisja rewizyjna PKZP nie ma prawa wydawania poleceń zarządowi PKZP, może jednak udzielać mu wskazówek i wydawać zalecenia.

**§ 72.** Komisja rewizyjna PKZP obowiązana jest do rzetelnego stwierdzenia stanu faktycznego podczas kontroli i jego odtworzenia w protokole.

**§ 73.** W razie stwierdzenia, że PKZP w swej działalności finansowej nie przestrzega przepisów prawa lub niniejszego regulaminu, albo zarządzeń władz związkowych, lub w przypadku, gdy jej działalność jest sprzeczna z interesem społecznym — komisja rewizyjna jest obowiązana wystąpić do właściwej instancji związkowej z wnioskiem o natychmiastowe rozwiązanie lub zawieszenie zarządu PKZP.

**§ 74.** Szczegółowy zakres obowiązków i zadań komisji rewizyjnej PKZP określają właściwe instancje.

## X. LIKWIDACJA PRACOWNICZEJ KASY ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWEJ

**§ 75.** PKZP przechodzi w stan likwidacji na mocy decyzji zarządu właściwego związku zawodowego, będącego władzą rejestracyjną, powziętej na wniosek walnego zebrania członków PKZP (delegatów) lub z własnej inicjatywy.

Z dniem powzięcia decyzji o likwidacji PKZP zaprzestaje się przyjmowania wkładów członkowskich, wypłaty pożyczek i zapomóg oraz przyjmowania nowych członków.

**§ 76.** Dla przeprowadzenia likwidacji PKZP powołuje się komisję likwidacyjną w składzie 3—5 osób.

**§ 77.** Do działalności komisji likwidacyjnej mają odpowiednie zastosowanie przepisy regulaminu dotyczące działalności zarządu PKZP.

Likwidacja ma na celu ukończenie spraw bieżących, spłatę zobowiązań oraz ściągnięcie wierzytelności.

§ 78. Decyzję o likwidacji PKZP z podaniem składu komisji likwidacyjnej i miejsca jej urzędowania, wezwaniem dłużników do spłaty należności oraz wyznaczeniem trzymiesięcznego terminu do zgłoszenia roszczeń wierzycieli — należy ogłosić w prasie.

§ 79. Likwidacja PKZP powinna być zakończona w ciągu 6 miesięcy od dnia podjęcia decyzji o likwidacji. W uzasadnionych przypadkach termin ten może być przedłużony decyzją instancji związkowej rejestrującej kasę powziętą na wniosek komisji likwidacyjnej.

§ 80. Pozostały po likwidacji majątek PKZP przechodzi do dyspozycji zarządu głównego właściwego związku zawodowego. Zlikwidowana PKZP ulega wykreśleniu z rejestru PKZP.

§ 81. W czasie trwania działalności PKZP mogą być podejmowane decyzje o likwidacji dodatkowych form pomocy, prowadzonych przez kasę na podstawie postanowień § 47 regulaminu. Decyzję w tym względzie podejmuje walne zebranie członków lub zarząd związku, będący władzą rejestracyjną. Likwidację tych form pomocy przeprowadza zarząd PKZP w terminie i w sposób uzgodniony z radą zakładową i nadrzędną instancją związkową. Decyzję o likwidacji należy ogłosić w prasie przy zachowaniu postanowień § 78. Przeznaczenie pozostałego z likwidacji funduszu lub pokrycie niedoboru dodatkowej formy pomocy wymaga zgody nadrzędnej instancji związkowej.

## XI. ŁĄCZENIE KILKU PKZP W JEDNĄ PKZP

§ 82. W celu osiągnięcia lepszych rezultatów działalności PKZP, zrzeszające małą liczbę członków, mogą się łączyć z innymi podobnymi PKZP tego samego związku zawodowego lub innych związków.

§ 83. Połączenie PKZP może nastąpić za zgodą zainteresowanych związków zawodowych, będących władzami rejestracyjnymi kas, i WKZZ, na zasadach całkowitej dobrowolności, wyrażonej zwykłą większością głosów przez specjalnie w tym celu zwołane nadzwyczajne walne zebrania.

§ 84. W wyniku połączenia kilku PKZP powstaje jedna międzyzakładowa PKZP przy jednym z zakładów pracy, uzgodnionym wzajemnie między łączonymi PKZP i administracjami ich zakładów pracy.

§ 85. W celu połączenia się PKZP zarządy ich po uzyskaniu zgody swoich rad zakładowych i administracji zakładów pracy oraz zarządu związku, będącego władzą rejestracyjną, powinny:

1) zwołać nadzwyczajne walne zebrania w celu uchwalenia wniosków o połączenie,

2) po uchwaleniu połączenia przez walne zebrania ustalić termin zakończenia działalności przez dotychczasowe PKZP,

3) przygotować wspólnie z zarządami łączonych kas projekt nowego regulaminu międzyzakładowej PKZP w oparciu o regulamin ramowy,

4) zwołać walne zebranie członków lub delegatów łączonych kas w celu przyjęcia nowego regulaminu i wyboru zarządu międzyzakładowej PKZP i komisji rewizyjnej.

**§ 86.** Powstała w wyniku połączenia międzyzakładowa PKZP podlega rejestracji w zarządzie związku, przy którym będzie działać, a dotychczasowe PKZP podlegają skreśleniu z rejestru. Mają tu odpowiednie zastosowanie przepisy §§ 9—13 niniejszego regulaminu.

**§ 87.** PKZP połączone sporządzają na dzień połączenia bilanse netto i rachunki strat i przekazują aktywa i pasywa nowej PKZP oraz zamykają swoje rachunki (książeczki oszczędnościowe) w PKO.

Archiwa połączonych kas przejmuje międzyzakładowa PKZP.

**§ 88.** W zakładach połączonych PKZP mogą działać zarządy oddziałowe międzyzakładowych PKZP. W tym przypadku mają do nich odpowiednie zastosowanie postanowienia §§ 41—46 regulaminu.

**§ 89.** Dopuszczalne jest powołanie z powrotem PKZP przy zakładzie pracy, którego pracownicy należą do międzyzakładowej PKZP. Powołanie PKZP następuje w trybie przewidzianym przepisami §§ 9—14 regulaminu. W tym przypadku międzyzakładowa PKZP obowiązana jest przekazać PKZP wykaz wkładów i zadłużeń członków przechodzących do nowej PKZP, odpowiednią część funduszu „A" oraz uzgodnioną część funduszy zapomogowego i rezerwowego.

## ZADANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W USPRAWNIANIU DZIAŁALNOŚCI INSTYTUCJI USŁUGOWYCH I POLEPSZANIU JAKOŚCI USŁUG

*Uchwała VII Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1959 r., nr 12, poz. 231)

Związki zawodowe jako masowa organizacja klasy robotniczej są głęboko zainteresowane tym, aby rosnące potrzeby mas pracujących były coraz lepiej i pełniej zaspokajane.

W okresie lat 1956—1959 nastąpił znaczny wzrost dochodów i realnych płac pracowników. Pociągnęło to za sobą zwiększenie potrzeb oraz wymagań wobec przemysłu, handlu i instytucji świadczących usługi.

W tym samym okresie zwiększyła się też znacznie produkcja artykułów masowego użytku oraz osiągnięto znaczne wyniki w zakresie

urozmaicenia asortymentu i poprawy jakości produkowanych wyrobów. Jednocześnie rozszerzyła się sieć placówek handlowych i usługowych, wzrosła ilość i jakość świadczonych usług, co pozwoliło ludności w większym niż dotychczas stopniu zaspokajać swoje potrzeby.

VII Plenum CRZZ stwierdza, że w obecnej sytuacji gospodarczej zachodzi pilna potrzeba zwiększenia produkcji artykułów rynkowych, a w szczególności produkowanych przez przemysł spożywczy, rozszerzenia asortymentu oraz dalszej poprawy jakości produkowanych wyrobów.

W Związku z tym Plenum CRZZ zobowiązuje Związek Zawodowy Metalowców, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego oraz Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Terenowego i Rzemiosła do tego, aby za pośrednictwem swoich instancji i zakładowych organizacji związkowych przy jak najściślejszym współudziale samorządu robotniczego, oddziaływały na załogi w takim kierunku, aby:

— plany produkcyjne towarów były nie tylko wykonywane, ale i przekraczane zarówno pod względem ilościowym, jak i asortymentowym,

— produkowane towary były wysokiej jakości i odpowiadały potrzebom i wymaganiom konsumentów,

— oszczędniej gospodarowały posiadanym surowcem, dążyły do maksymalnego jego wykorzystania i uzyskania w ten sposób jak największej ilości wyrobów,

— osiągnęły maksymalną obniżkę kosztów własnych i dążyły do potanienia produkcji.

Plenum zobowiązało Związek Zawodowy Pracowników Handlu i Przemysłu Gastronomicznego oraz Związek Zawodowy Pracowników Spółdzielczych do tego, aby wpływały na stałe podnoszenie kultury obsługi konsumentów, rozwijały i popularyzowały najnowsze i najdogodniejsze dla kupujących formy sprzedaży oraz dbały o ciągłe podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników.

Plenum uważa za konieczne, aby wszystkie instancje i organizacje związkowe ściśle współdziałały z wojewódzkimi i powiatowymi zespołami do zwalczania przestępczości gospodarczej i organami kontroli państwowej, mobilizowały aktyw związkowy do przeprowadzania społecznych kontroli oraz prowadziły szeroką działalność propagandową w tym zakresie.

Szczególne zadania w dziedzinie zaspokajania potrzeb bytowych ludności mają do spełnienia WKZZ, które przez ścisłe współdziałanie z radami narodowymi, zobowiązane są wpływać na zapewnienie odpo-

wiedniej lokalizacji sieci handlowej, usługowej i zakładów żywienia zbiorowego, na prawidłowy rozdział masy towarowej i właściwe ustalanie cen na artykuły konsumpcyjne i usługi.

Dla zapewnienia realizacji postanowień tej uchwały zarządy główne związków zawodowych i WKZZ opracują, na podstawie materiałów VII Plenum, odpowiedni plan działania. Plan ten powinien stać się przedmiotem obrad instancji związkowych, a następnie być konsekwentnie realizowany w ścisłej współpracy z właściwymi resortami i radami narodowymi. Niezbędne jest również ściślejsze współdziałanie zainteresowanych związków zawodowych w celu lepszego i bardziej kompleksowego rozwiązywania poszczególnych problemów.

W związku z trudnościami, jakie napotykają ludzie pracy w toku załatwiania swoich spraw w urzędach i instytucjach, związki zawodowe, a w szczególności Związek Zawodowy Pracowników Państwowych i Społecznych, Łączności, Służby Zdrowia i Gospodarki Komunalnej ustalą ze swoimi resortami środki, jakie należy przedsięwziąć w celu usunięcia tych niedomagań.

VII Plenum CRZZ stwierdza, że zgłoszone w referacie i w dyskusji wnioski oraz postulaty pod adresem resortów, zakładów przemysłowych, organizacji handlowych, instytucji usługowych oraz organów administracji państwowej w sprawie dalszego rozwijania i usprawniania ich działalności, po dokładnym opracowaniu powinny być przedstawione właściwym organom państwowym w celu przedsięwzięcia odpowiednich środków do wykonania tych postulatów.

Realizacja tych wskazań stanowić będzie wkład związków zawodowych w wykonanie uchwał III Plenum KC PZPR oraz przyczyni się do lepszego zaspokajania potrzeb ludności i usunięcia wielu bolączek napotykanych w jej codziennym życiu, a tym samym do dalszej poprawy warunków bytowych mas pracujących w naszym kraju.

*14 listopada 1959 r.*

# Dział VI

# DZIAŁALNOŚĆ KULTURALNO-OŚWIATOWA SPORT I WYPOCZYNEK ŚWIĄTECZNY

## *Z KONSTYTUCJI POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ*

### Z artykułu 59

. . . . . .

*3. Organizacja wczasów, rozwój turystyki, uzdrowisk, urządzeń sportowych, domów kultury, klubów, świetlic, parków i innych urządzeń wypoczynkowych stwarzają możliwości zdrowego i kulturalnego wypoczynku dla coraz szerszych rzesz ludu pracującego miast i wsi.*

### Artykuł 62

*1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do korzystania ze zdobyczy kultury i do twórczego udziału w rozwoju kultury narodowej.*

*2. Prawo to zapewniają coraz szerzej: rozwój i udostępnienie ludowi pracującemu miast i wsi bibliotek, książek, prasy, radia, kin, teatrów, muzeów i wystaw, domów kultury, klubów, świetlic, wszechstronne popieranie i pobudzanie twórczości kulturalnej mas ludowych i rozwoju talentów twórczych.*

1

# PRACA OŚWIATOWO-WYCHOWAWCZA

## O UGRUNTOWYWANIU SOCJALISTYCZNEJ ŚWIADOMOŚCI, PODNOSZENIU POZIOMU WIEDZY OGÓLNEJ I FACHOWEJ

*(Z uchwały IV Kongresu Związków Zawodowych)*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 4, poz. 68)

*(Wyciąg)*

Rozwój budownictwa socjalizmu związany jest ściśle z ugruntowaniem socjalistycznej świadomości, ze stałym podnoszeniem poziomu ogólnej i fachowej wiedzy klasy robotniczej.

Związki zawodowe w pełni doceniają szczególną rolę twórców w kształtowaniu świadomości szerokich mas ludowych, ich uczuć patriotycznych, poczucia piękna i dobra w życiu indywidualnym i społecznym. Sprawy codziennej pracy i życia klasy robotniczej powinny być w większym niż dotychczas stopniu przedmiotem zainteresowania twórców i znaleźć pełniejszy wyraz w ich dziełach. Związki zawodowe pragną, aby robotnikom udostępniono najbardziej cenne osiągnięcia kultury narodowej i ogólnoludzkiej, które wychowują człowieka i rozwijają w nim najlepsze wartości.

Wychowawcza i kulturalno-oświatowa działalność związków zawodowych we własnych placówkach powinna mieć charakter świecki, oparty na światopoglądzie materialistycznym.

Biorąc pod uwagę wyjątkową ostrość szeregu problemów wychowawczych doby obecnej, związki zawodowe uważają za palącą konieczność podjęcie wspólnie z powołanymi ku temu organami i instytucjami państwowymi oraz przy współudziale sił społecznych szerokiej i wszechstronnej działalności oświatowej i kulturalnej, która by odpowiadała aktualnym potrzebom społecznym i zapoczątkowała realizację długofalowego programu w dziedzinie oświaty i kultury.

Ukończenie 7-klasowej szkoły podstawowej uznać należy obecnie

za minimum wykształcenia ogólnego, które posiadać powinien każdy obywatel państwa i każdy nowo zatrudniony pracownik. Dlatego też związki zawodowe postulują rozbudowę i podnoszenie stopnia organizacyjnego szkół, w celu objęcia wszystkich dzieci w wieku 7—14 lat szkołą, realizującą program nauczania w zakresie 7 klas.

Związki zawodowe popierają społeczną inicjatywę przyspieszenia rozbudowy sieci szkół podstawowych ze środków społecznych i udzielają aktywnego poparcia zamierzeniom Towarzystwa Budowy Szkół.

Punktem wyjścia dla polityki oświatowej w zakresie przygotowania zawodowego młodzieży powinny być z jednej strony potrzeby wzrastających liczebnie roczników młodzieży — absolwentów szkół podstawowych — z drugiej strony zaś interesy gospodarki narodowej — z uwzględnieniem potrzeb rolnictwa i rzemiosła.

Szkoła zawodowa powinna stanowić podstawę systemu przygotowania młodzieży do zawodu.

Akcja szkolenia młodocianych zarówno w szkołach zawodowych, jak i w zakładach pracy, w połączeniu ze szkołą dokształcającą zawodową, powinna być prowadzona i organizowana przez resort oświaty przy współudziale zainteresowanych resortów i przy pełnym wykorzystaniu bazy materialnej, jaką dysponują zakłady — stąd troską związków zawodowych powinno być zapewnienie młodzieży możliwości odpowiedniego wyboru zawodu przez rozwój poradnictwa zawodowego.

Dlatego należy systematycznie i planowo rozbudowywać szkolnictwo zawodowe dla wszystkich dziedzin życia gospodarczego, produkcji i usług. Do czasu rozbudowania szkół zawodowych przygotowanie zawodowe młodzieży przeprowadzać należy przez kształcenie zawodowe w zakładach pracy. Nauka zawodu w zakładach pracy powinna być połączona z obowiązkiem kształcenia i dokształcania ogólnego i zawodowego, aby proces wychowania i kształcenia zawodowego młodzieży oprzeć na trwałych podstawach, należy przystąpić do stopniowego i systematycznego wprowadzania w życie obowiązku kształcenia i dokształcania ogólnego i zawodowego młodzieży do 18 roku życia.

Związki zawodowe, odpowiednie ogniwa administracji państwowej i terenowej oraz kierownictwa zakładów pracy powinny wykazać maksimum troski o stworzenie pracownikom warunków dokształcania się w szkołach dla pracujących.

Program działalności związkowych placówek kulturalno-oświatowych powinien uwzględniać potrzeby i konkretne zainteresowania środowisk społecznych, grup zawodowych i młodzieży; różnorodność form pracy podniesie atrakcyjność placówek i przyczyni się do ich upowszechnienia.

Związkowe placówki kulturalno-oświatowe rozwijać się powinny

w warunkach dużej swobody wyboru form, szerokiej inicjatywy i przestrzegania zasady samorządności kolektywów.

Książka spełnia poważną rolę w krzewieniu wiedzy i upowszechnianiu kultury wśród ludzi pracy. Związki zawodowe widzą potrzebę zwiększenia troski o rozwój czytelnictwa wśród pracowników i ich rodzin.

Wszędzie tam, gdzie nie ma biblioteki powszechnej lub punktu bibliotecznego, należy organizować związkowe biblioteki lub punkty biblioteczne.

Związki zawodowe powinny rozbudzać zainteresowania czytelnictwem, organizować w placówkach związkowych konkursy i imprezy czytelnicze, spotkania autorskie, wystawy książek, wieczory literackie itp.

Związki zawodowe rozwijają i popierają amatorski ruch artystyczny jako jedną z form upowszechnienia kultury. Ruch ten powinien rozwijać się na zasadach społecznych, odpowiadających możliwościom i potrzebom danego środowiska.

Jednym z hamulców rozwoju amatorskiej twórczości artystycznej jest zaniedbanie przez odpowiednie instytucje państwowe szkolenia niezbędnych kadr instruktorskich oraz zastój w działalności wydawniczo-repertuarowej. Ministerstwo Kultury i Sztuki, stowarzyszenia twórcze oraz zawodowe placówki upowszechnienia kultury powinny w swej działalności uwzględnić te potrzeby amatorskiego ruchu artystycznego.

Sieć kin w naszym kraju jest wciąż jeszcze niedostateczna w stosunku do potrzeb i wobec tego nakłady państwa na jej rozbudowę powinny stale wzrastać. Kina związkowe stanowią uzupełnienie kin państwowych. Należy je organizować w zakładach pracy, w związkowych klubach i domach kultury, wszędzie tam gdzie istnieją ku temu odpowiednie warunki.

Kina związkowe powinny mieć na celu nie tylko dostarczanie rozrywki, lecz także odgrywać ważną rolę w krzewieniu wiedzy i upowszechnianiu kultury.

Uzyskane przez kina związkowe nadwyżki należy przeznaczyć na fundusz rozbudowy sieci kin oraz na działalność kulturalno-oświatową.

Związki zawodowe widzą konieczność koordynacji działalności Ministerstwa Kultury, rad narodowych, związków zawodowych i organizacji społecznych szczególnie w zakresie aktywizacji kulturalnej zaniedbanych małych miasteczek i powiatów.

*19 kwietnia 1958 r.*

## W SPRAWIE DALSZEGO ROZWOJU DZIAŁALNOŚCI IDEOWO-WYCHOWAWCZEJ, OŚWIATOWEJ I KULTURALNEJ [1])

*Uchwała II Plenum CRZZ*

*(Wyciąg)*

Zadaniem ogniw związkowych wszystkich szczebli i całego ruchu zawodowego, jako powszechnej organizacji klasy robotniczej, jest szerzenie oświaty robotniczej, podnoszenie ogólnej kultury pracy i życia codziennego, pogłębianie świadomości socjalistycznej klasy robotniczej i mas pracujących naszego kraju.

Wykonując postanowienia IV Kongresu Związków Zawodowych, II Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych widzi konieczność rozwinięcia ofensywy kulturalnej w trzech podstawowych kierunkach działania:

1. Zapewnienia całej młodzieży wykształcenia ogólnego w zakresie 7 klas szkoły podstawowej oraz odpowiedniego przygotowania do wykonywania zawodu, stworzenia warunków do wprowadzenia obowiązku kształcenia młodzieży do lat 18.

2. Polepszenia warunków wszechstronnego rozwoju oświaty robotniczej i doskonalenia zawodowego pracujących.

3. Rozwoju wszelkich form życia kulturalnego wśród pracujących, umasowienia wychowania fizycznego, sportu i turystyki, doskonalenia metod i pogłębiania treści pracy kulturalnej oraz jak najpełniejszego wykorzystania i rozwijania środków upowszechniania kultury i wypoczynku.

Realizacja ustalonych na IV Kongresie zadań związków zawodowych w zakresie rozwoju oświaty robotniczej i podniesienia poziomu kulturalnego ludzi pracy wymaga przede wszystkim pełnego upowszechnienia wykształcenia w zakresie 7-klasowej szkoły podstawowej przez rozwój budownictwa szkół i podniesienie ogólnego poziomu pracy wychowawczej i dydaktycznej w szkołach; wymaga rozwiązania problemu kształcenia zawodowego młodocianych w celu zapewnienia zakładom pracy dopływu pracowników, posiadających odpowiednie przygotowanie ogólne i zawodowe do pracy oraz dalszego kształcenia się i doskonalenia zawodowego.

1) Wobec stałego przyrostu uczniów w szkołach podstawowych oraz potrzeby poprawienia warunków pracy w tych szkołach zachodzi

[1]) Patrz „Zbiór uchwał i dokumentów dotyczących pracy kulturalno-oświatowej". Wyd. Związkowe 1960 r.

konieczność znacznego rozwinięcia — prócz budownictwa szkolnego realizowanego przez państwo — budownictwa ze środków społecznych.

Plenum CRZZ

— zwraca się z apelem do klasy robotniczej, organizacji związkowych, organizacji młodzieżowych, do całego społeczeństwa, o rozwinięcie i poparcie społecznej akcji budowy szkół w ramach TPBS, przy pełnym wykorzystaniu miejscowych surowców, świadczeń w naturze, transporcie i robociźnie;

— postanawia utworzyć związkowy fundusz budowy szkół, ośrodków socjalnych i kulturalnych i wzywa wszystkie organizacje związkowe, wszystkich związkowców do składek i organizowania środków na ten fundusz.

Wybudowanie z inicjatywy i przy czynnym udziale członków związków zawodowych w okresie do 1966 roku kilkunastu tysięcy izb lekcyjnych w ramach czynów społecznych stanowić będzie wielki wkład klasy robotniczej i wszystkich ludzi pracy w rozwój oświaty i kultury dla uczczenia 1000-lecia Państwa Polskiego.

2) O poziomie i wynikach pracy szkół, o odpowiednim przygotowaniu młodego pokolenia do pracy w warunkach budownictwa socjalizmu, o rozwoju nauki, techniki i postępie społecznym decydują kadry pedagogiczne.

W związku z tym Plenum CRZZ oczekuje:

— od nauczycielstwa, mającego chlubne tradycje walki o szkołę, postęp społeczny i socjalizm — zwiększenia wysiłków dla coraz lepszego wykonywania swych zadań oświatowych i wychowawczych w szkole przez otoczenie każdego dziecka opieką wychowawczą i dydaktyczną; podnoszenia poziomu nauczania, a tym samym zmniejszenia do minimum odsiewu i drugoroczności; aktywnego udziału w pracy społeczno-oświatowej poza szkołą; włączenia się do ofensywy kulturalnej przeciwko wszelkim pozostałościom obskurantyzmu i zacofania;

— od rodziców — współpracy ze szkołą w zakresie wychowania własnych dzieci; współdziałania ze szkołą i pomagania nauczycielowi w walce z ciemnotą, nietolerancją i wojującym klerykalizmem;

— od ZNP — zwiększenia troski o podniesienie poziomu kwalifikacji kadr nauczycielskich, podjęcia w ogniwach związkowych szerokiej akcji społeczno-ideologicznej oraz zwiększenia udziału nauczycieli w akcji odczytowej;

— od wszystkich ogniw związkowych, a szczególnie od rad zakła-

dowych — pomocy dla szkół i nauczyciela w realizowaniu zadań wychowawczych; zwiększenia troski o podniesienie w środowisku rangi społecznej szkoły i wykształcenia;

— od Ministerstwa Oświaty — przyspieszenia prac nad reformą szkolnictwa, przygotowaniem nowych programów nauczania i wychowania, odpowiadających potrzebom budownictwa socjalistycznego; stopniowego wprowadzenia systemu kształcenia, wiążącego młodzież z umiejętnościami technicznymi i pracą produkcyjną, co ma wielkie znaczenie ogólno-wychowawcze i ułatwia młodzieży decyzję przy wyborze zawodu.

3) Szkoła wypełni lepiej swoje zadania, jeśli zostanie otoczona stałą opieką — ze strony rodziców przez komitety rodzicielskie i ze strony zakładów pracy przez szkolne komitety opiekuńcze. Ożywienie działalności szkolnych komitetów opiekuńczych to jedno z głównych zadań wszystkich aktywistów związkowych i wszystkich rad zakładowych. W związku z tym w nowym roku szkolnym aktywiści związkowi powinni wejść w skład komitetów rodzicielskich i wziąć czynny udział w ich pracach. Rady zakładowe powinny zorganizować szkolne komitety opiekuńcze i uznać udział członków rad zakładowych w pracach tych komitetów za ważny obowiązek społeczny.

Zadaniem komitetów rodzicielskich i szkolnych komitetów opiekuńczych powinno być nie tylko niesienie materialnej pomocy szkole, lecz również pomaganie nauczycielstwu w kształtowaniu postawy moralnej i ideologicznej dzieci i młodzieży oraz bronienie nauczycielstwa przed naciskiem elementów zacofanych i wstecznych.

4. Sprawa zapewnienia należytego dopływu wykwalifikowanych kadr do wszystkich dziedzin naszej gospodarki, sprawa wzrostu poziomu ogólnego i fachowego oraz socjalistycznej świadomości klasy robotniczej powinna stać się przedmiotem szczególnej troski związków zawodowych.

W związku z tym — w oparciu o uchwałę IX Plenum KC PZPR, IV Kongresu Związków Zawodowych i ustawę z dnia 2.VII.1958 r. — należy intensywnie rozwijać wszystkie istniejące obecnie możliwości przygotowania zawodowego młodocianych, zwiększając co roku nabór do szkół zawodowych i obejmując stopniowo nauką zawodu, dokształcaniem ogólnym i zawodowym w zakładach pracy wszystkich pozostałych młodocianych, którzy nie korzystają z nauki w szkołach ogólnokształcących lub zawodowych.

Realizacja tego zadania wymaga:

a) od Ministerstwa Oświaty — wspólnie z zainteresowanymi resortami gospodarczymi, przy współudziale przedstawicieli ruchu za-

wodowego — określenia zakresu dokształcania, organizacji i sposobu prowadzenia szkół dokształcających i przyzakładowych oraz innych form dokształcania; ustalenia trybu prowadzenia kontroli nad spełnieniem przez młodocianych obowiązków dokształcania się; przygotowania programów i podręczników szkolnych dla różnych typów szkół i form nauczania;

b) od resortów gospodarczych — w porozumieniu z Ministerstwem Oświaty i zarządami głównymi związków zawodowych — ustalenia limitów zatrudnienia młodocianych na naukę zawodu, uwarunkowanych potrzebami w danym dziale gospodarki z podziałem na poszczególne zakłady pracy; wydania szczegółowych przepisów o nauce zawodu; ustalenia wykazu prac, przy których jest dozwolone przyuczanie; ustalenia trybu dalszego zatrudniania młodocianych, którzy przeszli okres szkolenia, oraz zasad ich wynagradzania;

c) od rad zakładowych ustalenia — wspólnie z dyrekcjami zakładów pracy — w jakich specjalnościach mogą szkolić się młodociani oraz określenia czasu trwania nauki i przygotowania odpowiedniej ilości stanowisk roboczych; otoczenia opieką młodocianych pracowników; zadbania o to, aby ich szkolenie zostało powierzone najlepiej do tego przygotowanym majstrom i brygadzistom, w warunkach zgodnych z zasadami higieny i bezpieczeństwa pracy; dopilnowania, aby młodociani pracownicy jak najlepiej wykorzystali stwarzane im możliwości nauki zawodu i dokształcania się; przyjścia z pomocą młodocianym w zorganizowaniu im wolnego od pracy czasu przy wykorzystaniu w tym celu związkowych placówek kulturalno-oświatowych.

## II

Oświata dorosłych spełnia w naszych warunkach podwójną funkcję: zastępczą, dając wiedzę uzupełniającą w zakresie 7 klas szkoły podstawowej, której dorośli nie otrzymali w okresie wieku szkolnego, oraz właściwą, zapewniając dalsze wszechstronne dokształcanie się każdemu, kto ukończył co najmniej szkołę podstawową.

1. Plenum CRZZ oczekuje od Ministerstwa Oświaty i Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej opracowania planu na lata 1959—66 w zakresie:

a) likwidacji resztek analfabetyzmu,

b) dokształcania w zakresie szkoły podstawowej niezatrudnionych młodocianych w wieku 16—18 lat,

c) dokształcania w zakresie 7 klas szkoły podstawowej robotników i chłopów w wieku 18—35 lat.

Całokształt spraw związanych z dokształcaniem ogólnym i zawodowym załóg robotniczych powinien stać się przedmiotem prac kolegiów ministerstw gospodarczych oraz plenarnych posiedzeń zarządów głównych, WKZZ, zarządów okręgów i konferencji samorządów robotniczych.

2. Plenum CRZZ zobowiązuje Komisję Oświaty i Kultury CRZZ oraz zarządy główne związków zawodowych do opracowania planu dalszego rozwoju uniwersytetów powszechnych i robotniczych, akcji odczytowej, kursów i kółek zainteresowań, różnych form doskonalenia zawodowego, samokształcenia oraz polepszenia form i treści pracy oświatowej.

W związku z powyższym Plenum CRZZ:

a) zwraca uwagę, że w programach uniwersytetów powszechnych, zróżnicowanych według zainteresowań słuchaczy, wskazane jest uwzględnienie obok przedmiotów humanistycznych również przedmiotów zawodowo-technicznych. Dalszy rozwój sieci uniwersytetów powszechnych wymaga: większego zainteresowania ze strony zarządów głównych i okręgowych, pomocy materialnej zakładów pracy; od władz oświatowych i TWP — zabezpieczenia kadry najlepszych wykładowców i doświadczonych pedagogów społecznych;

b) zobowiązuje prezydium CRZZ do porozumienia się z Polskim Radiem w sprawie zorganizowania powszechnego uniwersytetu radiowego;

c) zobowiązuje domy kultury, kluby i większe świetlice do opracowania — przy współudziale aktywu zakładów pracy i osiedli robotniczych oraz w porozumienu z TWP, NOT, Polskim Towarzystwem Historycznym, Związkiem Literatów Polskich, Służbą Zdrowia itp. — długofalowego planu akcji odczytowej ze szczególnym uwzględnieniem odczytów cyklicznych na tematy interesujące poszczególne grupy zawodowe, samorządy robotnicze, młodzież, kobiety, rodziców itd. Długofalowa akcja odczytowa powinna przyczynić się między in. do szerokiego spopularyzowania dziejów narodu polskiego oraz osiągnięć współczesnej nauki i techniki;

d) wskazuje na konieczność wykorzystania w pracy oświatowej kin związkowych, stałych punktów wyświetlania filmów oraz aparatów wąskotaśmowych znajdujących się w zakładach pracy; poświęcenia większej uwagi sprawie upoglądowienia odczytów i prelekcji przez wykorzystanie przezroczy, rysunków, plansz, wykresów, eksponatów itp.

e) zobowiązuje rady zakładowe, zarządy okręgów i zarządy główne do otoczenia większą opieką bibliotek związkowych w celu zwiększe-

nia czytelnictwa literatury pięknej i technicznej; do rozszerzenia sieci punktów bibliotecznych i kolportażu książki w zakładach pracy; do stałego polepszania współpracy bibliotek związkowych z bibliotekami powszechnymi i doskonalenia kadry bibliotekarskiej; należy również zapewnić poprawę sytuacji materialnej bibliotekarzy;

f) zobowiązuje związki zawodowe do popierania badań naukowych w zakresie oświaty i kultury dorosłych.

III

Uchwały Sejmu, Rady Państwa, IV Kongresu Związków Zawodowych i Prezydium Ogólnopolskiego Komitetu Frontu Jedności Narodu w sprawie obchodów Tysiąclecia Państwa Polskiego wzbudziły żywe zainteresowanie społeczeństwa. W wielu ośrodkach planuje się obchody ważniejszych rocznic, podejmuje się inicjatywę budowy szkół, domów kultury, muzeów, teatrów, ośrodków wypoczynku świątecznego itp.

W ruchu tym coraz większy udział biorą rady zakładowe, zarządy okręgowe i główne związków zawodowych. W wielu ośrodkach ruchowi temu przewodzą działacze związkowi.

1. W okresie przygotowań do obchodów Tysiąclecia Państwa Polskiego należy pilniej wykorzystać istniejące placówki oraz rozbudować w miarę możliwości ośrodki upowszechniania kultury.

W związku z tym Prezydium CRZZ zwraca się:

a) do Ministerstwa Kultury i Sztuki — o opracowanie przy udziale przedstawicieli związków zawodowych i innych organizacji społecznych — planu rozbudowy sieci placówek upowszechniania kultury na drugą pięciolatkę, ze szczególnym uwzględnieniem środowisk robotniczych oraz terenów pod tym względem zaniedbanych;

b) do wojewódzkich komisji związków zawodowych — o omówienie z prezydiami WRN postulatów związków zawodowych, dotyczących rozbudowy placówek upowszechniania kultury oraz sprawy polepszenia pracy wojewódzkich i powiatowych domów kultury;

c) do rad zakładowych i dyrekcji zakładów pracy — o zwiększenie w miarę możliwości środków finansowych na cele kulturalno-oświatowe i racjonalne wykorzystanie tych środków oraz o urządzanie i prowadzenie większych międzyzakładowych (środowiskowych) klubów i domów kultury;

d) do kierowników związkowych placówek kulturalno-oświatowych — o stałe podnoszenie poziomu pracy placówek przez lepsze opracowanie programów, dobór odpowiednich form, pogłębianie treści

pracy kulturalnej, zwiększenie troski o poziom artystyczny i upowszechnianie kultury życia codziennego.

2. Przygotowania do obchodów Tysiąclecia Państwa Polskiego powinny stać się okresem ożywienia artystycznego ruchu amatorskiego, niezwykle ważnego czynnika wychowania estetycznego i upowszechniania kultury. Dlatego też związki zawodowe, a z ich inicjatywy inne organizacje i stowarzyszenia powinny:

a) rozwijać szeroko akcję popierania twórczości literackiej, muzycznej, plastycznej oraz sztuki ludowej; organizować konkursy amatorskie, których dorobek wejdzie do repertuaru placówek kulturalnych i amatorskich zespołów artystycznych;

b) stwarzać odpowiednie warunki do rozwoju związkowego ruchu amatorskiego;

c) dążyć do tego, aby w ramach przygotowania ruchu amatorskiego do obchodów Tysiąclecia Państwa Polskiego:

— zespoły recytatorskie i teatralne rozpoczęły przygotowania do obchodów Roku Słowackiego,

— zespoły chóralne i instrumentalne przygotowały się do obchodu Roku Chopinowskiego oraz rocznic premier twórcy opery narodowej, Stanisława Moniuszki.

W repertuarze wszystkich zespołów amatorskich powinny znaleźć się utwory odzwierciedlające nasze najlepsze postępowe i rewolucyjne tradycje, mające odbicie w pieśniach i utworach dramatycznych.

3. Obok rozwijania ruchu amatorskiego placówki kulturalne powinny aktywniej niż dotychczas oddziaływać na społeczeństwo w celu zapoznania go z naszym i ogólnoświatowym dorobkiem kulturalnym, szerzej stosować zbiorowe wycieczki do muzeów, na wystawy malarstwa i rzeźby, zachęcać do korzystania z prelekcji i odczytów publicznych organizowanych w innych placówkach, dopomagając tym samym do korzystania z istniejących i rozwijających się środków szerzenia wiedzy, według zainteresowań indywidualnych i grupowych.

Dla ożywienia i dalszego rozwoju amatorskiego ruchu artystycznego Plenum CRZZ uważa za wskazane:

— dokonanie w poszczególnych związkach zawodowych w bieżącym i w przyszłym roku przeglądu amatorskich zespołów artystycznych; zorganizowanie w okresie następnym „Festiwalu Muzyki, Pieśni i Tańca", zorganizowanie wystawy plastyków-amatorów, poprzedzonej wystawami w zakładach pracy, oraz szeroką popularyzację polskiego malarstwa i rzeźby; zorganizowanie „Festiwalu Teatrów Amatorskich",

— opracowanie programu dla amatorskiego ruchu artystycznego przez poszczególne związki zawodowe na lata 1959—1966, tj. na okres przygotowań i obchodów Tysiąclecia, oraz ustalenie na tej podstawie

przez Prezydium CRZZ ogólnego programu akcji artystycznych ruchu zawodowego związanych z obchodami Tysiąclecia Państwa Polskiego.

4. Dla podniesienia poziomu artystycznego oraz ulepszenia repertuaru ruchu amatorskiego Plenum zobowiązuje Prezydium CRZZ, zgodnie z uchwałą IV Kongresu Związków Zawodowych, do omówienia ze Związkiem Literatów Polskich, Związkiem Kompozytorów Polskich, Związkiem Polskich Artystów Plastyków oraz ze związkami zawodowymi, zrzeszającymi pracowników artystycznych i kulturalnych, sprawy zwiększenia pomocy dla związkowego ruchu amatorskiego. Ruch ten oczekuje od inteligencji twórczej nowych utworów o wysokich wartościach ideowych i artystycznych, wznowienia więzi z zakładami pracy, rozszerzenia opieki nad zespołami amatorskimi ze strony reżyserów i artystów teatrów, oper i filharmonii oraz bezpośredniej pomocy artystów-plastyków w rozwoju kół plastycznych i rzemiosła artystycznego.

Ministerstwo Kultury i Sztuki powinno zwiększyć możliwości praktycznego działania Centralnej Poradni Ruchu Amatorskiego, która by przez wojewódzkie domy kultury udzielała pomocy fachowej i repertuarowej zespołom oraz instruktorom ruchu amatorskiego. Również Zjednoczenie Polskich Związków Śpiewaczych i Instrumentalnych oraz Związek Teatrów i Chórów Ludowych powinny w większym niż dotychczas stopniu przyczynić się do rozwoju i podnoszenia poziomu amatorskich zespołów artystycznych.

5. Środkami upowszechniania kultury o szerokim zasięgu działania są radio, film, telewizja. Plenum CRZZ zwraca się do Ministerstwa Kultury i Sztuki oraz Komitetu do Spraw Radiofonii [1]) o stałe polepszanie programów radiowych i telewizyjnych i dostosowanie ich do potrzeb klasy robotniczej. Jednocześnie zobowiązuje kierowników placówek kulturalno-oświatowych do nadsyłania uwag odnośnie ich środowiskowych potrzeb w tej dziedzinie. Środki i formy masowego oddziaływania na miliony obywateli w państwie budującym socjalizm powinny być szczególnie doskonałe.

Ponieważ sieć kin w naszym kraju wciąż nie zaspokaja potrzeb kulturalnych ludzi pracy, związki zawodowe powinny opracować plan dalszego rozwoju sieci kin przyzakładowych, zwłaszcza w środowiskach kulturalnie zaniedbanych.

6. Częścią życia kulturalnego, rozwijanego przez ruch zawodowy, jest wypoczynek po pracy połączony z rozrywką kulturalną.

W związku z tym Plenum CRZZ uznaje za celowe:

a) budowanie przez związki zawodowe branżowych i międzyzwiązkowych ośrodków wczasowych i turystyczno-wypoczynkowych, przy wykorzystaniu środków własnych i sił społecznych;

[1]) Obecnie Komitet do Spraw Radia i Telewizji.

b) wyposażenie obiektów wypoczynkowych w boiska, place gier i zabaw oraz sprzęt sportowy.

FWP, poza obowiązkiem coraz lepszego organizowania usług dla wczasowiczów, powinien zwrócić uwagę na rozwijanie działalności kulturalno-rozrywkowej w domach wczasowych, na organizowanie wycieczek dla zwiedzania miejsc i zabytków związanych z historią Państwa Polskiego, polepszenie działalności bibliotek i punktów bibliotecznych, zaopatrzenie domów wczasowych w niezbędny sprzęt sportowy i gry świetlicowe.

Realizacja zadań w dziedzinie rozwoju oświaty i podniesienia kultury klasy robotniczej wymaga przede wszystkim poprawy stanu kadr kulturalno-oświatowych przez zwrócenie szczególnej uwagi na dobór kadr i stałe podnoszenie ich kwalifikacji.

Pracę w placówkach kulturalno-oświatowych należy oprzeć:

a) na kadrze pracowników posiadających niezbędne wykształcenie — w zasadzie co najmniej średnie, wykazujących inicjatywę i oddanych sprawie socjalistycznej kultury; w związku z tym należy dokonać przeglądu kadry pracowników k-o w placówkach związkowych;

b) na aktywie społecznym zakładów pracy, środowisk robotniczych, aktywie młodzieżowym i inteligencji pracującej.

Dla zapewnienia realizacji zadań w dziedzinie wychowania i pracy kulturalno-oświatowej konieczny jest rozwój szkolenia aktywu wszystkich instancji związkowych. Plenum zobowiązuje Prezydium CRZZ do opracowania, a Komitet Wykonawczy do wprowadzenia w życie ogólnozwiązkowego planu szkolenia aktywu.

Plenum CRZZ zobowiązuje rady zakładowe, zarządy okręgów i WKZZ do wzmocnienia współpracy z radami narodowymi, organami administracji szkolnej i upowszechniania kultury oraz komitetami FJN.

Uchwała IV Kongresu Związków Zawodowych nakłada na prasę związkową i wydawnictwa związkowe obowiązek podnoszenia wiedzy ogólnej i fachowej aktywu związkowego.

Plenum CRZZ zobowiązuje prezydia wszystkich instancji związkowych:

— do prowadzenia systematycznej pracy z kolegiami redakcyjnymi pism związkowych w celu zapewnienia prawidłowego uwzględniania przez nie problematyki związkowej, która by odzwierciedlała najistotniejsze potrzeby ruchu zawodowego,

— do zwiększenia prenumeraty i czytelnictwa prasy związkowej,

— do rozwinięcia na szeroką skalę popularyzacji osiągnięć i zamierzeń gospodarczych i kulturalnych ruchu zawodowego w Polsce Ludowej.

W celu ujednolicenia związkowej działalności prasowej i wydawniczej konieczne jest powołanie przy Prezydium CRZZ komórki koordynującej tę działalność.

* * *

W okresie przygotowań do obchodów Tysiąclecia Państwa Polskiego, w którym pogłębi się i umocni patriotyzm i jedność narodu, nastąpi niewątpliwie aktywizacja środowisk robotniczych. Będzie się ona wyrażać m. in. w podejmowaniu zobowiązań indywidualnych i zbiorowych oraz wielkich czynów społecznych na rzecz rozwoju kulturalnego Polski Ludowej.

Związki zawodowe włączyły się już w nurt szerokiego ruchu społecznego, stawiającego sobie za cel budowę szkół, obiektów kulturalno-socjalnych oraz przyśpieszenie rozwoju oświaty i kultury i polepszenie poziomu życiowego ludzi pracy — dla upamiętnienia i uczczenia trwałymi pomnikami Tysiąclecia Państwa Polskiego.

Obchody Tysiąclecia Państwa Polskiego przyniosą pełne zwycięstwo postępowych sił społecznych naszego narodu skupionych wokół Partii i władzy ludowej pod sztandarem Frontu Jedności Narodu, przyśpieszając tym samym zbudowanie socjalizmu w naszym kraju i umocnienie siły naszej ojczyzny — Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

*29 sierpnia 1958 r.*

## W SPRAWIE DOKSZTAŁCANIA PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE SZKOŁY PODSTAWOWEJ

*Uchwała nr 810/56 Rady Ministrów*
*z dnia 15 grudnia 1956 r.*

Podniesienie ogólnego wykształcenia klasy robotniczej jest niezbędnym warunkiem stałego wzrostu kwalifikacji zawodowych i postępu technicznego, poziomu kulturalnego i socjalistycznej świadomości mas pracujących. W celu usunięcia szeregu przeszkód w systemie szkolnictwa dla pracujących i stworzenia zachęty do dokształcania się pracowników w zakresie szkoły podstawowej, Rada Ministrów na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

**§ 1.** Dokształcaniem w zakresie 7 klas szkoły podstawowej obejmuje się pracowników głównie w wieku do lat 35.

**§ 2.** Dokształcaniem przewidzianym w § 1 należy objąć wszystkich pracowników młodocianych w wieku od 16 do 18 lat, jeżeli nie mają

ukończonej szkoły podstawowej. Młodociani powinni uczęszczać do szkoły podstawowej dla pracujących lub brać udział w pracach zespołów dokształcających.

§ 3. Zobowiązuje się Ministra Oświaty do:

1) organizowania i prowadzenia szkół podstawowych dla dorosłych przy zakładach pracy, zatrudniających ponad 300 pracowników w wieku do lat 35 bez ukończonej szkoły podstawowej, wśród których jest co najmniej 100 kandydatów do szkoły, jeżeli w pobliżu zakładu pracy nie ma szkoły dla dorosłych, która mogłaby zapewnić naukę wszystkim kandydatom;

— organizowania klas filialnych przy zakładach pracy, w których jest mniej niż 100 kandydatów do szkoły; organizowania i prowadzenia w największych zakładach pracy szkół dwuzmianowych, czynnych w godzinach przedpołudniowych i wieczornych;

2) znacznego rozszerzenia istniejącej sieci zespołów czytelniczych, zespołów nauczania, zespołów przedmiotowych i kursów nauczania początkowego;

3) zapewnienia odpowiedniej pod względem kwalifikacji zawodowych i wyrobienia społecznego liczby nauczycieli dla szkół podstawowych dla pracujących i oświatowców dla pozostałych placówek oświaty dla dorosłych, m. in. przez wprowadzenie odpowiedniej tematyki do programów zakładów kształcenia nauczycieli i uwzględnienia jej w publikacjach pedagogicznych;

4) przygotowania specjalnych podręczników do nauczania niektórych przedmiotów w szkołach podstawowych dla pracujących oraz stałego aktualizowania programów i materiałów nauczania dla zespołów dokształcających;

5) zwiększenia pomocy metodycznej dla szkół podstawowych dla pracujących i placówek oświaty dorosłych oraz zatrudnionych w nich pracowników pedagogicznych.

§ 4. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do wydania zarządzeń, nakładających na administrację zakładów pracy obowiązek:

1) prowadzenia aktualnej ewidencji osób nie mających ukończonej szkoły podstawowej;

2) opracowania w porozumieniu z wydziałami oświaty prezydiów rad narodowych i uwzględnienia w zakładowych umowach zbiorowych zakładowych planów dokształcania pracowników;

3) zapewnienia dla przyzakładowych szkół podstawowych dla pracujących odpowiednich lokali, wyposażonych w sprzęt szkolny i pomoce naukowe;

4) zatrudniania w miarę możności pracowników uczęszczających do szkoły w takich zmianach pracy, które umożliwiłyby im regularną obecność na lekcjach.

§ 5. 1. Przy awansowaniu na stanowiska kierownicze w produkcji i przy przyjmowaniu na kursy dokształcania zawodowego, po których ukończeniu robotnicy nabywają prawo do awansu zawodowego, należy w większym niż dotychczas stopniu brać pod uwagę posiadanie wykształcenia w zakresie 7 klas szkoły podstawowej.

2. Pracownikom kończącym klasę 7 szkoły podstawowej dla pracujących przyznaje się w okresie egzaminów końcowych płatne jednorazowe urlopy okolicznościowe w wymiarze 14 dni kalendarzowych.

§ 6. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) i kierowników zakładów pracy do otoczenia uczących się pracowników opieką, udzielania im pomocy i stworzenia warunków, umożliwiających podnoszenie wykształcenia ogólnego i kwalifikacji zawodowych.

§ 7. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą obowiązującą od roku szkolnego 1957/58.

## O NAUCE ZAWODU, PRZYUCZANIU DO OKREŚLONEJ PRACY I WARUNKACH ZATRUDNIENIA MŁODOCIANYCH W ZAKŁADACH PRACY ORAZ O WSTĘPNYM STAŻU PRACY

*Ustawa z dnia 2 lipca 1958 roku*

(Dz. U. 1958 r., nr 45, poz. 226)

### ROZDZIAŁ I

### Przepisy ogólne

**Art. 1.** Młodocianymi w rozumieniu ustawy są osoby, które ukończyły 14 lat, a nie przekroczyły 18 lat życia.

**Art. 2.** Wzbronione jest zatrudnianie osób, które nie osiągnęły 14 lat życia.

**Art. 3.** 1. Młodociani mogą być zatrudniani przez zakłady pracy tylko w celu:

1) nauki zawodu,
2) przyuczenia do określonej pracy,
3) odbycia wstępnego stażu pracy.

2. Poza przypadkami określonymi w ust. 1 zakłady pracy mogą zatrudniać młodocianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych, których rodzaje i czas trwania określi w drodze rozporządzenia Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

3. Młodociani w wieku powyżej lat 16 mogą być zatrudniani:

1) jeżeli posiadają kwalifikacje zawodowe i odbyli wstępny staż pracy (art. 6) — przy pracach odpowiadających posiadanym przez nich kwalifikacjom,

2) jeżeli nie spełniają warunków określonych w pkt 1 — przy pracach nie wymagających kwalifikacji zawodowych: rodzaje tych prac określą w drodze rozporządzenia właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Oświaty oraz z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych.

## ROZDZIAŁ II

### Nauka zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępny staż pracy

**Art. 4.** 1. Nauka zawodu młodocianego trwa zależnie od zawodu od 2 do 4 lat i kończy się egzaminem.

2. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Oświaty określą zawody, których wykonywanie wymaga ukończenia szkoły zawodowej lub odbycia nauki zawodu oraz zasady i tryb przeprowadzania egzaminu (ust. 1).

**Art. 5.** 1. Zakład pracy może przyjąć młodocianego w celu przyuczenia do określonej pracy, jeżeli rodzaj tej pracy nie wymaga innego przygotowania zawodowego (art. 4, ust. 2).

2. Okres przyuczania do określonej pracy nie może być krótszy niż 3 miesiące i nie powinien przekraczać 1 roku.

**Art. 6.** 1. Młodociani, którzy uzyskali kwalifikacje zawodowe przez naukę w szkole lub ukończyli naukę zawodu albo zostali przyuczeni do określonej pracy, odbywają wstępny staż pracy.

2. Okres wstępnego stażu pracy nie powinien być krótszy niż 6 miesięcy i nie może przekraczać 2 lat.

3. Dla młodocianych w wieku od 14 do 16 lat łączny okres przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy powinien trwać co najmniej do czasu ukończenia przez młodocianego 16 lat życia.

**Art. 7.** 1. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych lub właściwi ministrowie w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych na podstawie wytycznych ustalonych przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wydadzą szczegółowe przepisy o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i wstępnym stażu pracy.

2. W przepisach, o których mowa w ust. 1 można:

1) określać granice, w jakich zakłady pracy lub jednostki bezpośrednio nadrzędne nad zakładami pracy będą uprawnione do ustala-

nia czasu trwania i programów nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy oraz do ustalania prac, przy których dozwolone jest przyuczenie do określonej pracy,

2) przewidywać przedłużenie czasu trwania nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy, jeżeli młodociany nie nabył wymaganych kwalifikacji w ustalonym czasie,

3) zwalniać od obowiązku odbycia wstępnego stażu pracy w niektórych dziedzinach zatrudnienia, zawodach lub zakładach pracy, a także określone kategorie osób.

**Art. 8.** 1. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może nałożyć na uspołecznione zakłady pracy obowiązek przyjmowania młodocianych w większej liczbie, niż to wynika z potrzeb zakładu pracy, w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy oraz określić zasady pokrywania kosztów z tym związanych, a także zasady dalszego zatrudnienia tych młodocianych.

2. Przypadki, w których może być nałożony na zakład pracy obowiązek przyjęcia zwiększonej liczby młodocianych, określą właściwi ministrowie.

## ROZDZIAŁ III

## Zawieranie i rozwiązywanie umów z młodocianymi

**Art. 9.** 1. Zakład pracy przyjmując młodocianego na naukę zawodu w celu przyuczenia do określonej pracy oraz odbycia wstępnego stażu pracy jest obowiązany zawrzeć z nim na piśmie umowę, określającą zawód albo rodzaj pracy, w jakim młodociany będzie szkolony, czas trwania nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy oraz zasadnicze obowiązki i uprawnienia młodocianego.

2. Do rozwiązywania umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w ust. 3 i 4.

3. Zakład pracy może rozwiązać umowę w czasie trwania nauki zawodu i wstępnego stażu pracy bez zachowania obowiązujących terminów wypowiedzenia z przyczyn nie zawinionych przez młodocianego tylko w razie:

1) niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 6 miesięcy,

2) zarządzonego zgodnie z obowiązującymi przepisami odosobnienia młodocianego z powodu choroby zakaźnej, jeżeli opuszczenie pracy trwa dłużej niż 6 miesięcy,

3) niemożności wykonywania pracy przez młodocianego z innych przyczyn aniżeli wymienione w pkt 1 i 2 przez czas przekraczający 3 miesiące.

4. Zakład pracy może rozwiązać umowę w czasie trwania nauki zawodu i wstępnego stażu pracy z zachowaniem obowiązujących terminów wypowiedzenia tylko:

1) w przypadkach przewidzianych w art. 14, ust. 2,

2) jeżeli młodociany nie wypełnia swych obowiązków określonych w umowie, a w szczególności zaniedbuje się w nauce zawodu lub w odbywaniu wstępnego stażu pracy,

3) jeżeli młodociany nie spełnia obowiązku dokształcania się przewidzianego w art. 12,

4) w razie likwidacji zakładu pracy,

5) w razie reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie nauki zawodu lub wstępnego stażu pracy.

5. Przepisy ust. 3 i 4 nie mają zastosowania do młodocianych odbywających wstępny staż pracy po przyuczeniu do określonej pracy.

**Art. 10.** Okresy nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy oraz wstępnego stażu pracy są okresami zatrudnienia.

## ROZDZIAŁ IV

### Warunki zatrudniania młodocianych

**Art. 11.** 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

1) ukończyli co najmniej 7 klas szkoły podstawowej,

2) wykażą się świadectwem lekarskim stwierdzającym, że dany rodzaj pracy nie zagraża ich zdrowiu,

2. Minister Pracy i Opieki Społecznej [1]) w porozumieniu z Ministrem Oświaty może wyjątkowo na niektórych obszarach lub w szczególnych okolicznościach zezwolić na zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli 7 klas szkoły podstawowej.

3. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej mogą określić w drodze rozporządzenia wyższe wymagania kwalifikacyjne od ustalonych w ust. 1, pkt 1.

**Art. 12.** 1. Młodociani zatrudnieni przez zakłady pracy obowiązani są do dokształcania się do czasu ukończenia 18 lat życia.

2. Młodociani przyjęci do pracy, do przyuczenia do określonej pracy lub do odbycia wstępnego stażu pracy po przyuczeniu do określonej pracy są obowiązani:

1) jeżeli nie ukończyli 7 klas szkoły podstawowej — do dokształcania się w celu ukończenia pełnej szkoły podstawowej,

[1]) Obecnie funkcje Ministra Pracy i Opieki Społecznej w zakresie zatrudnienia i płac przejął Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

2) jeżeli ukończyli 7 klas szkoły podstawowej — do dokształcania się zawodowego lub ogólnokształcącego.

3. Młodociani zatrudnieni w celu nauki zawodu obowiązani są do dokształcania się w zakresie obranego zawodu.

4. Minister Oświaty określi okres dokształcania, organizację i sposób prowadzenia szkół dokształcających i przyzakładowych oraz innych form dokształcania.

5. Obowiązek dokształcania się nie dotyczy młodocianych zatrudnionych w celu odbycia wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu albo po uzyskaniu kwalifikacji zawodowych przez naukę w szkole.

6. Zakład pracy obowiązany jest kontrolować czy młodociany spełnia obowiązek dokształcania się.

7. Minister Oświaty w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej oraz Centralną Radą Związków Zawodowych określi tryb przeprowadzania kontroli nad spełnianiem przez młodocianych obowiązku dokształcania się.

8. Minister Oświaty w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej oraz Centralną Radą Związków Zawodowych może wyjątkowo na niektórych obszarach lub w szczególnych okolicznościach zezwolić na zatrudnienie młodocianych bez obowiązku dokształcania się przewidzianego w ust. 1 pkt 2.

9. Minister Oświaty w przypadkach określonych w ust. 4, 7 i 8 w odniesieniu do dokształcania zawodowego działa w porozumieniu z innymi ministrami, którym podporządkowane są szkoły zawodowe kształcące w danym zawodzie.

**Art. 13.** 1. Czas pracy młodocianych w wieku od lat 14 do 16 wynosi 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo.

2. Młodocianych w wieku powyżej lat 16 obowiązuje normalny czas pracy stosowany w zakładzie pracy.

3. Do czasu pracy młodocianych (ust. 1 i 2) wlicza się czas dokształcania określonego w art. 12, ust. 2 i 3 bez względu na to, czy nauka odbywa się w godzinach pracy, czy poza godzinami pracy, jednakże w wymiarze nie większym niż 18 godzin tygodniowo.

4. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Oświaty, jeżeli organizacja dokształcania tego wymaga, mogą określić inne zasady podziału czasu pracy na pracę i dokształcanie, z tym, że:

1) czas pracy w zakładzie pracy młodocianych w wieku od 14 do 16 lat może tylko wyjątkowo wynosić więcej niż 6 godzin na dobę, nie więcej jednak niż 8 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo,

2) czas nauki wliczany do czasu pracy powinien w okresie rocznym odpowiadać ilości godzin, jaka przypada na rok w wyniku zastosowania przepisu ust. 3.

3) z wliczania czasu dokształcania do czasu pracy stosownie do ust. 3 korzystają jedynie ci młodociani, którzy wykonują obowiązek dokształcania się.

**Art. 14.** 1. Młodociany podlega bezpłatnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym w czasie zatrudnienia celem stwierdzenia, czy dany rodzaj pracy nie zagraża zdrowiu młodocianego. Badania lekarskie w czasie zatrudnienia powinny być przeprowadzane w okresach nie dłuższych niż co 6 miesięcy.

2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dany rodzaj pracy zagraża zdrowiu młodocianego, zakład pracy jest obowiązany zmienić rodzaj pracy młodocianego, a w razie niemożności zmiany zwolnić go z pracy bezzwłocznie i wypłacić mu wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

3. Zasady i tryb przeprowadzania wstępnych i okresowych badań lekarskich określi Minister Zdrowia w drodze rozporządzenia.

**Art. 15.** 1. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustali w drodze rozporządzenia wykaz prac, przy których wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w wieku od lat 14 do 16 oraz w wieku powyżej lat 16.

2. Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Ministrem Oświaty i innymi zainteresowanymi ministrami oraz Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych, określonych w rozporządzeniu, rodzajach prac wzbronionych w zakresie potrzebnym dla nauki zawodu lub odbycia wstępnego stażu pracy, jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia niezbędnego dopływu pracowników, a odbywanie nauki w zakresie tych prac nie jest możliwe w szkołach zawodowych. Rozporządzenie to określi warunki, zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy pracach wzbronionych.

**Art. 16.** 1. Zatrudnianie młodocianych w porze nocnej w godzinach od 22 do 6 oraz w godzinach nadliczbowych jest wzbronione.

2. Przerwa w pracy młodocianych, obejmująca porę nocną, powinna trwać co najmniej 12 kolejno po sobie następujących godzin.

## ROZDZIAŁ V

## Urlopy wypoczynkowe

**Art. 17.** 1. Młodocianym do ukończenia 16 roku życia przysługuje po nieprzerwanej pracy półrocznej płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 tygodni, a po rocznej nieprzerwanej pracy oraz w roku następnym urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni kalendarzowych.

Urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni kalendarzowych przysługuje po rocznej nieprzerwanej pracy niezależnie od 2-tygodniowego urlopu przysługującego po pół roku pracy.

2. Młodociani w wieku powyżej 16 lat korzystają z urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach przewidzianych w obowiązujących przepisach o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu.

3. Na wniosek młodocianego objętego dokształcaniem zakład pracy powinien mu udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

## ROZDZIAŁ VI

## Zasady wynagradzania

**Art. 18.** 1. W okresie nauki zawodu i przyuczenia do określonej pracy obowiązują uczniowskie stawki płac.

2. Zasady wynagradzania młodocianych w okresie nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i odbywania wstępnego stażu pracy, wysokość uczniowskich stawek płac oraz wysokość wynagrodzenia w okresie odbywania wstępnego stażu pracy określą: Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych lub na podstawie wytycznych wydanych przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, właściwi ministrowie w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

## ROZDZIAŁ VII

## Zasady zatrudniania pracowników rozpoczynających pracę w danym zawodzie

**Art. 19.** 1. Pracownicy bez względu na wiek, podejmujący po raz pierwszy zatrudnienie w wyuczonym zawodzie lub podejmujący zatrudnienie w zawodzie, w którym nie posiadają wymaganych kwalifikacji zawodowych, są obowiązani do odbycia wstępnego stażu pracy. Pracownicy podejmujący zatrudnienie, nie wymagające kwalifikacji zawodowych, nie podlegają obowiązkowi odbycia wstępnego stażu pracy. Rodzaje prac nie wymagających kwalifikacji zawodowych określą właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej.

2. Dla pracowników wymienionych w ust. 1, którzy nie posiadają wymaganych kwalifikacji zawodowych, mogą być wprowadzone poza wstępnym stażem pracy także inne formy przygotowania zawodowego, jeżeli odbycie wstępnego stażu pracy nie zapewnia właściwego przy-

gotowania do pracy w określonych zawodach lub na określonych stanowiskach.

3. Czas trwania wstępnego stażu pracy, łącznie z innymi formami przygotowania zawodowego pracowników wymienionych w ust. 1, nie może przekraczać 2 lat.

**Art. 20.** 1. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych lub właściwi ministrowie w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych na podstawie wytycznych ustalonych przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wydadzą szczegółowe przepisy o wstępnym stażu pracy i innych formach przygotowania zawodowego pracowników wymienionych w art. 19.

2. W przepisach, o których mowa w ust. 1, można:

1) określać granice, w jakich zakłady pracy lub jednostki bezpośrednio nadrzędne nad zakładami pracy będą uprawnione do ustalenia czasu trwania i programów wstępnego stażu pracy oraz innych form przygotowania zawodowego,

2) przewidywać przedłużenie czasu trwania wstępnego stażu pracy i innych form przygotowania zawodowego, jeżeli pracownik nie nabył wymaganych kwalifikacji w ustalonym czasie,

3) zwalniać od obowiązku wstępnego stażu pracy w niektórych dziedzinach zatrudnienia, zawodach lub zakładach pracy, a także określone kategorie osób.

3. Przepisy, o których mowa w ust. 1, a dotyczące stażu pracy absolwentów szkół wyższych, właściwi ministrowie wydają w porozumieniu z Ministrem Szkolnictwa Wyższego.

**Art. 21.** Warunki pracy i płacy pracowników wymienionych w art. 19 w czasie odbywania wstępnego stażu pracy i przygotowania zawodowego określa Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych lub na podstawie wytycznych wydanych przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych właściwi ministrowie w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

**Art. 22.** Do pracowników wymienionych w art. 19, będących absolwentami szkół, oraz do pracowników, którzy ukończyli 18 lat życia w okresie odbywania wstępnego stażu pracy po nauce zawodu, stosuje się odpowiednio przepisy art. 8 i 9.

## ROZDZIAŁ VIII

## Nadzór nad przestrzeganiem przepisów

**Art. 23.** Zakłady pracy obowiązane są prowadzić wykazy zatrudnionych pracowników młodocianych. Dane, które wykazy te powinny

zawierać, ustali w drodze rozporządzenia Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Ministrem Zdrowia oraz z Centralną Radą Związków Zawodowych.

**Art. 24.** 1. Nadzór nad przestrzeganiem przepisów ustawy oraz przepisów wydanych w jej wykonaniu sprawują inspektorzy pracy związków zawodowych oraz społeczni inspektorzy pracy.

2. Szczegółowy zakres działania inspektorów pracy i tryb wykonania nadzoru w sprawach, o których mowa w ust. 1, określi Centralna Rada Związków Zawodowych.

3. Minister Oświaty i podległe mu władze szkolne winny kontrolować przebieg nauki zawodu w zakładach pracy. Zakres tej kontroli i tryb jej wykonywania określi rozporządzenie Ministra Oświaty, wydane w porozumieniu z właściwymi ministrami.

**Art. 25.** 1. Kto, działając z ramienia zakładu pracy, wykracza przeciw przepisom art. 2, art. 3, art. 9, ust. 3 i 4, art. 11 ust. 1, art. 13 ust. 1 i 3, art. 14 ust. 2, art. 15—17, art. 22 i art. 23 — podlega karze grzywny do 1000 zł.

2. O karze określonej w ust. 1 orzeka inspektor pracy związku zawodowego w trybie przewidzianym w dekrecie z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260).

3. W przypadku, gdy społeczna szkodliwość czynu, stopień zawinienia lub inne ważne okoliczności sprawy wymagają zastosowania kary surowszej niż przewidziana w ust. 1, inspektor pracy może przekazać sprawę na drogę postępowania sądowego, w trybie przewidzianym dla postępowania karno-administracyjnego. Sąd może wówczas orzec karę grzywny do 4500 zł lub karę aresztu do 3 miesięcy albo obie te kary łącznie.

4. Postanowienie o przekazaniu sprawy na drogę postępowania sądowego zastępuje akt oskarżenia.

5. Właściwy do rozpoznawania sprawy jest sąd powiatowy. Do postępowania przed sądem powiatowym stosuje się przepisy kodeksu postępowania karnego, obowiązujące w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, ze zmianami przewidzianymi w art. art. 505, 506, § 1 i art. 507 kodeksu postępowania karnego. Sąd sporządza uzasadnienie wyroku z urzędu. Wyrok sądu nie ulega zaskarżeniu.

## ROZDZIAŁ IX

## Przepisy przejściowe i końcowe

**Art. 26.** W stosunku do młodocianych w wieku powyżej lat 16, zatrudnionych w zakładach pracy w dniu wejścia w życie ustawy sto-

suje się dotychczasowe przepisy, dotyczące zasad odbywania nauki zawodu i przyuczenia do pracy. Młodociani ci będą jednak zobowiązani do kształcenia się na podstawie przepisów przewidzianych w art. 12, ust. 1 i 4, wydanych w porozumieniu z zainteresowanym ministrem.

**Art. 27.** 1. Rzemieślnicze zakłady pracy mogą przyjmować młodocianych w wieku od 14 do 16 lat tylko w celu nauki zawodu.

2. Przewodniczący Komitetu Drobnej Wytwórczości w porozumieniu z Ministrem Oświaty, Ministrem Pracy i Opieki Społecznej oraz Centralną Radą Związków Zawodowych i po zasięgnięciu opinii Związku Izb Rzemieślniczych określi w drodze rozporządzenia dla osób zatrudnionych w rzemieślniczych zakładach pracy zasady zawierania i rozwiązywania umów o naukę zawodu, zasady odbywania nauki zawodu, zakres stosowania i zasady odbywania wstępnego stażu pracy, zasady i tryb przeprowadzania egzaminów oraz kwalifikacje osób uprawnionych do szkolenia uczniów rzemieślniczych.

**Art. 28.** Minister Rolnictwa w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej i Ministrem Oświaty oraz Centralną Radą Związków Zawodowych i po zasięgnięciu opinii Związku Kółek i Organizacji Rolniczych określi w drodze rozporządzenia zakres stosowania przepisów niniejszej ustawy do młodocianych, zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach rolnych i rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, oraz warunki zatrudnienia i zasady szkolenia zawodowego młodocianych, zatrudnionych w tych gospodarstwach i spółdzielniach.

**Art. 29.** W zakresie nie unormowanym niniejszą ustawą stosuje się przepisy prawa pracy.

**Art. 30.** 1. Tracą moc:

1) art. 111—125 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 czerwca 1927 roku o prawie przemysłowym (Dz. U. nr 53, poz. 488 z późniejszymi zmianami), a z dniem wejścia w życie przepisów przewidzianych w art. 27 ust. 2 — także art. art. 148—157 tego rozporządzenia,

2) dekret z dnia 8 stycznia 1946 r. o rejestracji i o obowiązku pracy (Dz. U. nr 3, poz. 24),

3) ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. nr 10, poz. 106),

4) ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej (Dz. U. nr 10, poz. 107),

5) dekret z dnia 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz. U. z 1951 r. nr 41, poz. 311 i z 1954 r. nr 52, poz. 260) z zastrzeżeniem postanowień ust. 2.

2. Do czasu wydania przepisów wykonawczych, przewidzianych

w niniejszej ustawie, pozostają w mocy dotychczasowe przepisy wykonawcze i o wstępnym stażu pracy oraz przepisy dotyczące młodocianych, zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach rolnych i rolniczych spółdzielniach produkcyjnych.

**Art. 31.** Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## W SPRAWIE UPOSAŻENIA PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BIBLIOTECZNEJ ZATRUDNIONYCH W BIBLIOTEKACH ZAKŁADOWYCH [1])

*Uchwała nr 160/59 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 2 maja 1959 r.*

Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

**§ 1.** Przepisom niniejszej uchwały podlegają pracownicy służby bibliotecznej zatrudnieni w bibliotekach zakładowych prowadzonych przez związki zawodowe.

**§ 2.** 1. Ustala się następującą tabelę stanowisk służbowych i stawek uposażenia zasadniczego pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, wynoszącym 46 godzin tygodniowo.

| Stanowisko służbowe | Miesięcznie zł |
|---|---|
| 1. Starszy bibliotekarz | 1 600—1 900 |
| 2. Bibliotekarz | 1 250—1 600 |
| 3. Młodszy bibliotekarz z wyższym wykształc. | 1 050—1 250 |
| 4. Młodszy bibliotekarz ze średnim wykształc. | 950—1 200 |
| 5. Pomocnik bibliotekarza | 900—1 050 |
| 6. Techniczny pracownik biblioteczny | 800— 950 |
| 7. Manipulacyjny pracownik biblioteczny | 700— 900 |

2. Podwyżka uposażenia zasadniczego w granicach stawek przewidzianych dla danego stanowiska służbowego nie może wynosić mniej niż 50 zł.

**§ 3.** 1. Ustala się następujące wymagania kwalifikacyjne dla zajmowania stanowisk służbowych wymienionych w § 2, ust. 1: (patrz tab. na str. 540).

2. Ustalenie kwalifikacji pracowników, o których mowa w § 3 uchwały, powinno być dokonane na podstawie następujących dokumentów, przedłożonych w oryginale lub uwierzytelnionym odpisie:

[1]) Patrz „Zbiór uchwał i dokumentów dot. pracy kulturalno-oświatowej". Wydawnictwo Związkowe, 1960 r.

| Stanowisko służbowe | Wymagania kwalifikacyjne |
|---|---|
| 1. Starszy bibliotekarz | Wyższe wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 6 lat pracy bibliotekarskiej |
| 2. Bibliotekarz | a) Wyższe wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 2 lata pracy bibliotekarskiej bądź<br>b) Średnie wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 5 lat pracy bibliotek. |
| 3. Młodszy bibliotekarz z wyższym wykształceniem | Wyższe wykształcenie |
| 4. Młodszy bibliotekarz ze średnim wykształceniem | Średnie wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 2 lata pracy bibliotekarskiej |
| 5. Pomocnik bibliotekarza | Średnie wykształcenie bibliotekarskie |
| 6. Techniczny pracownik biblioteczny | Średnie wykształcenie |
| 7. Manipulacyjny pracownik biblioteczny | Ukończona szkoła podstawowa |

a) dowodu ukończenia przez pracownika odpowiedniego zakładu lub kursu, złożenia odpowiedniego egzaminu bądź też dowodu zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych, przyznanego przez sekretarza Centralnej Rady Związków Zawodowych w trybie postępowania przewidzianego w § 5,

b) dokumentów stwierdzających czasokres pracy bibliotekarskiej.

§ 4. Podstawą do określenia, jakie wykształcenie uznaje się za średnie lub wyższe bibliotekarskie oraz rodzaje pracy, które mogą być uznane za pracę bibliotekarską jest zarządzenie nr 224 Ministra Kultury i Sztuki z dnia 28 października 1958 r. zawarte w Biuletynie Ministerstwa Kultury i Sztuki nr 17 z dnia 19 grudnia 1958 r.

§ 5. W wyjątkowych przypadkach na wniosek Prezydium Zarządu Głównego Związku Zawodowego oraz na podstawie opinii Komisji Kwalifikacyjnej przy Zespole Oświaty i Upowszechniania Kultury CRZZ, właściwy sekretarz CRZZ może ze względu na wieloletnią pracę w zawodzie bibliotekarskim oraz osiągnięcia zawodowe zwolnić pracownika od wymagań kwalifikacyjnych ustalonych w § 3 do zajmowania danego stanowiska.

W skład Komisji Kwalifikacyjnej wchodzą przedstawiciele: Centralnej Rady Związków Zawodowych (jako przewodniczący), Ministerstwa Kultury i Sztuki, Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich oraz zaproszeni przedstawiciele zainteresowanych instancji związkowych.

**§ 6.** Pracownicy biblioteczni, zatrudnieni na stanowiskach wymagających wykształcenia średniego, a nie posiadający tego wykształcenia, mogą być zakwalifikowani na stanowisko technicznego pracownika bibliotecznego, jeżeli wywiązują się należycie ze swoich obowiązków i zobowiążą się podjąć naukę w terminie od dnia 1 września 1959 r. oraz uzyskać wykształcenie średnie w terminie przewidzianym programem szkoły.

**§ 7.** 1. Pracownikom wymienionym w § 1, wykonującym niżej wymienione funkcje, przyznaje się dodatek w następującej wysokości:

| | | |
|---|---|---|
| 1) | kier. biblioteki liczącej | ponad 20 tys. tomów — 300 zł |
| 2) | kier. biblioteki | od 15 — 20 tys. tomów — 250 zł |
| 3) | kier. biblioteki | od 10 — 15 tys. tomów — 200 zł |
| 4) | kier. biblioteki | od 5 — 10 tys. tomów — 150 zł |
| 5) | kier. biblioteki | od 2 — 5 tys. tomów — 100 zł |
| 6) | kier. biblioteki | od 1 — 2 tys. tomów — 75 zł |

**§ 8.** Pełnienie funkcji, o których mowa w § 7 pkt 1) 2) 3) i 4) może być powierzone osobom, które posiadają kwalifikacje przewidziane na stanowisko co najmniej młodszego bibliotekarza ze średnim wykształceniem, zaś w punkcie 5) i 6) — co najmniej na stanowisko pomocnika bibliotekarza.

W razie braku odpowiednich kandydatów na stanowiska przewidziane w § 7, pkt 5) i 6) — można zatrudnić pracownika, który posiada kwalifikacje przewidziane na stanowisko technicznego pracownika bibliotecznego, pod warunkiem uzupełnienia kwalifikacji zawodowych (ukończenia odpowiednich kursów) w ciągu 2 lat od daty przyjęcia do pracy.

**§ 9.** Pracownikom bibliotecznym, wyróżniającym się wybitnymi osiągnięciami na polu organizacji i upowszechniania czytelnictwa, może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 25% uposażenia zasadniczego.

Przyznanie dodatku specjalnego przez dyrekcję zakładu może nastąpić:

a) w stosunku do pracowników wymienionych w § 2, ust. 1, punkt 1, 2, 3, 4 — na wniosek prezydium zarządu okręgowego związku zawodowego,

b) w stosunku do pracowników wymienionych w pkt 5, 6, 7 tego samego paragrafu — na wniosek prezydium zarządu okręgowego uzgodniony z zarządem głównym związku zawodowego.

§ 10. Pracownicy służby bibliotecznej, zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w bibliotekach liczących ponad 1000 tomów, otrzymują wynagrodzenie obliczone wg stawki godzinowej. Stawka za godzinę pracy efektywnej wynosi 1/200 pełnego wynagrodzenia miesięcznego (łącznie z dodatkami), które przysługiwałoby pracownikowi w razie zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 11. Pracownikom prowadzącym punkty biblioteczne z księgozbiorem liczącym do 1000 tomów lub punkty z księgozbiorem wymiennym, dostarczanym przez biblioteki publiczne lub związkowe na podstawie umowy zawartej między zakładem a daną biblioteką, może być przyznana nagroda kwartalna w wysokości 100—350 zł. Wysokość nagrody uzależnia się od wielkości księgozbioru i liczby czytelników.

§ 12. Pracownicy biblioteczni, zatrudnieni w dniu wejścia w życie niniejszej uchwały i wywiązujący się należycie ze swoich obowiązków, powinni być zakwalifikowani na jedno ze stanowisk przewidzianych w § 2, odpowiadające posiadanym kwalifikacjom i stażowi pracy.

Zakwalifikowania pracowników bibliotecznych według tabeli stanowisk służbowych dokona Centralna Rada Związków Zawodowych.

§ 13. Dla pokrycia różnicy w wysokości stawek wynagradzania zwiększa się w zainteresowanych resortach środki finansowe według załączonego rozdzielnika.

§ 14. Uchwała wchodzi w życie z dniem powzięcia z mocą od 1 kwietnia 1959 r.

## W SPRAWIE ZASAD URZĄDZANIA I FINANSOWANIA PLACÓWEK KULTURALNO-OŚWIATOWYCH W ZAKŁADACH PRACY ORAZ W SPRAWIE PŁAC PRACOWNIKÓW KULTURALNO-OŚWIATOWYCH

*Uchwała nr 941/55 Prezydium Rządu z dnia 2 grudnia 1955 r.*

(Monitor Polski 1955 r., nr 127, poz. 1627)

W celu ustalenia obowiązków zakładów pracy w zakresie urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych dla pracowników oraz zapewnienia rozwoju i doskonalenia działalności tych placówek — na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych Prezydium Rządu uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia świetlicy ma każdy:

1) zakład pracy zatrudniający ponad 100 pracowników,
2) dom młodego robotnika,
3) hotel robotniczy, w którym mieszka więcej niż 200 pracowników.

2. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia klubu ma zakład pracy zatrudniający ponad 1000 pracowników. Klub powinien być położony poza terenem zakładu pracy.

3. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia domu kultury ma zakład pracy zatrudniający ponad 2000 pracowników. Dom kultury powinien być położony poza zakładem pracy.

4. Warunki, jakim powinny odpowiadać kluby i domy kultury oraz ich organizacje określa specjalny regulamin Centralnej Rady Związków Zawodowych.

5. Jeżeli w zakładach pracy, zatrudniających poniżej określonych w ust. 1, 2, 3 ilości pracowników, istnieje świetlica, klub lub dom kultury, nie należy ich likwidować.

6. Zakłady pracy, które nie mają warunków do uruchomienia klubów lub domów kultury określonych w ust. 2 i 3 powinny rozwijać pracę kulturalno-oświatową w ramach istniejących możliwości lokalowych.

7. Zakłady pracy mają również prawo w ramach własnych możliwości lokalowych organizować świetlice („czerwone kąciki") przy działach produkcyjnych.

**§ 2.** 1. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia świetlicy, klubu, domu kultury obejmuje:

1) dostarczenie odpowiedniego pomieszczenia,

2) zaopatrzenie w stosowne umeblowanie (np. stoły, stoliki do gier, krzesła, szafki na prasę, półki na książki, wieszaki na wierzchnią odzież, dywaniki, chodniki, firanki) oraz radio,

3) oświetlenie i ogrzewanie, utrzymywanie w czystości oraz dokonywanie potrzebnych remontów.

2. Wydatki przewidziane w ust. 1 odnoszą się również do kin związkowych, mieszczących się w ramach placówki kulturalno-oświatowej.

3. Zakłady pracy, posiadające wspólną świetlicę, klub, dom kultury, pokrywają wydatki przewidziane w ust. 1, pkt 2 i 3 proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników.

**§ 3.** O zlikwidowaniu istniejącej lub planowanej placówki kulturalno-oświatowej jako klubu fabrycznego lub zakładowego domu kultury decyduje ministerstwo (centralny zarząd) w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

**§ 4.** 1. Zakład pracy, zatrudniający ponad 500 pracowników, ma obowiązek przyjęcia i opłacenia kierownika świetlicy zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (etatowego).

2. Dom młodego robotnika oraz hotel robotniczy, w którym mieszka ponad 200 mieszkańców, zatrudnia instruktora kulturalno-oświatowego w pełnym wymiarze czasu pracy (etatowego).

3. Zakład pracy, zatrudniający od 250 do 500 pracowników, oraz państwowy ośrodek maszynowy, zatrudniający ponad 100 osób, ma obowiązek przyjęcia i opłacania kierownika świetlicy, pracującego w wymiarze do 50 godzin pracy miesięcznie i opłacanego ryczałtowo.

4. Pracownicy wymienieni w ust. 1 i 2 są pracownikami o nienormowanym czasie pracy.

5. Zobowiązuje się Ministra Państwowych Gospodarstw Rolnych do uregulowania odrębnym zarządzeniem — w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych — zasad zatrudniania i płacy pracowników kulturalno-oświatowych w jednostkach organizacyjnych państwowych gospodarstw rolnych w terminie do dnia 31 stycznia 1956 r.

§ 5. W klubie fabrycznym zakład pracy ma obowiązek przyjęcia i opłacania dwóch pracowników o pełnym wymiarze czasu pracy:

1) kierownika klubu

2) instruktora kulturalno-oświatowego.

§ 6. W zakładowym domu kultury zakład pracy ma obowiązek przyjęcia i opłacania od trzech do pięciu pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy.

Jeżeli rozmiary działalności domu kultury wymagają zatrudnienia więcej niż pięciu pracowników, wówczas ilość etatów ustala corocznie centralny zarząd [1]) w uzgodnieniu z właściwym zarządem głównym związku zawodowego.

§ 7. Działalnością świetlic, klubów fabrycznych, zakładowych domów kultury i kin związkowych oraz personelu kulturalno-oświatowego kierują rady zakładowe (miejscowe).

§ 8. 1. Kierownik zakładu pracy przyjmuje i zwalnia kierowników świetlic w zakładowych placówkach kulturalno-oświatowych na wniosek zarządów okręgowych związku zawodowego, a pracowników domów kultury — na wniosek zarządu głównego związku zawodowego. Wysokość wynagrodzenia i zasadę zaszeregowania tych pracowników reguluje tabela płac, stanowiąca załącznik nr 2.

2. Pracownicy, którzy w chwili wejścia w życie niniejszej uchwały mają wynagrodzenie wyższe, niż przewiduje załączona tabela płac, zachowują dotychczasową wysokość wynagrodzenia.

3. Pracownikom, wyróżniającym się wybitnymi osiągnięciami w pracy kulturalno-oświatowej, minister może na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych przyznać wynagrodzenie wyższe niż przewiduje załączona tabela płac [2]).

§ 9. [3]) Centralna Rada Związków Zawodowych w porozumieniu

---

[1]) Obecnie zjednoczenie.

[2]) § 8 ust. 3 anulowany uchwałą nr 658 Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1959 r.

[3]) § 9 przytoczony w brzmieniu uchwały nr 58 Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1959 r.

z Ministrem Kultury i Sztuki określi wymagania kwalifikacyjne uprawniające do objęcia stanowisk wymienionych w załączniku nr 2.

§ 10. Przydatność do pracy oraz zaszeregowanie i staż pracy pracowników zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych ustalają komisje weryfikacyjne, powołane przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

§ 11. 1. Pracownikom etatowym placówek kulturalno-oświatowych zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszelkie świadczenia i uprawnienia przysługujące innym pracownikom danego zakładu pracy.

2. W zakładach pracy, w których przysługuje pracownikom deputat węglowy w naturze, pracownicy placówek kulturalno-oświatowych, przyjęci po dniu 1 stycznia 1956 r. otrzymują ekwiwalent za węgiel deputatowy w wysokości 250 zł za jedną tonę. Pracownicy, którzy otrzymywali deputat węglowy w naturze przed wejściem w życie niniejszej uchwały, zachowują go nadal.

§ 12. 1. Zakład pracy ma obowiązek zatrudnić, zależnie od potrzeb, w pełnym wymiarze lub niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników administracyjno-gospodarczych w placówkach kulturalno-oświatowych.

2. Pracownicy określeni w ust. 1 otrzymują wynagrodzenie zgodnie z zasadami, obowiązującymi w zakładzie pracy dla pracowników danej kategorii.

§ 13. Tracą moc postanowienia układów zbiorowych pracy, dotyczące urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy.

§ 14. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1956 r.

## W SPRAWIE ZMIANY UCHWAŁY NR 941 PREZYDIUM RZĄDU Z DNIA 2 GRUDNIA 1955 R. W SPRAWIE ZASAD URZĄDZANIA I FINANSOWANIA PLACÓWEK KULTURALNO-OŚWIATOWYCH W ZAKŁADACH PRACY ORAZ W SPRAWIE PŁAC PRACOWNIKÓW KULTURALNO-OŚWIATOWYCH

*Uchwała nr 58 Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1959 r.*

(Monitor Polski nr 17, poz. 71)

*(Wyciąg)*

§ 2. Załącznik nr 2 do uchwały otrzymuje następujące brzmienie:

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymienionych w tabeli posiadający ukończone studia wyższe, otrzymują dodatek w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego.

TABELA PŁAC PRACOWNIKÓW KULTURALNO-OŚWIATOWYCH W ZAKŁADACH PRACY

| Lp. | Stanowisko | Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne w złotych | |
|---|---|---|---|
| | | od | do |
| 1. | Kierownik zakładowego domu kultury | 1 260 | 1 950 |
| 2. | Kierownik klubu fabrycznego | 1 150 | 1 600 |
| 3. | Instruktor domu kultury lub klubu, kierownik świetlicy, instruktor kulturalno-oświatowy w hotelu robotniczym lub w domu młodego robotnika | 1 000 | 1 500 |

2. Pracownikom, wyróżniającym się wybitnymi osiągnięciami w pracy kulturalno-oświatowej, dyrekcja zakładu może — na wniosek zarządu głównego związku zawodowego — przyznać wynagrodzenie do 25% wyższe niż przewiduje załączona tabela płac.

3. Pracownik kulturalno-oświatowy, zatrudniony w świetlicy, klubie i domu kultury, nie posiadający ukończonej szkoły średniej w dniu wejścia w życie uchwały, otrzymuje wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości.

4. W wyjątkowych przypadkach, jeśli uzasadnia to dotychczasowy przebieg pracy zawodowej, Centralna Rada Związków Zawodowych może zwolnić pracownika od wymagań kwalifikacyjnych ustalonych dla danego stanowiska: wynagrodzenie jego nie podlega ograniczeniu, o którym mowa w ust. 3.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lutego 1959 r.

## W SPRAWIE WYNAGRADZANIA DYRYGENTÓW ORAZ CZŁONKÓW ZAKŁADOWYCH ORKIESTR DĘTYCH ZA CZAS ĆWICZEŃ (PRÓB) I WYSTĘPÓW [1])

*Uchwała nr 236/59 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r.*

Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Wynagrodzenie dla członków zakładowych orkiestr dętych ustala się w stawkach godzinowych w wysokości 4,50—6,00 zł za jedną godzinę ćwiczeń, prób i występów.

[1]) Patrz „Zbiór uchwał i dokumentów dot. pracy kulturalno-oświatowej". Wydawnictwo Związkowe, 1960 r.

2. Wysokość wynagrodzenia określonego w ust. 1 zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek dyrygenta w zależności od kwalifikacji i zdolności muzycznych członka orkiestry.

3. Ćwiczenia (próby) mogą odbywać się tylko poza godzinami pracy (zajęć służbowych).

Wynagrodzenie miesięczne członka orkiestry z tytułu ćwiczeń i prób nie może przekraczać kwoty, przypadającej za 24 godziny ćwiczeń i prób w miesiącu.

§ 2. 1. Dla dyrygenta orkiestry dętej nie będącego pracownikiem zakładu pracy wynagrodzenie ustala dyrektor przedsiębiorstwa według indywidualnej umowy w wysokości do 2200 zł miesięcznie w zależności od kwalifikacji, wielkości orkiestry i czasu pracy w orkiestrze zakładowej.

2. Pracownikowi zakładu pracy pełniącemu funkcję dyrygenta orkiestry zakładowej przysługuje wynagrodzenie w wysokości 200—400 zł miesięcznie.

3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w ust. 2, pełni funkcję muzyka w orkiestrze zakładowej, przysługuje mu niezależnie od wynagrodzenia określonego w § 1, ust. 1 również wynagrodzenie przewidziane dla dyrygenta orkiestry zakładowej (§ 2, ust. 2).

4. Wysokość wynagrodzenia ustala w granicach podanych w ust. 2 dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od wielkości orkiestry, posiadanych kwalifikacji dyrygenta, od ilości godzin, ćwiczeń (prób).

§ 3. Dyrygentom i członkom orkiestr zakładowych, biorącym udział w występach poza stałym miejscem pracy, przysługują oprócz wynagrodzenia określonego w § 2 i 3 diety oraz zwrot kosztów przejazdu według obowiązujących przepisów.

§ 4. Wprowadzenie w życie zasad wynagradzania wynikających z postanowień niniejszej uchwały następuje w ramach funduszu płac zakładu pracy.

§ 5. Wykonanie uchwały porucza się właściwym ministrom.

§ 6. Uchwała wchodzi w życie z dniem powzięcia z mocą od dnia 1 maja 1959 r.

## W SPRAWIE PRACY I DALSZEGO ROZWOJU KIN ZWIĄZKOWYCH [1])

*Uchwała Prezydium CRZZ*

*(Wyciąg)*

Biorąc pod uwagę wzrastające potrzeby w dziedzinie upowszechniania kultury, które w poważnym stopniu zaspokaja film, Prezydium

[1]) Patrz „Zbiór uchwał i dokumentów dot. pracy kulturalno-oświatowej". Wydawnictwo Związkowe, 1960 r.

CRZZ zaleca zarządom głównym kierować się następującymi wytycznymi:

1. Należy organizować dalsze kina w klubach, domach kultury i innych pomieszczeniach, zwłaszcza w miejscowościach kulturalnie zaniedbanych, na podstawie planów lokalizacji uzgadnianych z prezydiami właściwych rad narodowych, WKZZ oraz Centralną Radą Związków Zawodowych. Opracowane przez zarządy główne związków zawodowych plany lokalizacji kin związkowych CRZZ będzie uzgadniać z Naczelnym Zarządem Kinematografii.

2. Szerzej wykorzystywać filmy w pracy oświatowej i wychowawczej systematycznie wyświetlając przed każdym seansem fabularnym filmy oświatowe, dokumentalne i instruktażowe.

Należy upowszechniać organizowanie sekcji miłośników filmu, dyskusyjnych klubów filmowych, dyskusji nad oglądanymi filmami itp. W pełni wykorzystać wąskotaśmowe aparaty filmowe i rzutniki do wyświetlania przezroczy i filmów popularnonaukowych jako ilustracji do wygłaszanych prelekcji i odczytów.

3. W związku z ustaleniem nowych kategorii kin i zmianami w cenach biletów wstępu przyjąć zasadę:

a) przeznaczania przez rady zakładowe zysków osiąganych przez kina związkowe na rozwijanie działalności kulturalno-oświatowej wśród załóg pracowniczych i mieszkańców osiedli robotniczych, w szczególności na:

— zakup i oprawę książek,

— organizację odczytów,

— pomoc uniwersytetom powszechnym (urządzenie gabinetów przyrodniczych i technicznych, zaopatrzenie w materiały poglądowe itp.),

— organizację imprez rozrywkowych i wycieczek turystycznych;

b) organizowania w dni powszednie, w godzinach popołudniowych wyłącznie dla pracowników zakładu, który posiada kino, zamkniętych odpłatnych seansów z biletami po cenach ulgowych. Bilety na seanse zbiorowe powinna zakupywać rada zakładowa (miejscowa). Ilość sprzedanych biletów ulgowych zarówno w sprzedaży normalnej, jak też na seanse zamknięte nie powinna przekroczyć 50% wszystkich sprzedanych biletów w skali miesięcznej. Nie dotyczy to kin zeroekranowych, w których nie prowadzi się sprzedaży biletów ulgowych;

c) pobierania przez zarządy główne na rzecz statutowego funduszu filmowego do 15% wpływów brutto od kin zeroekranowych, do 10% od kin miejskich pierwszej i drugiej kategorii i do 5% od kin miejskich trzeciej kategorii; uzyskane w ten sposób środki przeznaczać na dalszy rozwój sieci kin związkowych; kina wiejskie pierwszej i drugiej kategorii oraz kina ruchome i półstałe zwolnić od obowiązku świadczeń na rzecz statutowego funduszu filmowego.

4. Zespół Oświaty i Upowszechniania Kultury oraz Zespół Finansowy CRZZ spowodują uregulowanie spraw podatkowych kin związkowych oraz wydanie przez Ministerstwo Finansów zarządzeń w tej sprawie. Do kontroli finansowej kin związkowych należy szerzej wykorzystać komisje rewizyjne rad zakładowych, zarządów okręgowych i zarządów głównych związków branżowych oraz umożliwić okręgowym zarządom kin przeprowadzenie eksploatacyjnej kontroli kin związkowych. Kina związkowe obowiązują wszystkie przepisy i zarządzenia władz państwowych, dotyczące spraw technicznych, finansowych i repertuarowych, oraz korzystają one w pełni z praw przysługujących kinom państwowym.

5. Płace oraz świadczenia na rzecz pracowników kin związkowych, zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, uregulować zgodnie z układem zbiorowym pracy, obowiązującym w kinach sieci państwowej (bilety bezpłatne i ulgowe z ważnością wyłącznie w kinie, w którym pracownik jest zatrudniony, odzież ochronna, ubrania służbowe itp.). Na pracownikach kin związkowych spoczywają te same obowiązki i powinni oni mieć te same prawa, co pracownicy kin państwowych. Tam gdzie kino mieści się w domu kultury lub klubie fabrycznym, funkcje kierownika kina może pełnić kierownik placówki lub instruktor oświatowy.

6. Ponieważ kina związkowe borykają się z dużymi trudnościami w dziedzinie zaopatrzenia w części zamienne i materiały biegowe oraz są pozbawione systematycznej pomocy technicznej, a okręgowe zarządy kin z obowiązków swych w stosunku do kin związkowych nie wywiązują się, WKZZ spowodują przyspieszenie zorganizowania państwowych samodzielnych baz zaopatrzeniowo-remontowych w poszczególnych województwach.

7. Przy zaopatrywaniu kin w filmy Centrala Wynajmu Filmów powinna brać pod uwagę wyłącznie kategorię kina bez względu na to, do jakiej sieci ono należy. Zespół Oświaty i Upowszechniania Kultury wystąpi do Naczelnego Zarządu Kinematografii w sprawie zmiany zasad rozliczeń kin związkowych z Centralą Wynajmu Filmów. Przy wymierzaniu wysokości opłat za wynajem filmów powinny być brane za podstawę przede wszystkim dochody kina.

Z treścią niniejszej uchwały powinny zapoznać się prezydia zarządów głównych, WKZZ, zainteresowane zarządy okręgowe, rady zakładowe (miejscowe) oraz aktyw kulturalno-oświatowy.

Uchwała obowiązuje z dniem 1 lipca 1958 r.

*13 czerwca 1958 r.*

## O POWOŁYWANIU I PRACY ZAKŁADOWYCH KOMITETÓW OPIEKUŃCZYCH NAD SZKOŁAMI

*Instrukcja Komitetu Wykonawczego CRZZ*

*(Wyciąg)*

Dla udzielenia pomocy szkołom, placówkom wychowawczym, harcerstwu oraz szkolnym organizacjom Związku Młodzieży Socjalistycznej i Związku Młodzieży Wiejskiej — związki zawodowe powołują zakładowe komitety opiekuńcze.

### I. ZASADY POWOŁYWANIA I STRUKTURA KOMITETÓW OPIEKUŃCZYCH

1. Działalnością opiekuńczą mogą być obejmowane szkoły wszystkich typów w mieście i na wsi, szkoły przyzakładowe dla młodocianych, szkoły dla pracujących, inne placówki wychowawcze, jak domy dziecka, przedszkola oraz drużyny harcerskie i działające w szkołach organizacje ZMS i ZMW.

2. Zakłady pracy oraz PGR, w ramach posiadanych możliwości, mogą opiekować się równocześnie kilkoma szkołami i innymi placówkami wychowawczymi. Natomiast jedna szkoła lub inna placówka wychowawcza nie może mieć kilku opiekunów. Mniejsze zakłady pracy, zwłaszcza na terenie powiatów, mogą tworzyć wspólnie jeden komitet opiekuńczy.

3. Opiekę nad określonymi szkołami, innymi placówkami wychowawczymi oraz działającymi na ich terenie organizacjami młodzieżowymi ustala rada zakładowa (miejscowa) danego zakładu w porozumieniu z samorządem robotniczym, właściwym organem władzy szkolnej, instancją organizacji młodzieżowej, zarządem Związku Nauczycielstwa Polskiego i wojewódzką komisją związków zawodowych. Przy obejmowaniu opieki nad szkołami zawodowymi należy w miarę możliwości brać pod uwagę specjalność, a przy innych typach szkół ich sąsiedztwo z zakładem pracy.

4. Komitety opiekuńcze w składzie 3—9 osób powołuje w zakładach pracy, urzędach i instytucjach na czas nieograniczony rada zakładowa (miejscowa) spośród przedstawicieli załogi. Pożądane jest, aby w skład komitetu opiekuńczego wchodzili przedstawiciele: rady zakładowej (miejscowej), administracji gospodarczej, organizacji młodzieżowych, Towarzystwa Szkoły Świeckiej, Towarzystwa Przyjaciół

Dzieci, komisji do pracy z dziećmi, placówki kulturalno-oświatowej oraz lekarz zakładowy.

Komitet opiekuńczy spośród swych członków wybiera przewodniczącego w jawnym głosowaniu.

## II. ZADANIA I FORMY DZIAŁANIA KOMITETÓW OPIEKUŃCZYCH

1. Komitet opiekuńczy wspólnie ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego, Związkiem Młodzieży Socjalistycznej, Związkiem Młodzieży Wiejskiej, Związkiem Harcerstwa Polskiego, Towarzystwem Szkoły Świeckiej, Towarzystwem Przyjaciół Dzieci, komitetem rodzicielskim, komisją do pracy z dziećmi i młodzieżą oraz zakładową placówką kulturalno-oświatową — rozwija pracę pozaszkolną z dziećmi i młodzieżą, pomagając w organizowaniu na terenie szkoły, zakładu pracy oraz w placówkach przyzakładowych i środowiskowych różnych form dokształcania i wychowywania.

Są to:

a) masowe imprezy: pogadanki, gawędy, odczyty, spotkania z osobami popularnymi, montaże słowno-muzyczne, opowiadania bajek i baśni, widowiska sceniczne, deklamacje, inscenizacje, wieczornice, akademie i uroczystości, koncerty, śpiew, gry i zabawy, gazetki, wystawy i pokazy, czytelnictwo książek, audycje radiowe i telewizyjne, choinki noworoczne i kolonie letnie;

b) kółka zainteresowań: technicznych, przyrodniczych, oświatowych, artystycznych, sportowych itp.;

c) praca indywidualna z dziećmi i młodzieżą wymagającą szczególnej pomocy i opieki dydaktyczno-wychowawczej (odrabianie lekcji, zaopatrywanie w pomoce szkolne, dożywienie, dowożenie, przydzielanie opiekunów społecznych itp.);

d) uniwersytety dla rodziców i młodzieży pracującej o tematyce pedagogicznej, psychologicznej i światopoglądowej, pogadanki i odczyty o wychowaniu dzieci i młodzieży;

e) spotkania załogi z nauczycielami, lekarzami, psychologami, działaczami TSŚ i TPD; zapraszanie rodziców na imprezy otwarte.

2. Komitet opiekuńczy, współdziałając z samorządem robotniczym, organizuje spotkania dzieci i młodzieży z przodownikami pracy, racjonalizatorami, majstrami i personelem inżynieryjno-technicznym, umożliwia dzieciom i młodzieży zwiedzanie zakładu, odbywanie niektórych zajęć praktycznych, pomaga w wyborze zawodu.

3. Komitet opiekuńczy organizuje pomoc materiałowo-techniczną dla podopiecznych szkół i placówek wychowawczych, czyniąc starania w samorządzie robotniczym o nieodpłatne przekazywanie na ich rzecz

zbędnych w zakładzie pracy maszyn, narzędzi pracy, różnego rodzaju sprzętu i odpadów.

4. Komitet opiekuńczy, w porozumieniu z samorządem robotniczym, inicjuje wśród załogi podejmowanie czynów społecznych na rzecz szkół podopiecznych i innych placówek wychowawczych w przeprowadzaniu remontów, napraw sprzętu szkolnego, urządzaniu pracowni i gabinetów, wykonywaniu pomocy naukowych, zakładaniu boisk, placów zabaw, gier sportowych itp.

5. Komitet opiekuńczy, współdziałając ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego, otacza opieką nauczycieli, pomaga im w rozwiązywaniu trudności bytowych.

6. Komitet opiekuńczy pomaga Towarzystwu Szkoły Świeckiej i Towarzystwu Przyjaciół Dzieci w rozwijaniu działalności w zakładzie pracy i placówce kulturalno-oświatowej w dziedzinie laickiego wychowania dzieci i młodzieży oraz krzewienia wiedzy pedagogicznej wśród rodziców.

7. Komitet opiekuńczy pomaga w rozwijaniu pracy szkolnych kół Związku Młodzieży Socjalistycznej, Związku Młodzieży Wiejskiej, drużyn harcerskich i kół przyjaciół harcerstwa.

8. Komitet opiekuńczy bierze aktywny udział w pracach komitetów rodzicielskich, pomaga w realizacji stojących przed nimi zadań w podopiecznych szkołach i placówkach wychowawczych; uczestniczy w uroczystościach i imprezach szkolnych oraz w miarę potrzeby w posiedzeniach rad pedagogicznych.

9. Komitet opiekuńczy, pomaga w organizowaniu szkolnych kas oszczędności PKO i otacza je opieką.

## III. ORGANIZACJA PRACY KOMITETU OPIEKUŃCZEGO

1. Komitet opiekuńczy pełni swą funkcję społecznie. Ze swej działalności składa dwa razy do roku sprawozdanie na posiedzeniu rady zakładowej (miejscowej).

2. Komitet opiekuńczy prowadzi działalność i realizuje zadania biorąc za podstawę plan pracy, sporządzony na określony rok szkolny. Plan pracy powinien być opracowany w porozumieniu z radą zakładową (miejscową), samorządem robotniczym, kierownictwem podopiecznych szkół i placówek wychowawczych, komitetami rodzicielskimi oraz współdziałającymi organizacjami młodzieżowymi i społecznymi.

3. Komitet opiekuńczy odbywa swe posiedzenia w miarę potrzeby, jednak nie rzadziej niż raz na kwartał, zapraszając na nie przedstawicieli podopiecznych szkół, placówek wychowawczych oraz działających na ich terenie organizacji młodzieżowych i społecznych.

4. Komitet opiekuńczy, ściśle współpracuje z właściwymi organami rad narodowych i innymi instytucjami państwowymi oraz przedstawia im wnioski w sprawie zapewnienia z ich strony odpowiedniej pomocy szkołom podopiecznym.

5. Podejmowane wnioski własne oraz propozycje przedstawiane przez szkoły podopieczne, placówki wychowawcze i działające na ich terenie organizacje młodzieżowe i społeczne — komitet opiekuńczy przedstawia do rozpatrzenia radzie zakładowej (miejscowej).

6. Z odbywanych posiedzeń komitet opiekuńczy sporządza krótkie notatki w książce protokołów, którą powinien prowadzić jeden z członków komitetu. W książce tej powinno się również rejestrować wszelką pomoc jaka jest udzielana szkołom podopiecznym, placówkom wychowawczym i działającym na ich terenie organizacjom młodzieżowym.

7. Komitet opiekuńczy nie prowadzi własnych operacji finansowych, wszelkie dotacje pieniężne zakładu pracy, rady zakładowej (miejscowej), z funduszu zakładowego, dochody z imprez itp. przeznaczone na działalność opiekuńczą zabezpiecza i rozlicza rada zakładowa (miejscowa).

## IV. ZADANIA INSTANCJI ZWIĄZKOWYCH W DZIAŁALNOŚCI OPIEKUŃCZEJ

Realizacja przez zakłady pracy zadań w zakresie stałej opieki nad szkołami i innymi placówkami wychowawczymi, skoordynowanie tej akcji i nadanie jej charakteru powszechnego nakłada określone zadania na instancje związkowe.

1. Wojewódzkie komisje związków zawodowych i zarządy okręgowe związków branżowych:

a) mają obowiązek dokonywania na swych posiedzeniach i naradach z aktywem okresowych ocen działalności komitetów opiekuńczych i udzielania im wytycznych do pracy;

b) powołują działającą przy WKZZ radę opiekuńczą, której zadaniem jest czuwanie nad właściwym rozmieszczeniem opiekuństwa zakładów, zapewnienie im pomocy metodyczno-instruktażowej, występowanie z inicjatywą konkursów na najlepiej sprawowaną opiekę zakładu pracy nad szkołą (szkołami), organizowanie narad przewodniczących komitetów opiekuńczych i przedstawicieli szkół w skali powiatów, miast, dzielnic dla wymiany doświadczeń w zakresie opieki i współpracy między zakładami pracy i szkołami oraz nagradzanie najaktywniejszych członków komitetów opiekuńczych.

W skład rady opiekuńczej powinni wejść przedstawiciele: ZNP, za-

rządów okręgowych związków zawodowych, administracji gospodarczej, władz szkolnych, organizacji młodzieżowych, TSŚ, TPD oraz niektórych komitetów upiekuńczych;

c) prowadzą aktualną ewidencję zakładów pracy sprawujących opiekę nad określonymi szkołami i placówkami wychowawczymi.

2. Rady zakładowe (miejscowe) są zobowiązane do:

a) powoływania w swych zakładach pracy komitetów opiekuńczych, zawierania umów z określonymi szkołami i placówkami wychowawczymi, rozpatrywania ocen i wniosków przedstawionych przez komitety opiekuńcze, nadzorowania i analizowania ich działalności oraz informowania załogi o jej przebiegu i wynikach;

b) dbania o dobór w zakładowych placówkach kulturalno-oświatowych odpowiednio przygotowanej kadry pedagogicznej do pracy z dziećmi i młodzieżą;

c) zapewnienia w budżetach własnych i placówek kulturalno-oświatowych odpowiednich środków finansowych na działalność opiekuńczą, rozliczania środków uzyskiwanych na ten cel z innych źródeł.

*Sierpień 1960 r.*

## W SPRAWIE URLOPÓW PRACOWNICZYCH NA KSZTAŁCENIE SIĘ KORESPONDENCYJNE I ZAOCZNE

*Zarządzenie nr 85 Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 maja 1951 r.*

(Monitor Polski nr A-50, poz. 667)

W celu umożliwienia pracownikom urzędów i instytucji państwowych kształcenia się korespondencyjnego i zaocznego ustala się następujące jednolite zasady udzielania tym pracownikom urlopów na szkolenie:

1. Pracownikowi, kształcącemu się korespondencyjnie lub zaocznie, może być udzielony na jego prośbę urlop okolicznościowy, nie zaliczany na poczet przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Do prośby o udzielenie urlopu powinien pracownik załączyć zaświadczenie szkoły zawierające dane, pozwalające na ustalenie czy i w jakim terminie oraz w jakim wymiarze przysługuje pracownikowi prawo do urlopu.

2. Czas urlopu płatnego może wynosić łącznie w ciągu roku szkolnego:

**w państwowych ogólnokształcących szkołach korespondencyjnych**

dla uczniów kl. V—X — celem wzięcia udziału w zebraniach konsultacyjnych i konferencjach naukowych oraz przygotowania się i przystąpienia do egzaminów rocznych — do 7 dni,

dla uczniów kl. XI — celem wzięcia udziału w zebraniach konsultacyjnych i konferencjach naukowych oraz przygotowania się i przystąpienia do egzaminu dojrzałości — do 9 dni,

**w państwowych średnich korespondencyjnych szkołach zawodowych**

dla uczniów szkoły do przedostatniej klasy (roku nauki) łącznie — celem wzięcia udziału w zajęciach zbiorowych, konsultacjach i konferencjach oraz przygotowania się i przystąpienia do kolokwiów i egzaminów przedmiotowych — do 9 dni,

dla uczniów ostatniej klasy (roku nauki) — celem wzięcia udziału w zajęciach zbiorowych, konsultacjach i konferencjach oraz przygotowania się i przystąpienia do kolokwiów, egzaminów przedmiotowych i egzaminu końcowego — do 12 dni,

**na wydziałach (studiach) zaocznych szkół wyższych**

dla studentów każdego roku studiów — celem wzięcia udziału w zebraniach konsultacyjnych, wykładach, ćwiczeniach i innych zajęciach, w których osobisty udział studenta jest obowiązkowy oraz dla przygotowania się i przystąpienia do egzaminów — do 21 dni.

3. W przypadku, gdy czas urlopu w powyższym wymiarze okaże się niewystarczający (np. w związku z egzaminem poprawkowym) może być pracownikowi udzielony urlop bezpłatny na okres łączny w ciągu roku szkolnego do 14 dni, również bez zaliczenia na poczet urlopu wypoczynkowego.

4. W przypadku powtarzania klasy (roku) po raz pierwszy może być pracownikowi udzielony urlop w wymiarze, określonym w pkt 2 i 3, bez zaliczenia na poczet urlopu wypoczynkowego, lecz wyłącznie bezpłatny.

Przy dalszym powtarzaniu tej samej klasy (roku) określone niniejszym zarządzeniem urlopy pracownikowi nie przysługują.

5. Władza służbowa obowiązana jest sprawdzić czy urlop został wykorzystany zgodnie z celem, to znaczy, czy pracownik przystąpił do egzaminu i z jakim wynikiem.

W razie nieprzystąpienia przez pracownika do egzaminu bez uzasadnionej przyczyny udzielony dla przygotowania się i przystąpienia do egzaminu urlop płatny zalicza się na poczet najbliższego urlopu

wypoczynkowego pracownika. O konsekwencji tej należy pracownika uprzedzić, zamieszczając odpowiednią wzmiankę w zawiadomieniu o udzieleniu urlopu.

Następny urlop dla przystąpienia do tegoż egzaminu może być takiemu pracownikowi udzielony na okres w zasadzie do połowy ustalonego dla danego rodzaju egzaminu wymiaru, a tylko w przypadku szczególnie uzasadnionym w pełnym wymiarze, bez zaliczenia na poczet urlopu wypoczynkowego, lecz wyłącznie bezpłatnie.

6. Pracownikowi studiującemu na wydziale (studium) zaocznym szkoły wyższej, którego siedziba znajduje się poza miejscem pracy i zamieszkania pracownika, przysługuje prawo do zwrotu kosztów przejazdu na udzielony w myśl niniejszego zarządzenia urlop z miejsca zamieszkania do siedziby wydziału (studium) i z powrotem. Przy ustalaniu kosztów przejazdu stosuje się zasady obowiązujące przy podróżach służbowych. Diety ani zwrot kosztów noclegu pracownikowi nie przysługują.

7. Przy decydowaniu o udzieleniu urlopu należy każdorazowo mieć na względzie potrzeby służby. Udzielenie urlopu nie może uzasadniać wniosków o zwiększenie etatu osobowego.

8. Władze służbowe powinny w miarę możliwości służbowych okazywać pomoc w nauce pracownikom, kształcącym się korespondencyjnie i zaocznie, np. przez przydział pracy z zakresu obranej w szkoleniu korespondencyjnym specjalności, nie powodującej zbyt częstych wyjazdów służbowych i sprawowania czynności służbowych poza przepisanymi godzinami.

## W SPRAWIE URLOPÓW PRACOWNICZYCH NA KSZTAŁCENIE SIĘ KORESPONDENCYJNE I ZAOCZNE

*Zarządzenie nr 109 Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 maja 1955 r.*

(Monitor Polski nr 46, poz. 457)

W celu stworzenia lepszych warunków do kształcenia się korespondencyjnego i zaocznego pracownikom urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw i instytucji gospodarki uspołecznionej zarządza się co następuje:

**§ 1.** Pracownikowi-studentowi ostatniego roku studiów na wydziale (studium) zaocznym szkoły wyższej może być na jego prośbę udzielony płatny urlop w wymiarze do 21 dni kalendarzowych dla opracowania pracy dyplomowej lub magisterskiej oraz przygotowania się i przystąpienia do egzaminu dyplomowego lub magisterskiego.

§ 2. Urlopu, określonego w § 1, udziela się niezależnie od urlopu przysługującego na podstawie:

1) zarządzenia nr 85 Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 maja 1951 r. w sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne (Monitor Polski nr A-50, poz. 667),

2) zarządzenia nr 35 Prezesa Rady Ministrów z dnia 11 lutego 1955 r. w sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie się na studiach zaocznych w wyższych szkołach rolniczych (Monitor Polski nr 12, poz. 127),

3) zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 19 lutego 1951 r. (Biuletyn PKPG nr 5, poz. 54).

§ 3. Pracownikowi-uczniowi średniej korespondencyjnej szkoły zawodowej, której siedziba znajduje się poza miejscem pracy i zamieszkania pracownika, przysługuje prawo do zwrotu kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do siedziby szkoły i z powrotem na urlop udzielony w myśl zarządzeń wymienionych w § 2 pkt 1 i 3.

§ 4. Przy udzielaniu urlopu (§ 1) oraz zwracaniu kosztów przejazdu (§ 3) mają zastosowanie odpowiednie przepisy zarządzeń wymienionych w § 2.

§ 5. Urlop wypoczynkowy, udzielony w 1955 r. przed dniem ogłoszenia zarządzenia i wykorzystany na opracowanie pracy dyplomowej lub magisterskiej, oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego lub magisterskiego może być na wniosek zainteresowanego pracownika potraktowany jako urlop pracowniczy na kształcenie się zaoczne, przewidziany w § 1.

§ 6. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## O ZADANIACH KSZTAŁCENIA, DOKSZTAŁCANIA I DOSKONALENIA KWALIFIKACJI KADR W GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ

*Uchwała XIII Plenum CRZZ*

(Biuletyn CRZZ 1961 r., nr 9, poz. 88)

Budownictwo socjalizmu w naszym kraju i związany z nim szybki rozwój gospodarczy i kulturalny oraz postęp w dziedzinie nauki i techniki powoduje wzrost zapotrzebowania na coraz lepiej wykwalifikowane kadry pracowników. Dlatego też konieczne jest ostateczne zlikwidowanie istniejących jeszcze zaniedbań w zakresie wykształcenia podstawowego wśród dorosłych, dwukrotne zwiększenie do 1970 roku liczby wykwalifikowanych robotników i pracowników ze średnim i wyższym wykształceniem zawodowym oraz stworzenie stałego systemu doskonalenia kwalifikacji kadr czynnych zawodowo.

Realizacja tych zadań wymaga dalszego rozwoju szkolnictwa zawodowego wszystkich typów i stopni, a zwłaszcza przyzakładowego i międzyzakładowego oraz zwiększenia inicjatywy i odpowiedzialności w tym zakresie administracji gospodarczej, władz oświatowych, rad narodowych, związków zawodowych i organizacji społecznych.

Ruch zawodowy interesuje się całokształtem rozwoju naszego systemu oświatowego, przede wszystkim zaś tymi zagadnieniami oświatowymi, które powinny znajdować się w centrum uwagi zakładów pracy, a więc sprawą szkół przyzakładowych oraz dokształcania i doskonalenia kwalifikacji pracujących.

W związku z tym Plenum CRZZ ustala następujące zadania dla związków zawodowych w zakresie kształcenia kadr oraz podnoszenia kwalifikacji i wiedzy ogólnej ludzi pracy.

## I. KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W SZKOŁACH PRZYZAKŁADOWYCH I MIĘDZYZAKŁADOWYCH

Doświadczenie krótkiego stosunkowo okresu, jaki upłynął od chwili powstania pierwszych szkół przyzakładowych, wykazuje, że są już szkoły, które w wyniku bezpośredniego zainteresowania się zakładów pracy sprawą kształcenia własnych kadr — wyrosły na placówki rzetelnego nauczania zawodowego i wychowania obywatelskiego. Jednakże resorty i związki zawodowe nie pracują dostatecznie nad upowszechnieniem tych dobrych przykładów.

Nie zostały też podjęte właściwe wysiłki ze strony wielu resortów gospodarczych, związków i samorządów robotniczych w celu zapewnienia realizacji uchwały VII Plenum KC PZPR w odniesieniu do zadań rozbudowy w bieżącej pięciolatce szkół przyzakładowych i międzyzakładowych oraz polepszenia warunków pracy szkół już zorganizowanych.

Plenum CRZZ zwraca się do resortów i zarządów głównych, aby podjęły energiczne kroki mające na celu przyspieszenie opracowania programu pełnej realizacji zadań w tym zakresie i przystąpiły do jego wykonania.

Do ważniejszych spraw, na których powinny skupiać uwagę resorty, związki zawodowe i zakłady pracy, należą:

1. Zwiększenie liczby miejsc dla kształcenia zawodowego młodocianych i przygotowanie przez wszystkie większe zakłady produkcyjne odpowiednich pomieszczeń dla szkół przyzakładowych; wyodrębnienie warsztatów szkoleniowych i stanowisk uczniowskich bądź stworzenie innych możliwości odbywania zajęć praktycznych; zaopatrzenie szkół w pomoce naukowe, zorganizowanie gabinetów i pracowni przedmiotowych.

Wymaga to określenia przez resorty najniezbędniejszych potrzeb w zakresie budowy szkół i adaptacji innych lokali oraz zapewnienia na ten cel, jak również na wyposażenie szkół koniecznych środków finansowych i rzeczowych; należy przy tym wykorzystać możliwości zakładów pracy i przestrzegać zasad oszczędnego gospodarowania tymi środkami.

2. Podniesienie poziomu nauczania i wychowania w szkołach przyzakładowych i międzyzakładowych przez:

— doskonalenie programów, metod nauczania teoretycznego i zajęć praktycznych w tych szkołach oraz zajęć wychowawczych i pozalekcyjnych,

— rozbudzanie wśród młodzieży zainteresowań w dziedzinie nowatorskiej myśli technicznej i racjonalizacji, zapoznawanie jej z doświadczeniami brygad pracy socjalistycznej i innymi formami współzawodnictwa,

— zwiększenie pomocy dla szkoły przez grupy działania ZMS, zakładowe koła organizacji technicznych, kluby techniki i racjonalizacji oraz placówki kulturalno-oświatowe w celu wdrażania młodzieży do udziału w życiu społeczno-gospodarczym i kulturalnym załogi,

— należyty dobór przez dyrekcje zakładów pracy i organa samorządu robotniczego stałej kadry nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów do wyżej wymienionych szkół — głównie spośród doświadczonych pracowników inżynieryjno-technicznych własnego zakładu. Kadrę tę powinno cechować odpowiednie przygotowanie fachowe, umiejętność pracy z młodzieżą, dążenie do doskonalenia swych kwalifikacji zawodowych i pedagogicznych, aktywne uczestniczenie w realizacji zadań wychowawczych szkoły.

3. Zaostrzenie przez resorty i związki zawodowe kontroli nad tym, aby administracja zakładów pracy zapewniała właściwe warunki bezpieczeństwa i higieny pracy podczas szkolenia i zajęć praktycznych młodzieży. Techniczna i społeczna inspekcja pracy winny sprawować stały nadzór nad wywiązywaniem się administracji z jej obowiązków w tym zakresie.

4. Otoczenie przez zakłady pracy stałą opieką uczniów szkół przyzakładowych i międzyzakładowych oraz młodzieży pobierającej naukę bezpośrednio w zakładach pracy i w systemie innych form kształcenia i dokształcania. Polegałoby to na:

— zwiększeniu dotacji państwowej na zasiłki dla uczącej się młodzieży i pozostającej w trudnych warunkach materialnych oraz właściwym rozdziale kwot przeznaczonych na ten cel,

— dalszej rozbudowie internatów przy szkołach na niektórych terenach kraju oraz pełniejszym zabezpieczeniu funduszów przez zainteresowane zakłady pracy i prezydia WRN na utrzymanie tych internatów,

— opracowaniu przez Komitet Pracy i Płac oraz Ministerstwo Oświaty programu poradnictwa zawodowego dla młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem poradnictwa dla dziewcząt oraz ścisłym powiązaniu go ze szkołami ogólnokształcącymi i zakładami pracy.

5. Ściślejsze powiązanie szkół przyzakładowych i międzyzakładowych z zakładami pracy i załogami oraz zapewnienie im należytego miejsca w całokształcie życia ekonomicznego i kulturalnego przedsiębiorstw.

Resorty i związki zawodowe mają obowiązek dopilnowania, by szkoły te były traktowane przez administrację przedsiębiorstw jako organiczna część zakładów pracy.

W tym celu dyrekcja zakładów pracy oraz samorządy robotnicze zapewniają kierownictwu i personelowi pedagogicznemu tych szkół możliwość zaznajomienia się z najważniejszymi sprawami zakładu i załogi, udział w opracowywaniu zakładowego programu postępu technicznego i długofalowego planu podnoszenia kwalifikacji załogi.

Konieczne jest także bliższe powiązanie zakładów pracy z tymi szkołami przez aktywny udział przedstawicieli rad zakładowych w komitetach rodzicielskich szkół zawodowych oraz przez systematyczną kontrolę pracy szkół przyzakładowych, prowadzoną przez samorząd robotniczy i władze oświatowe.

6. Dalsze rozwijanie sieci szkół międzyzakładowych dla potrzeb mniejszych zakładów pracy.

W tej dziedzinie szczególne zadania mają kuratoria okręgów szkolnych i wojewódzkie komisje związków zawodowych.

7. Wydatne powiększenie rozmiarów szkolenia zawodowego dziewcząt w systemie kształcenia przyzakładowego i międzyzakładowego.

Plenum CRZZ zobowiązuje instancje związkowe do upowszechniania doświadczeń przodujących szkół przyzakładowych we współdziałaniu z władzami oświatowymi i administracją gospodarczą.

## II. SZKOLENIE ZAWODOWE I PODNOSZENIE KWALIFIKACJI BEZPOŚREDNIO W ZAKŁADACH PRACY

Przedsiębiorstwo socjalistyczne powinno stać się w pełni szkołą wychowania i kształcenia zawodowego.

Wzrastające wymagania kwalifikacyjne zobowiązują administrację zakładów pracy, organizacje związkowe i młodzieżowe, samorząd robotniczy do pełnego wykorzystania posiadanych możliwości rozszerzenia zasięgu szkolenia młodocianych i dorosłych przez podnoszenie poziomu tego szkolenia. Szkolenie prowadzone bezpośrednio w zakładach pracy powinno gruntownie przygotować pracowników do zawodu, dając im pełne kwalifikacje.

1. System szkolenia organizowanego przez zakłady pracy wymaga zasadniczego rozszerzenia, usprawnienia i koordynacji. W tym celu konieczne jest ustalenie przez samorząd robotniczy planu działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji i dokształcania zabezpieczającego bieżące i perspektywiczne potrzeby w dziedzinie podnoszenia kwalifikacji załóg i umożliwiającego robotnikom uzyskanie pełnych kwalifikacji. Programy kursów, podobnie jak programy szkół przyzakładowych, powinny być uzupełnione zagadnieniami dotyczącymi samorządu robotniczego, ekonomiki przedsiębiorstw, bezpieczeństwa i higieny pracy. Instruktorom szkolenia zawodowego trzeba zapewnić systematyczne konsultacje metodyczno-dydaktyczne.

2. Plenum wypowiada się za usprawnieniem systemu zdobywania przez robotników określonych tytułów kwalifikacyjnych i przyspieszeniem powoływania przy zakładach pracy komisji przez kuratoria okręgów szkolnych, jak również ze zmianą dotychczasowej nomenklatury w tych zawodach, w których jest to możliwe i uzasadnione.

Plenum uważa, że nie jest uzasadnione przyznawanie tytułów kwalifikacyjnych wg stosowanej obecnie terminologii, jak np. „wykwalifikowany robotnik w zawodzie ślusarskim", zamiast zgodnego z postulatami załóg tytułu „wykwalifikowany ślusarz". Plenum zobowiązuje Prezydium CRZZ do przedłożenia rządowi odpowiednich wniosków w tej sprawie.

3. Ministerstwo Zdrowia i Opieki Społecznej powinno zapewnić pracownikom szkolonym w zakładach pracy, szczególnie młodocianym, stałą opiekę lekarską, systematyczne wstępne i okresowe badania lekarskie.

4. Jedną z form pogłębiania przygotowania zawodowego zdobytego w szkole oraz nabywanie umiejętności stosowania teoretycznych wiadomości w działaniu praktycznym — jest wstępny staż pracy absolwentów szkół zawodowych i wyższych uczelni. W tej dziedzinie konieczne jest dokonanie dalszych usprawnień przez administrację zakładów pracy i wzmożenie kontroli społecznej przez organizacje związkowe i młodzieżowe, przede wszystkim w zakresie:

— zaktualizowania w ciągu bieżącego roku programów wstępnego stażu pracy i zapewnienia pełnej ich realizacji;

— stałego doskonalenia tych programów w zakładach produkcyjnych i przedsiębiorstwach budowlanych ze zwróceniem uwagi na wdrażanie absolwentów szkół do pełnego udziału w wykonywaniu planowych zadań produkcyjnych oraz właściwe zaznajamianie ich z funkcjonowaniem podstawowych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa;

— dopełniania przez kierownictwo zakładów pracy obowiązku za-

wierania umów dotyczących stażu pracy i zapewniania właściwej opieki odbywającym ten staż absolwentom;

— rozważania możliwości skrócenia wstępnego stażu pracy dla absolwentów techników zatrudnionych przy bezpośredniej obsłudze maszyn i urządzeń.

Plenum uznaje za niezbędne, by administracja gospodarcza, rady narodowe i szkoły bardziej planowo niż dotychczas realizowały program zatrudniania absolwentów szkół zawodowych wszystkich szczebli.

Plenum uważa także, że należy stworzyć warunki ekonomiczne umożliwiające niektórym zakładom pracy — posiadającym szczególnie w tej dziedzinie potrzeby i możliwości — zwiększenie liczby stażystów ponad zatwierdzone aktualne plany zatrudnienia i funduszu płac, w ramach utworzonych w tym celu rezerw funduszu płac w resortach.

5. Usprawnienia wymaga organizacja praktyk produkcyjnych uczniów szkół zawodowych i studentów. Dyrekcje zakładów powinny w porozumieniu ze szkołami ustalać programy praktyk, wnikliwie kontrolować ich przebieg i zapewniać opiekę dozoru technicznego nad praktykantami.

Zjednoczenia i zarządy okręgowe związków zawodowych powinny upowszechniać najlepsze doświadczenia zakładów pracy w organizowaniu praktyk oraz osiągnięcia tych szkół, które wraz z większą grupą uczniów-praktykantów delegują na okres praktyki odpowiednio przygotowanego pracownika szkoły w charakterze opiekuna młodzieży.

## III. KSZTAŁCENIE, DOKSZTAŁCANIE OGÓLNE I ZAWODOWE PRACUJĄCYCH W SYSTEMIE SZKOLNYM I POZASZKOLNYM

Plenum CRZZ uważa za niezbędne zapewnienie dalszego rozwoju i usprawnienie systemu kształcenia pracujących w dostosowaniu do bieżących i perspektywicznych potrzeb gospodarki narodowej oraz stwarzanie pracującym coraz lepszych warunków do godzenia pracy zawodowej z nauką w szkole.

1. Ministerstwo Oświaty i Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego wspólnie z CRZZ, resortami gospodarczymi, związkami branżowymi i organizacjami młodzieżowymi powinny ustalić plan dalszego rozwoju szkolnictwa wszystkich stopni dla pracujących, zwracając przy tym uwagę na jego ściślejsze wiązanie z zakładami pracy, m. in. przez organizowanie przy przedsiębiorstwach szkół podstawowych, techni-

ków zawodowych i tam, gdzie są ku temu odpowiednie potrzeby i warunki — filii wyższych uczelni technicznych i ekonomicznych.

2. Programy, podręczniki i metody nauczania dorosłych powinny być dostosowane do potrzeb, zainteresowań i możliwości człowieka dorosłego. W tym celu:

— dokształcanie pracujących na poziomie podstawowym powinno być zróżnicowane, odrębne dla młodocianych i dorosłych. Program dokształcania uwzględniać powinien w coraz szerszej mierze elementy wiedzy praktycznej i naukę przedmiotów zawodowych. Posiadanie wykształcenia podstawowego powinno stanowić zasadniczy warunek przyjmowania na wszelkiego rodzaju szkolenie zawodowe, dające określone kwalifikacje i uprawnienia;

— konieczne jest ustalenie i wprowadzenie w życie tam, gdzie istnieją uzasadnione potrzeby, dwustopniowej struktury szkolnictwa zawodowego dla pracujących, aby w ten sposób umożliwić absolwentom zasadniczych szkół zawodowych kontynuowanie nauki w szkołach wyższego stopnia. Wymagać to będzie odpowiedniego powiązania programów nauczania tych szkół;

— wraz ze zmianami w programach nauczania szkół zawodowych konieczne jest dokonanie zmian w systemie egzaminów wstępnych na wyższe uczelnie, ze względu na konieczność zwiększenia udziału absolwentów tych szkół w studiach wyższych. Celowi temu powinny także służyć organizowane dla absolwentów szkół zawodowych kursy przygotowawcze do egzaminów wstępnych na wyższe uczelnie.

3. Rady zakładowe, rady robotnicze oraz grupy działania ZMS powinny stwarzać w zakładach pracy odpowiedni klimat sprzyjający dokształcaniu się dorosłych, współdziałać z administracją w prowadzeniu systematycznej rekrutacji do szkół i na kursy, pomagać uczącym się w uzyskiwaniu urlopów szkolnych w okresach odpowiednich dla terminowego kontynuowania nauki, zwolnień na obowiązkowe zajęcia szkolne itp.

4. W celu nadania właściwej rangi wyuczonemu zawodowi oraz pobudzenia młodzieży i dorosłych do stałego dokształcania się i doskonalenia zawodowego konieczne jest wzmożenie nadzoru przez administrację gospodarczą, instancje i zakładowe organizacje związkowe nad przestrzeganiem zasad zatrudnienia pracowników w zawodach i na stanowiskach zgodnie z ich kwalifikacjami. Kierownictwo zakładów pracy powinno dbać o to, aby pracownicy podnoszący kwalifikacje byli w odpowiednim czasie skierowywani do bardziej odpowiedzialnej pracy i awansowani.

Plenum upoważnia Prezydium CRZZ do przedłożenia Radzie Ministrów propozycji w sprawie zwiększenia pomocy dla kształcących się pracowników. Chodzi tu między innymi o zwiększenie urlopów

szkoleniowych dla uczących się bez odrywania od pracy robotników korzystających z najniższego wymiaru ustawowego urlopu wypoczynkowego oraz o przyznawanie stypendiów w granicach dotychczasowego wynagrodzenia najzdolniejszym robotnikom i pracownikom kierowanym na wyższe uczelnie, biorąc przy tym pod uwagę ich stan rodzinny.

* *
*

Stałemu i systematycznemu aktualizowaniu i rozszerzaniu zdobytej w szkole wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych — wychowaniu ideowo-politycznemu i społeczno-kulturalnemu służy pozaszkolna oświata dorosłych, stanowiąca integralną część systemu kształcenia i wychowywania.

Związki zawodowe powinny przejawiać więcej troski o rozwój uniwersytetów robotniczych i powszechnych, organizację odczytów i prelekcji połączonych z filmem, kół zainteresowań i różnych form samokształcenia. Wymaga to od aktywu kulturalno-oświatowego związków zawodowych, od NOT, TWP oraz innych stowarzyszeń oświatowych i naukowo-technicznych oraz placówek kulturalno-oświatowych:

— stałego doskonalenia programów i dostosowywania treści i form pracy oświatowej do rzeczywistych potrzeb ludzi pracy i określonych środowisk społecznych,

— ściślejszego powiązania pozaszkolnej oświaty dorosłych z kształceniem i dokształcaniem pracujących oraz potrzebami zakładów pracy i określonych środowisk społecznych,

— upowszechniania wiedzy technicznej w społeczeństwie przez pełne wykorzystanie do tego celu całej sieci bibliotek naukowych, powszechnych, zakładowych, fachowych, bibliotek domów kultury, klubów, świetlic i szkół, zwłaszcza w środowisku robotniczym.

Wiąże się z tym konieczność zaopatrywania tych bibliotek w pełne zestawy książek i czasopism technicznych i popularnonaukowych oraz podnoszenia kwalifikacji kadr tych placówek.

Konieczne jest racjonalne wykorzystanie przez organizatorów pracy oświatowej kin, radiowęzłów i wielonakładówek oraz innych dostępnych urządzeń kulturalno-oświatowych dla popularyzowania wiedzy technicznej. Działalność ta wymaga zwiększenia koordynacji i planowego działania instytucji i organizacji społecznych, stowarzyszeń oświatowych, wydawnictw, radia i telewizji, zwłaszcza w zakresie upowszechniania wiedzy technicznej.

## IV. ORGANIZACJA I OGÓLNA KOORDYNACJA KSZTAŁCENIA DOKSZTAŁCANIA I DOSKONALENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Realizacja zadań w zakresie dalszego rozwoju kształcenia zawodowego kadr i podnoszenia kwalifikacji ogółu pracujących w gospodarce uspołecznionej wymagać będzie szeregu rozwiązań organizacyjnych i skoordynowania poczynań władz państwowych i organizacji społecznych na wszystkich szczeblach.

1. Dotychczasowe dobre doświadczenia wielu zakładów pracy wskazują konieczność koordynowania działalności administracji, organizacji związkowych i młodzieżowych, rad robotniczych, zakładowych kół NOT oraz innych aktywistów zainteresowanych rozwojem oświaty robotniczej. W tym celu Plenum CRZZ uważa za konieczne powołanie w przedsiębiorstwach ośrodków szkoleniowych, które zajmować się będą całością zagadnień szkoleniowych oraz — w myśl ustaleń samorządu robotniczego i przy pomocy komórek szkoleniowych — opracowywać wieloletnie i kompleksowe plany kształcenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji pracowników, jak również formy realizacji tych planów.

Prezydium CRZZ opracuje wespół z zainteresowanymi resortami i organizacjami i przedłoży Radzie Ministrów projekt zasad powoływania tych ośrodków wraz z określeniem zadań administracji gospodarczej w tym zakresie.

2. W związku z dalszym rozszerzeniem uprawnień rad narodowych organa terenowej władzy ludowej (komisje planowania, wydziały zatrudnienia, kuratoria i inspektoraty szkolne) powinny w ścisłej współpracy ze związkami zawodowymi i innymi organizacjami ustalać potrzeby w zakresie kształcenia zawodowego młodzieży i dokształcania pracowników oraz plany realizacji tych potrzeb.

Organizacyjne zabezpieczenie współdziałania instytucji państwowych i organizacji społecznych w tym zakresie zapewnią komisje oświaty powiatowych (miejskich) i wojewódzkich rad narodowych, rozszerzone przez udział przedstawicieli związków zawodowych i zakładów pracy. Z inicjatywą w tej sprawie powinny występować wojewódzkie i powiatowe komisje związków zawodowych.

3. W sprawach oświaty zawodowej konieczna jest także ściślejsza koordynacja pracy na szczeblu centralnym — Ministerstwa Oświaty, Komitetu Pracy i Płac i innych resortów, związków zawodowych — szczególnie ZNP — oraz ZMS, ZMW i innych organizacji społecznych. Dla osiągnięcia tej koordynacji w obecnym okresie pilną potrzebą jest — zdaniem Plenum — odbywanie narad przedstawicieli wspomnianych resortów i organizacji społecznych z udziałem przedstawiciela kierownictwa rządu oraz Prezydium CRZZ.

Jedną z najpilniejszych spraw wymagającą skoordynowanego działania jest opracowanie przez rząd, CRZZ i zainteresowane organizacje społeczne zasad programowych i organizacyjnych systemu podnoszenia kwalifikacji ogółu pracujących oraz długofalowego planu jego realizacji.

Plenum zobowiązuje Prezydium CRZZ do współudziału w opracowywaniu tego programu i planu działania w oparciu o uchwałę i postulaty wysunięte w dyskusji na XIII Plenum CRZZ.

4. W zakresie różnorodnych prac, mających na celu rozwijanie postępu technicznego i podwyższanie kwalifikacji załóg robotniczych, coraz poważniejsze zadania przypadają inteligencji technicznej. W tym celu Prezydium CRZZ wspólnie z NOT ustalą zasady dalszego współdziałania wszystkich instancji i organizacji związkowych ze stowarzyszeniami naukowo-technicznymi.

5. Plenum zwraca się do Ministra Oświaty o reorganizację Instytutu Pedagogiki tak, aby w jego pracy zostały uwzględnione należycie działy szkolnictwa zawodowego i oświaty dorosłych. Zagadnienia szkolnictwa zawodowego i oświaty dorosłych powinny być badane również przez inne placówki naukowe oraz właściwe katedry szkół wyższych.

6. Plenum CRZZ uważa za niezbędne jak najszybsze powołanie na szczeblu rządowym komisji dla opracowania pełnej nomenklatury zawodów i specjalności występujących we wszystkich działach gospodarki narodowej.

Opracowana nomenklatura powinna stanowić podstawę do określenia kierunków szkolenia w określonych zawodach i specjalnościach występujących w szkołach zawodowych, szkołach przyzakładowych na szkoleniu prowadzonym bezpośrednio w zakładach pracy.

Powinny być jednocześnie podjęte prace w zakresie doskonalenia taryfikatorów i ściślejszego ich powiązania z wymaganiami kwalifikacyjnymi. CRZZ i związki branżowe wezmą aktywny udział w tych pracach.

* * *

Całokształt spraw związanych z reformą szkolnictwa i rozwojem oświaty robotniczej stawia poważne i odpowiedzialne zadania przed CRZZ, zarządami głównymi, wojewódzkimi komisjami i zarządami okręgowymi związków zawodowych, zakładowymi organizacjami oraz samorządem robotniczym.

1. Konieczne jest, aby do końca września br. odbyły się wspólne posiedzenia prezydiów zarządów głównych związków zawodowych

i kolegiów ministerstw w celu dokonania oceny dotychczasowego rozwoju szkolnictwa zawodowego w poszczególnych branżach. Po zanalizowaniu potrzeb bieżących i perspektywicznych programów działania w zakresie rozwoju szkół przyzakładowych i międzyzakładowych należy określić niezbędne inwestycje w tej dziedzinie, potrzeby w zakresie kadry nauczycielskiej, zwiększyć liczbę młodzieży przyjmowanej do zakładów na naukę zawodu. Należy także przyspieszyć organizowanie w zakładach sieci niezbędnych kursów i innych form doskonalenia zawodowego, uwzględniając podejmowanie zobowiązań dotyczących podnoszenia kwalifikacji w ramach dalszego rozwoju współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej.

2. Zarządy główne powinny określić wespół z resortami kierunki systematycznego działania samorządu robotniczego, organizacji związkowych i administracji gospodarczej w rozwijaniu szkolenia zawodowego w przemyśle, budownictwie, rolnictwie, transporcie, handlu i innych gałęziach gospodarki.

Wytyczne te powinny przewidywać m. in. zwołanie do października br. narad w zarządach okręgów związków zawodowych i konferencji samorządu robotniczego poświęconych zagadnieniom, stanowiącym treść XIII Plenum CRZZ.

3. Ważne zadanie w zakresie koordynowania pracy kulturalno-oświatowej związków zawodowych w województwie mają do spełnienia wojewódzkie komisje związków zawodowych. WKZZ i PKZZ powinny przede wszystkim coraz ściślej współdziałać z władzami szkolnymi, NOT, wydziałami kultury oraz instancjami organizacji młodzieżowych, w celu:

— rozwijania sieci szkół przyzakładowych i międzyzakładowych dla młodzieży i dorosłych;

— upowszechniania i skoordynowania akcji opieki zakładów pracy nad szkołami;

— polepszania organizacji czasu wolnego, m. in. przez coraz lepszą pracę oświatową i kulturalno-rozrywkową świetlic, klubów i domów kultury.

WKZZ powinny czuwać nad prawidłowym przebiegiem realizacji kompleksowych planów szkolenia i dokształcania mobilizując zarządy okręgowe, a za ich pośrednictwem rady robotnicze i rady zakładowe do pełnego wykonania zadań, jakie przypadają w tym zakresie zakładom pracy.

4. Dla dalszej koordynacji i organizacyjnego zabezpieczenia w instancjach związkowych kierowania sprawami kształcenia i podnoszenia kwalifikacji kadr czynnych zawodowo Prezydium CRZZ i WKZZ wzmocnią komisje do spraw oświaty i kultury przez uzupełnienie

składu komisji działaczami związkowymi i specjalistami z zakresu oświaty zawodowej.

5. W ruchu zawodowym szczególna rola w rozwiązywaniu istotnych spraw dotyczących oświaty dorosłych i szkolnictwa zawodowego przypada Związkowi Nauczycielstwa Polskiego.

Związek Nauczycielstwa Polskiego wraz z Ministerstwem Oświaty rozwinie działalność w zakresie wszechstronnego doskonalenia kwalifikacji i postawy ideowo-moralnej nauczycieli i instruktorów szkół zawodowych, uwzględniając szczególnie potrzeby szkół przyzakładowych i międzyzakładowych. ZNP powinien zatroszczyć się o podniesienie sprawności dydaktyczno-wychowawczej szkół ogólnokształcących i zawodowych zarówno dla młodzieży, jak i dla dorosłych.

Problematyka ta powinna zajmować ważne miejsce w obradach rejonowych konferencji pedagogicznych i narad specjalnie zorganizowanych przez ZNP i Ministerstwo Oświaty przy współdziałaniu branżowych związków zawodowych, NOT i organizacji młodzieżowych.

Nauczycielstwo i ZNP mogą liczyć w pełni na wszechstronną pomoc całego ruchu zawodowego w dalszej, otoczonej szacunkiem społeczeństwa działalności, rozwijanej dla podniesienia poziomu oświaty ogólnej i zawodowej.

*

* *

W związku z koniecznością poważnego rozwoju szkolnictwa zawodowego w bieżącej 5-latce Plenum CRZZ wypowiada się za szerszym uwzględnieniem w społecznej akcji budowy szkół potrzeb inwestycyjnych szkolnictwa zawodowego. Dotyczy to również społecznej budowy szkół ze środków związków zawodowych.

Związki zawodowe, przy ścisłej współpracy z władzami oświatowymi i organizacjami młodzieżowymi, będą rozwijały akcję opieki zakładów pracy nad szkołami, tak by w najbliższych latach nabrała ona powszechnego charakteru.

Rady zakładowe poprzez komitety opiekuńcze i placówki kulturalno-oświatowe, w ścisłym współdziałaniu z komitetami rodzicielskimi i władzami szkolnymi, powinny w miarę swych możliwości rozwijać pracę pozaszkolną z dziećmi i młodzieżą, zwłaszcza w kierunkach: technicznym, przyrodniczym i artystycznym.

W trosce o przyszłość młodego pokolenia, które nowa, zreformowana szkoła będzie wychowywać na światłych obywateli i budowniczych społeczeństwa socjalistycznego, ruch zawodowy opowiada się za szkołą świecką, krzewiącą światopogląd materialistyczny, za zacieśnieniem więzi szkoły z życiem współczesnym i pracą produk-

cyjną, za nauczaniem i wychowaniem młodzieży w duchu głębokiego patriotyzmu, solidarności robotniczej, umiłowania pokojowej pracy, w duchu internacjonalizmu proletariackiego.

Ruch zawodowy uznaje kształcenie zawodowe nowych kadr oraz podnoszenie poziomu kwalifikacji kadr czynnych zawodowo za swój obowiązek wypływający z troski o człowieka, o ciągłe polepszanie warunków jego pracy, bytu i życia kulturalnego.

Pełne urzeczywistnienie zamierzeń w tym zakresie zależeć będzie od tego, w jakim stopniu ludzie pracy, a zwłaszcza kierownicy i organizatorzy produkcji zrozumieją znaczenie podnoszenia kwalifikacji, zależeć będzie od aktywnej pracy grup związkowych, rad zakładowych i samorządu robotniczego, od pracy wszystkich instancji związkowych, od dalszego wzmożonego i harmonijnego działania władz szkolnych, administracji gospodarczej, rad narodowych i wszystkich organizacji społecznych.

*8 lipca 1961 r.*

## 2

# KULTURA FIZYCZNA I SPORT

### O ZADANIACH W ROZWIJANIU WYCHOWANIA FIZYCZNEGO, TURYSTYKI, SPORTU I WYPOCZYNKU PO PRACY

*Z uchwały IV Kongresu Związków Zawodowych*

(Biuletyn CRZZ 1958 r., nr 4, poz. 68)

*(Wyciąg)*

Działalność w dziedzinie wychowania fizycznego, turystyki, sportu i innych form aktywnego wypoczynku po pracy — ze względu na duże wartości zdrowotne, wychowawcze oraz poważną rolę, jaką odgrywają one w rozwoju człowieka i w kształtowaniu postawy społeczeństwa — jest statutowym obowiązkiem wszystkich organizacji i instancji związkowych.

Główną uwagę wszystkich związków zawodowych należy skierować na powszechny rozwój wychowania fizycznego i wypoczynku po pracy. W tym celu należy rozbudować sieć zakładowych ogniw krzewienia kultury fizycznej i ognisk terenowych TKKF, liczniej i lepiej niż dotychczas budować i wyposażać ośrodki wypoczynku świątecznego, ośrodki campingowe, przyzakładowe i osiedlowe boiska do gier i zabaw. W zakładach, w których istnieje szczególna potrzeba, prowadzić gimnastykę niezbędną do regeneracji sił i zapobiegania powstawaniu schorzeń zawodowych. W dalszym ciągu należy umacniać i rozwijać działalność związkowych klubów sportowych, zwiększając ich samodzielność i gospodarność. Związki zawodowe i administracja gospodarcza powinny przyjść z wydatną pomocą klubom sportowym w zakresie finansowym i organizacyjnym, w podnoszeniu na wyższy poziom pracy ideowo-wychowawczej, stwarzaniu dogodnych warunków do dalszego wzrostu poziomu sportowego, nie tylko czołówki, lecz również szerokiego zaplecza w postaci sportu masowego, zwłaszcza wśród młodzieży.

Należy zobowiązać CRZZ i Radę Kultury Fizycznej i Sportu CRZZ do sprecyzowania w najbliższym czasie postulatów związków zawodo-

wych pod adresem władz państwowych, a w szczególności: w sprawie proporcjonalnego podziału nakładów finansowych na wychowanie fizyczne i sport z budżetu państwa i innych źródeł, z utrzymaniem zasady kierowania środków na sport związkowy przez CRZZ; uznania obiektów i urządzeń sportowych za urządzenia socjalne, z jednoczesnym obowiązkiem ich budowy, utrzymania i konserwacji przez zakłady pracy z funduszów zakładowych i socjalnych.

*19 kwietnia 1958 r.*

## O ZADANIACH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I ZWIĄZKU MŁODZIEŻY SOCJALISTYCZNEJ W UPOWSZECHNIANIU WYCHOWANIA FIZYCZNEGO SPORTU, TURYSTYKI I WYPOCZYNKU PO PRACY

*Uchwała wspólnego Plenum CRZZ i KC ZMS*

(Biuletyn CRZZ 1960 r., nr 5, poz. 37)

Kultura fizyczna spełnia coraz poważniejszą rolę w życiu współczesnego społeczeństwa. Służy ona podniesieniu zdrowotności, kształtowaniu charakteru i postawy społecznej przez zaspokajanie zamiłowań sportowych i turystycznych młodzieży i dorosłych.

Dotychczasowa współpraca związków zawodowych i ZMS w dziedzinie upowszechnienia kultury fizycznej przyniosła znaczny dorobek. Zwiększyło się zainteresowanie branżowych związków zawodowych i komitetów ZMS działalnością sportowo-turystyczną, wypoczynkiem po pracy i nauce.

Szereg wspólnych poczynań i przedsięwzięć takich, jak akcja budowy lodowisk, powszechna nauka pływania, zdobywanie Sportowej Odznaki Piętnastolecia ożywiło życie sportowe w środowiskach.

Plenum stwierdza, że warunki stworzone przez partię i rząd dla upowszechnienia kultury fizycznej i turystyki nie są jeszcze należycie i w pełni wykorzystane, a dotychczasowe rezultaty w tym zakresie nie nadążają za całokształtem rozwoju politycznego i ekonomicznego naszego kraju.

Warunkiem dalszego wszechstronnego i prawidłowego rozwoju wychowania fizycznego i turystyki jest przezwyciężenie szeregu trudności, do których głównie zaliczyć należy:

— brak, szczególnie w najniższych ogniwach organizacyjnych związków zawodowych, należytej koordynacji poczynań, jak planowanie budowy ośrodków turystyczno-wypoczynkowych, najprostszych obiektów sportowych, organizacji imprez, szkolenia kadry fachowej;

— nieprzestrzeganie prawidłowych proporcji w świadczeniach rad zakładowych i zakładów pracy na wychowanie fizyczne i sport wyczynowy;

— brak dostatecznej opieki i pomocy ze strony resortów, administracji państwowej nad urządzeniami i obiektami sportowymi i turystycznymi przy zakładach pracy;

— poważne zaniedbanie w szkoleniu i sprawowaniu opieki nad kadrą organizatorów wychowania fizycznego, sportu, turystyki i wypoczynku po pracy, częste przypadki niedoceniania społecznej działalności w sporcie i turystyce;

— zaniedbania pracy wychowawczej w sporcie i turystyce, niewykorzystanie sportu i turystyki jako ważnych elementów wychowania socjalistycznego społeczeństwa.

Uchwalona ostatnio przez Sejm PRL ustawa o organizacji spraw kultury fizycznej i turystyki stwarza nowe możliwości zabezpieczenia odpowiednich warunków dalszego rozwoju wychowania fizycznego, sportu, turystyki i wypoczynku po pracy.

W związku z tym wspólne plenarne posiedzenie CRZZ i KC ZMS uważa za konieczne stwierdzić:

— kultura fizyczna i turystyka są poważnym orężem wychowania socjalistycznego społeczeństwa. Dlatego muszą one być przedmiotem stałego, żywego zainteresowania działaczy związków zawodowych i Związku Młodzieży Socjalistycznej;

— organizacja racjonalnego wypoczynku, sprzyjająca wzmacnianiu zdrowia fizycznego i psychicznego ludzi pracy, ma poważne społeczne znaczenie w realizacji ogólnonarodowych zadań, stąd też troska o tworzenie jak najdogodniejszych warunków do czynnego wypoczynku po pracy i nauce powinna być jednym z ważnych obowiązków organizacji związkowych i młodzieżowych.

Program upowszechnienia kultury fizycznej musi być wszechstronny, odpowiadający różnorodności zainteresowań poszczególnych środowisk i pozostawiający miejsce dla inicjatywy społecznej. Tym warunkom w poważnej mierze odpowiada program Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej i dlatego obie nasze organizacje udzieliły TKKF od chwili jego powstania szerokiego poparcia i będą go w dalszym ciągu udzielać. TKKF będzie działało pod patronatem związków zawodowych i ZMS. CRZZ i KC ZMS pozytywnie oceniają również działalność PTKK i LPŻ oraz udzielać będą tym organizacjom poparcia.

Dla rozszerzenia działalności TKKF konieczna jest dalsza rozbudowa związkowych ognisk krzewienia kultury fizycznej. Do 1965 r. powinno powstać z inicjatywy aktywistów związkowych i ZMS ponad

2000 ognisk zakładowych. Równocześnie w ciągu najbliższych lat powinno powstać około 300 młodzieżowych statutowych ognisk TKKF.

Głównym i decydującym ogniwem upowszechnienia kultury fizycznej są rady zakładowe i grupy działania ZMS, współpracujące z innymi organizacjami. Powinny one koordynować swe poczynania, tak by w coraz większej mierze kulturą fizyczną i turystyką obejmować pracowników zakładów i ich rodziny. Pożądane jest więc powoływanie, z inicjatywy rady zakładowej bądź grupy działania ZMS, komisji koordynacyjnych w zakładach pracy, w skład których wchodziliby przedstawiciele związków zawodowych, ZMS, komisji do spraw młodzieży pracującej, PTTK, LPŻ, klubów sportowych ognisk KKF itp.

Na terenie poszczególnych województw koordynatorem działalności w zakresie sportu i turystyki są wojewódzkie komisje związków zawodowych oraz komitety wojewódzkie ZMS.

WKZZ, KW ZMS i WKKFiT powinny ściśle ze sobą współpracować, w szczególności zaś dbać o racjonalne wykorzystanie kadry, środków na planową budowę urządzeń oraz obiektów sportowych i turystycznych. Wskazane jest systematyczne przeprowadzanie oceny rozwoju kultury fizycznej i turystyki wśród pracujących na wspólnych posiedzeniach WKZZ i KW ZMS, na naradach działaczy związków zawodowych, ZMS, TKKF oraz innych zainteresowanych organizacji i instytucji.

Działalność swoją, zarówno w zakładach pracy, jak i instancjach, związki zawodowe i ZMS powinny oprzeć na konkretnych planach pracy, obejmujących m. in.:

— roczne terminarze powszechnie dostępnych imprez dostosowanych do zamiłowań i tradycji środowisk, do poziomu sprawności fizycznej i zainteresowań uczestników (spartakiady, turnieje, rajdy, konkursy, zloty, obozy stałe i wędrowne, dni sportu oraz święta wychowania fizycznego, zdobywanie odznak sportowych, zwłaszcza POSFiz. i MOSFiz., naukę pływania, wędrówki krajoznawcze, marsze patrolowe, różnorodne zawody itd.); szczególne miejsce w planach powinny zająć imprezy organizowane dla uczczenia 1000-lecia Państwa Polskiego, a więc m. in. w 1960 r. spartakiady powiatowe;

— szkolenie społecznej kadry organizatorów i instruktorów sportu masowego, turystyki i wypoczynku stosownie do rzeczywistych potrzeb środowisk;

— lepsze wykorzystanie obiektów i urządzeń sportowych i turystycznych, zakończenie budowy rozpoczętych przyzakładowych obiektów i urządzeń sportowych przy pomocy zainteresowanych resortów i GKKFiT;

— zabezpieczenie wzrastających funduszów ze środków własnych,

zakładowych, związkowych i innych na upowszechnianie kultury fizycznej i turystyki.

W celu dalszego rozwoju kultury fizycznej i turystyki, kierownictwa zakładów pracy, rady zakładowe, grupy działania ZMS powinny razem z radami narodowymi i KKFiT rozszerzać sieć zakładowych, międzyzakładowych i osiedlowych ośrodków wypoczynku po pracy (stałych i sezonowych). Wyposażenie tych ośrodków powinno być finansowane w zasadzie przez zakłady pracy z funduszów zakładowych i funduszów akcji socjalnej oraz ze środków rad narodowych. Związki zawodowe i ZMS powinny także uruchamiać wypożyczalnie sprzętu turystycznego i sportowego.

Zakładowe urządzenia, obiekty sportowe i turystyczne powinny być traktowane jako zakładowe urządzenia socjalne. Związki zawodowe i ZMS powinny więc dążyć w porozumieniu z radami narodowymi do realnego ustalania i koordynacji terenowych planów inwestycyjnych i remontowych obiektów i urządzeń sportowych i turystycznych, wypracowania właściwych zasad ich eksploatacji i konserwacji. W celu zwiększenia ilości najprostszych urządzeń sportowych CRZZ i KC ZMS wzywają młodzież i wszystkich ludzi pracy do społecznego budowania tych obiektów w czynie społecznym dla uczczenia Tysiąclecia Państwa Polskiego.

CRZZ i KC ZMS przywiązują wielką wagę do wprowadzenia w zakładach pracy wyrównawczych ćwiczeń fizycznych, mających na celu przeciwdziałanie ujemnym wpływom zmęczenia przy pracy i powstawaniu chorób zawodowych. W latach 1960—62 ćwiczenia te wprowadzi się eksperymentalnie w kilku zakładach pracy w każdym województwie, natomiast w latach następnych zajęcia te powinny być prowadzone w większości zakładów pracy.

Dalsze upowszechnianie kultury fizycznej i turystyki wymaga liczniejszej kadry instruktorów, przewodników, działaczy i dlatego w latach 1960—61 należy na podstawie wspólnie opracowanego przez zainteresowane organizacje i instytucje planu i programu przeszkolić 8—10 tysięcy młodych ludzi, chętnych do pracy w dziedzinie kultury fizycznej i turystyki. Szczególna odpowiedzialność spoczywa w tym zakresie na radach zakładowych i komitetach ZMS, które powinny kierować odpowiednich ludzi na to przeszkolenie.

Fundusz Wczasów Pracowniczych powinien w szerszym zakresie uwzględniać potrzeby młodzieży pracującej w korzystaniu ze skierowań na różnego rodzaju wczasy, w szczególności wczasy turystyczne.

Związki zawodowe i ZMS powinny w miarę możliwości pomagać ZHP, młodzieży szkolnej w organizowaniu obozów i innych form wypoczynku po nauce.

Szczególną uwagę należy poświęcić rozwojowi kultury fizycznej

i turystyki wśród dziewcząt i kobiet, m. in. w formie organizowania specjalnych imprez, szkolenia kobiecej kadry instruktorskiej, opracowania odpowiednich programów.

W dalszym upowszechnianiu sportu i turystyki poważną rolę mają do spełnienia związkowe kluby sportowe. Powinny one w większej mierze przyczynić się do realizacji postanowień niniejszej uchwały, m. in. poprzez udostępnianie obiektów, urządzeń, sprzętu i pomoc kadry fachowej. Szczególną opieką kluby sportowe powinny otoczyć młodzież. W celu zapewnienia realizacji tego postulatu wysokość dotacji dla klubów uzależniona będzie w przyszłości także od rozmiarów pracy wśród młodzieży.

W swej działalności kluby sportowe powinny zwracać jak najwięcej uwagi na prowadzenie prawidłowej gospodarki finansowej. Zobowiązuje się jednocześnie komisje rewizyjne, kierownictwo federacji sportowych i instancji związkowych do systematycznej kontroli działalności klubów, do zwalczania wszelkich przypadków przekraczania obowiązujących przepisów finansowych i gospodarki materiałowej.

W pracy nad rozwojem sportu i turystyki związki zawodowe i ZMS powinny wiele uwagi poświęcać zagadnieniom wychowawczym, dążąc do rozwijania obowiązkowości i dyscypliny społecznej, patriotyzmu i prawości charakteru.

Realizacja przez związki zawodowe i ZMS powyższych wniosków wymaga poparcia i pomocy ze strony władz państwowych, administracji gospodarczej i innych organizacji.

Należy poprzeć wysiłki GKKFiT, zdążające do ustalenia stałych wskaźników planowania środków budżetowych na potrzeby upowszechniania wychowania fizycznego i sportu masowego, przede wszystkim wśród młodzieży szkolnej i pracującej.

Plenum CRZZ i KC ZMS oczekuje, że:

**Główny Komitet Kultury Fizycznej i Turystyki**

— będzie prowadził konsekwentną politykę kadrową w celu zapewnienia socjalistycznego charakteru naszej kulturze fizycznej i turystyce;

— udzieli pomocy w wypracowaniu opartych na zdobyczach nauki najwłaściwszych form masowego wychowania fizycznego, sportu i turystyki;

— opracuje jednolite założenia sportowo-szkoleniowe;

— przeprowadzi konsekwentną reformę systemu lig;

— wyeliminuje nie uzasadnione przywileje dla zawodników;

— wprowadzi równe zasady opieki nad zawodnikami we wszystkich pionach sportowych;

— zwiększy kontrolę nad gospodarką finansową i materiałową klubów sportowych;
— uporządkuje system eksploatacji i konserwacji obiektów i urządzeń sportowych i turystycznych;
— przy przydzielaniu dotacji polskim związkom sportowym uwzględni plany ich pracy wśród młodzieży;
— spowoduje zwiększenie produkcji popularnego, taniego sprzętu sportowego i turystycznego;
— podejmie rozbudowę szlaków turystycznych.

**Resorty przemysłowe**

— uwzględnią w szerszym niż dotychczas zakresie wychowanie fizyczne jako środek przygotowania pracownika do wykonywania zawodu i podnoszenia wydajności pracy.

**Ministerstwo Handlu Wewnętrznego**

— zorganizuje na szlakach turystycznych punkty usługowe i wyżywieniowe.

**Ministerstwo Komunikacji**

— rozszerzy system zniżek w opłatach za przejazdy dla celów sportowych i turystycznych, a także na imprezy masowe.

**Ministerstwo Finansów i resorty gospodarcze**

— zwiększą fundusze na rosnące potrzeby w zakresie wychowania fizycznego młodzieży uczącej się i ludzi pracy;
— wydadzą odpowiednie zarządzenia w sprawie traktowania zakładowych obiektów i urządzeń sportowych i turystycznych jako zakładowych urządzeń socjalnych.

**Ministerstwo Zdrowia**

— włączy wychowanie fizyczne, sport i turystykę w zakres środków profilaktycznych, przeciwdziałających powstawaniu chorób zawodowych;
— przyjdzie z pomocą organizatorom imprez i akcji sportowo-turystycznych w zapewnieniu opieki lekarskiej nad uczestnikami;

— udzieli pomocy przy wprowadzaniu ćwiczeń wyrównawczych w zakładach pracy.

**Ministerstwo Oświaty**

— nawiąże ściślejszą niż dotychczas współpracę z organizacjami działającymi w dziedzinie wychowania fizycznego, sportu i turystyki w celu:
— tworzenia odpowiednich warunków do rozwijania wśród młodzieży zamiłowań sportowo-turystycznych,
— współudziału nauczycieli w pracach organizacji wychowania fizycznego, sportu i turystyki,
— wspólnej eksploatacji urządzeń sportowych,
— wspólnej organizacji imprez masowych.

**Ministerstwo Gospodarki Komunalnej i rady narodowe**

— zabezpieczą w nowo budowanych osiedlach mieszkaniowych, jak również już istniejących, jeżeli to jest jeszcze możliwe — miejsca na najprostsze boiska sportowe i place do gier i będą budowały te urządzenia równolegle z innymi urządzeniami socjalnymi.

**Towarzystwo Krzewienia Kultury Fizycznej**

— udzieli większej niż dotychczas pomocy w rozwijaniu ognisk związkowych i statutowych, w tym młodzieżowych ognisk krzewienia kultury fizycznej, tak by obejmowały one swym zasięgiem coraz to nowe środowiska ludności pracującej, szczególnie młodzieży:
— opracuje bardziej urozmaicone programy działania w poszczególnych środowiskach.

**Polskie Towarzystwo Turystyczno-Krajoznawcze**

— poczyni kroki w celu szerszego niż dotychczas rozwoju turystyki i krajoznawstwa wśród robotników i młodzieży na przestrzeni całego roku;
— będzie szkoliło przewodników i organizatorów turystyki spośród młodzieży pracującej.

**Liga Przyjaciół Żołnierza**

— udzieli pomocy w realizacji nakreślonego programu, m. in. poprzez udostępnienie posiadanego sprzętu, ośrodków, a także nawiązanie przez kadrę LPŻ ścisłej współpracy ze związkami zawodowymi i ZMS.

**Związki sportowe**

— udzielą pomocy w upowszechnianiu sportu i turystyki, w szkoleniu młodych działaczy i otaczaniu ich troskliwą opieką.

**Prasa, Radio, Telewizja i Film**

— szerzej niż dotychczas będą podejmowały problematykę upowszechniania sportu i turystyki i jej popularyzacji.

CRZZ i KC ZMS ze swej strony ufundują w ramach corocznego konkursu Klubu Dziennikarzy Sportowych SDP dwie nagrody dla dziennikarzy wyróżniających się w podejmowaniu omawianej problematyki, a także osobną nagrodę dla realizatorów filmu z zakresu upowszechniania sportu i turystyki.

Doceniając ogromne znaczenie wychowania fizycznego i sportu, masowej turystyki i wypoczynku po pracy dla wszechstronnego rozwoju młodzieży i ogółu pracujących, Plenum CRZZ i KC ZMS zwraca się do wszystkich resortów, zjednoczeń, zakładów pracy i instytucji, rad narodowych i organizacji społecznych o pełne i konkretne poparcie wysuniętego programu w trosce o rozwój zdrowia, sprawności fizycznej i psychicznej młodego pokolenia, chłopców i dziewcząt, całego społeczeństwa budującego socjalizm, lepszą przyszłość dla narodu polskiego.

*5 marca 1960 r.*

## W SPRAWIE ZWOLNIEŃ OD PRACY DLA CELÓW SPORTOWYCH

*Zarządzenie nr 247 Prezesa Rady Ministrów*
*z dnia 13 października 1954 r.*

(Monitor Polski 1954 r., nr 99, poz. 1214)

Na podstawie art. 19 ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. nr 20, poz. 168), zarządza się, co następuje:

**§ 1.** Kierownik zakładu pracy powinien zwolnić od pracy dla celów sportowych pracownika, będącego zawodnikiem lub działaczem sportowym, na umotywowany wniosek organu państwowego lub społecznego, określonego w § 2.

**§ 2.** Organem właściwym do występowania o zwolnienie zawodnika lub działacza sportowego od pracy jest:

1) Główny Komitet Kultury Fizycznej — dla wyjazdów za granicę;

2) rada główna zrzeszenia sportowego lub równorzędny organ instytucji sportowej — w stosunku do swych członków dla udziału w akcji sportowej o zasięgu centralnym;

3) rada okręgowa zrzeszenia sportowego lub równorzędny organ instytucji sportowej — w stosunku do swych członków dla udziału w akcji sportowej o zasięgu wojewódzkim;

4) Główny Komitet Kultury Fizycznej lub właściwy terenowo wojewódzki komitet kultury fizycznej — w pozostałych przypadkach.

§ 3. 1. Zwolnienie od pracy dla celów sportowych może być udzielone:

1) zawodnikom:

a) na kursy i obozy szkoleniowe, kondycyjne, unifikacyjne i treningowe — na czas trwania kursu lub obozu, jednak nie dłuższy niż 8 tygodni w ciągu roku,

b) na zawody sportowe w kraju — na czas trwania zawodów,

c) na zawody sportowe za granicą — na czas przebywania za granicą w związku z zawodami;

2) działaczom sportowym:

a) dla pełnienia funkcji kierowniczych i instruktorskich na kursach i obozach w kraju lub za granicą — na czas trwania kursu lub obozu, jednak nie dłuższy niż 8 tygodni w ciągu roku, oraz na czas potrzebny dla prac organizacyjnych przed rozpoczęciem i po zakończeniu kursu lub obozu, nie przekraczający łącznie 3 dni.

b) na wyjazd w związku z zawodami sportowymi dla pełnienia funkcji kierowniczych lub sędziowskich — na czas trwania zawodów oraz na czas potrzebny dla wstępnych i sprawozdawczych prac organizacyjnych, nie przekraczający łącznie 2 dni,

c) na wyjazd w teren w celach organizacyjnych — na czas niezbędny, jednak nie dłuższy niż dwa tygodnie w ciągu roku.

2. W przypadkach szczególnie uzasadnionych okresy podane w ust. 1 mogą być przedłużone przez zakład pracy na wniosek Głównego Komitetu Kultury Fizycznej za zgodą właściwego naczelnego organu administracji państwowej.

3. Przy wyjeździe poza zwykłe miejsce pracy należy udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy również na czas podróży w obie strony. W przypadku powrotu pracownika do pracy po podróży odbytej w nocy mają zastosowanie przepisy uchwały nr 196 Rady Ministrów z dnia 17 marca 1951 r. w sprawie uzupełnienia uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwienia nieobecności (Monitor Polski nr A-27, poz. 334).

§ 4. Kierownik zakładu pracy może odmówić zwolnienia od pracy

dla celów sportowych wówczas, gdy wykonywanie pracy w zakładzie pracy przez pracownika w danym okresie jest nieodzownie konieczne.

§ 5. 1. Pracownik zwolniony od pracy dla celów sportowych nie otrzymuje za czas zwolnienia wynagrodzenia z zakładu pracy.

2. Wynagrodzenie za czas zwolnienia wypłaca pracownikowi jednostka organizująca zawody sportowe, kurs lub obóz, przy wyjeździe zaś w teren w celach organizacyjnych (§ 3 ust. 1 pkt 2 lit. c) — delegujący pracownika komitet kultury fizycznej lub zrzeszenie sportowe.

3. Wynagrodzenie (ust. 2) należy wypłacać pracownikowi tylko za normalne dni pracy. Przy płacy zmiennej należne wynagrodzenie określa się na podstawie przeciętnego zarobku pracownika z ostatnich trzech miesięcy bezpośrednio poprzedzających zwolnienie.

§ 6. Przy wyjeździe dla celów sportowych poza zwykłe miejsce pracy pracownik otrzymuje zwrot kosztów podróży i diety z tej samej jednostki, która wypłaca mu wynagrodzenie za czas zwolnienia.

§ 7. Za czas zwolnienia od pracy dla celów sportowych pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i akcji socjalnej z zakładu pracy.



## SKOROWIDZ RZECZOWY

Liczby oznaczają stronice Informatora.

Liczba podana drukiem tłustym oznacza, że cały akt, który zaczyna się na stronicy oznaczonej liczbą, dotyczy zagadnienia wskazanego w skorowidzu, np. „Społeczna inspekcja pracy **313**".

Liczba podana drukiem zwykłym oznacza, że na stronicy oznaczonej liczbą znajduje się wzmianka dotycząca zagadnienia wskazanego w skorowidzu, np. „Sport 570".

Jeżeli po liczbie oznaczającej stronicę podano w nawiasie określenie przepisu (art., §, ust., pkt) — to znaczy, że na danej stronicy jedynie podany w nawiasie przepis dotyczy zagadnienia wskazanego w skorowidzu, np. „Choroby zawodowe 417 (art. 37)".


### A

**Administracyjna** egzekucja świadczeń pieniężnych — patrz **Egzekucja**
**Aresztowanie** tymczasowe
— jako przyczyna wygaśnięcia umowy o pracę 121 (art. 4)
— przesunięcie urlopu 191 (§ 1 pkt 5)
— prawo do zasiłku rodzinnego 401—402

### B

**Badania** kontrolne inwalidów 436
**Bezpieczeństwo** i higiena pracy 285
— zadania technicznej inspekcji pracy 295
— program poprawy warunków bhp 301
— przejęcie przez związki zawodowe **304**
— społeczna inspekcja pracy **313**
— społeczni inspektorzy pracy **319**
— zapewnienie postępu **336**
— starszy inżynier bhp 336—337
— inżynier bhp 337
— technik bhp 337
— praca młodocianych i kobiet — patrz **Ochrona** pracy młodocianych, **Ochrona** pracy kobiet
— ciężkie wypadki przy pracy 338
— odzież specjalna 350
— sprzęt ochrony osobistej 350
**Brygada** pracy socjalistycznej
— współzawodnictwo o tytuł — **275**
— regulamin 278
**Budownictwo** mieszkaniowe zakładowe
— zasady polityki mieszkaniowej **469**, 483
— udział związków zawodowych w realizacji nowej polityki **470**, **474**, **483**
— przydział przez rady zakładowe 476
— zakładowy fundusz mieszkaniowy **479**
— komitety budowy **481**
— kompetencja samorządu robotniczego 240 (art. 8 pkt 4), 480
— środki z funduszu zakładowego 197, 475—476, **479**
— różne formy 475—478
**Budżet** związkowy **92**, 102

C

**Centralna** Rada Związków Zawodowych **18**
**Choroba**
— dziecka — patrz **Zasiłki** z ubezpieczeń społecznych
— jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia 120 (art. 3)
— uniemożliwienie korzystania z urlopu 188, 190 (§ 13)
— przesunięcie urlopu 191
**Chorobowe** zwolnienie od pracy
— o zwalczaniu nadużyć **165**
— kontrola przez ZUS 358 (§ 2 pkt 7)
**Choroby** zawodowe 418 (art. 37), 445
**Ciągłość** pracy
— pracowników mianowanych lub z wyboru 123 (art. 16 pkt 6)
— do zasiłku rodzinnego 397, 401
**Ciąża** — patrz **Ochrona** pracy kobiet
**Czas** pracy
— w przemyśle i handlu **146**
— przedłużenie 146 (art. 8)
— w niedziele i święta 148
— godziny nadliczbowe 147, 149
— praca nocna 149
— skrócony w pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szkodliwych warunkach **150**
— przy pilnowaniu **151**
— organizacja zmian **154**
— zadania instancji związkowych **155**
**Członkowie** rodziny — patrz **Zasiłki** z ubezpieczeń społecznych, **Świadczenia** z ubezpieczeń społecznych
**Członkowie** spółdzielni pracy
— członkostwo związku zawodowego 14
**Członkowie** związków zawodowych
— prawa i obowiązki 14 (II)
— osoby pobierające rentę 16 (§ 13), 69
— pracownicy sezonowi 16 (§ 13)

D

**Delegat** związkowy 20 (§ 62)
— patrz dekret o utworzeniu rad zakładowych **34**
— zgoda na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia 121 (art. 7—8)
**Dokształcanie** w zakresie szkoły podstawowej **527**
**Dom** kultury 543
**Doskonalenie** kadr (kształcenie, dokształcanie) 557—569
**Dyscyplina** pracy **157**
— regulamin pracy 157 (I), **160** (wytyczne)
— usprawiedliwianie nieobecności w pracy 158
— zwolnienia z pracy w związku z nauką 159
— zwolnienia z pracy inne 159—160
— zwolnienia z pracy dla celów sportowych **578**

E

**Egzamin**
— dla ustalenia kategorii zaszeregowania osobistego 126—127
— dla przyznania tytułu kwalifikacyjnego 129
— młodocianych 136
**Egzekucja** administracyjna świadczeń pieniężnych
— właściwość do przymusowego ściągania 182
— ograniczenia egzekucji 182—184
— minimum wolne od egzekucji 184 (art. 52)

F

**Finansowa** działalność związków zawodowych — patrz **Gospodarka** finansowa w związkach zawodowych

**Fundusz**
— Wczasów Pracowniczych **456, 460**
— zakładowy mieszkaniowy (ZFM) 479
— związkowy budowy szkół 519
— nagród i na budownictwo w niektórych państwowych jednostkach organizacyjnych 202

**Fundusz** płac 107, **172**
— przekroczenie 172
— sankcje 173
— składniki **177**
— podstawa obliczania składek na ubezpieczenia społeczne 372

**Fundusz** zakładowy 240 (art. 8 pkt 2)
— utworzenie 195
— środki na budownictwo mieszkaniowe 197
— podział f.z. 198
— wytyczne do regulaminu nagród 200
— zasada jawności przy podziale 201
— mieszkaniowy (ZFM) 479

G

**Główny** Inspektorat Ochrony Pracy — patrz **Ochrona** pracy

**Głównych** księgowych w związkach zawodowych odpowiedzialność i obowiązki **99, 101**

**Gospodarka** finansowa w związkach zawodowych 92

**Gospodarka** narodowa — patrz **Związki** zawodowe

**Grupa** inwalidów (do renty) 414, 435

**Grupa** związkowa 20 (§ 63)

I

**Inspekcja** pracy — patrz **Techniczna** inspekcja pracy, **Społeczna** inspekcja pracy

**Inspektor** pracy — patrz **Techniczna** inspekcja pracy, **Społeczna** inspekcja pracy

**Inwalidzi** wojenni i wojskowi
— zatrudnienie 144, 145

K

**Kary**
— regulaminowe 115 (art. 43—45), 163, 164
— za przekroczenie przepisów o zatrudnieniu młodocianych 537

**Kasy** zapomogowo-pożyczkowe
— regulamin PKZP 494
— fundusze kasy 503
— świadczenia kasy 504

**Kategorie** zaszeregowania osobistego (zasady) **125**

**Kina** związkowe **547**

**Kluby** techniki i racjonalizacji 283

**Komisje**
— rewizyjne związków zawodowych 19 (VII)
— wojewódzkie związków zawodowych 20 (X), 22, 28—33
— terenowe związków zawodowych 22, 33—34
— kobiece przy związkach zawodowych 56
— młodzieżowe przy związkach zawodowych 57
— do spraw młodzieży pracującej 58

— kwalifikacyjne dla określenia kwalifikacji robotników i przyznawania kategorii zaszeregowania osobistego 127 (§ 6), 136 (§ 11)
— egzaminacyjne państwowe dla przyznania tytułu kwalifikacyjnego 129
— społeczne pracy wśród dzieci — patrz **Opieka** nad dzieckiem, **Przedszkola**

**Komisje** Lekarskie do Spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia (KIZ)
— obwodowe 358 (§ 2 pkt 8), 432 (§ 1, 2)
— wojewódzkie 432 (§ 1, § 3)
— zakres działania 414 (art. 13), 421 (art. 40)
— orzekanie o inwalidztwie 435
— badania kontrolne 436
— zaliczanie do grupy inwalidów 437

**Komisje** ochrony pracy przy radach zakładowych — patrz **Społeczna** inspekcja pracy

**Komisje** rozjemcze 122 (art. 10), 123 (art. 14), 123 (art. 16), **205**
— organizacja pracy (instrukcja CRZZ) 220
— terminy zgłaszania wniosków 206 (art. 6), 214 (§ 32), 224
— rozstrzyganie sporów 206 (art. 7—8)
— odwołanie od orzeczenia 207 (art. 11 ust. 1 i 2), 214 (§ 32 ust. 2), 217, 227
— wniosek do sądu 207 (art. 11 ust. 3), 217 (§ 48), 226
— skarga Generalnego Prokuratora 207 (art. 13), 218 (§ 53)
— właściwość rzeczowa k.r. 208 (§ 2—3), 223
— postępowanie 213
— rozprawa 215—216
— stanowiska wyłączone spod właściwości k.r. 219
— przedsiębiorstwa, w których powołuje się z. k. r. 205 (art. 3), 209 (§ 4)
— skład i organizacja 209—211
— k. r. przy terenowych organach związków zawodowych 207 (art. 15), 209 (§ 5)
— skład i organizacja 211—213

**Komisje** rozjemcze do rozpatrywania sporów między konferencjami samorządu robotniczego a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami państwowymi 256
— orzeczenia 258 (§ 5 ust. 2), 259 (§ 10), 260 (§ 14), 262 (§ 9), 263 (§ 13)
— skład 258
— postępowanie 259
— regulamin postępowania 261

**Komitet** budowy mieszkań 481

**Komitet** opiekuńczy — patrz **Przedszkola**

**Komitet** Pracy i Płac
— utworzenie **169**
— zakres działania 169
— tryb działania 171

**Komitet** założycielski spółdzielni mieszkaniowych 481

**Komitety** zakładowe opiekuńcze nad szkołami **550**
— zadania i formy działania 551

**Konferencja** samorządu robotniczego 239, 248, **250**
— spór między k.s.r. a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami państwowymi **256**, patrz również **Komisje** rozjemcze

— podział funduszu zakładowego 200
**Krajowa** Rada Pracowniczych Ogrodów Działkowych — patrz **Ogrody działkowe**
**Kształcenie**, dokształcanie kadr 557—569
**Kulturalno-oświatowa** działalność **542, 545**

L

**Leczenie** uzdrowiskowe 452, patrz również **Lecznictwo**
**Lecznictwo**
— zadania związków zawodowych w walce o poprawę warunków zdrowotnych klasy robotniczej **440**
— ośrodki badawczo-lecznicze chorób zawodowych **445**
— zakłady leczniczo-zapobiegawcze przy zakładach pracy **446**
— działalność profilaktyczna przychodni i punktów lekarskich **449**
— kwalifikowanie do leczenia uzdrowiskowego **452**
— sanatoryjnego 453
— ambulatoryjnego 455
— orzeczenia o czasowej niezdolności do pracy 455
**Legitymacje** ubezpieczeniowe **378**
— wystawianie 358 (§ 2 pkt 5), 379, 381
— dokonywanie wpisów 382

M

**Macierzyństwo** — patrz **Ochrona** pracy kobiet, **Ochrona** macierzyństwa
**Mieszkania**
— różne formy budownictwa 475—478
— oszczędzanie w PKO jako warunek uzyskania mieszkania 478
— zakładowy fundusz mieszkaniowy (ZFM) **479**
— komitety budowy mieszkań **481**
— udział związków zawodowych w zaspokajaniu potrzeb **483**
**Młodociani**
— zatrudnienie w celu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy, odbycia wstępnego stażu pracy **131, 529**
— umowa 132, 531
— obowiązki młodocianego 133 (§ 5), 532
— czas trwania nauki zawodu 134, 530
— czas trwania przyuczenia do określonej pracy 135 (§ 9), 530
— okres wstępnego stażu 135 (§ 10), 530
— egzamin 136, 530
— świadczenia zakładów pracy **181**
— urlopy **187** (art. 2), 189 (§ 4), 534
— czas pracy 533
— warunki zatrudniania 532
— wynagradzanie 136—139, 535
— patrz również **Ochrona** pracy młodocianych

N

**Nadużycia** w korzystaniu ze zwolnień chorobowych **165**
**Nauka** zawodu — patrz **Młodociani**

O

**Obowiązek** ubezpieczenia
— objęcie wszystkich robotników i pracowników umysłowych 364
— ustalanie 358, 360, 363

**Obowiązek** wojskowy
— szczególne uprawnienia pracowników i ich rodzin **140**
— niemożność wykorzystania urlopu pracowniczego 191, 192
— prawo do zasiłku rodzinnego po zwolnieniu ze służby wojskowej 402

**Ochotnicze** Hufce Pracy ZMS
— opieka związków zawodowych 64

**Ochrona** macierzyństwa — patrz również **Ochrona** pracy kobiet
— ciągłość pracy przy przejściu kobiety w ciąży do innego zakładu pracy 341, 342
— pomoc lecznicza i położnicza 368
— zasiłek połogowy 367
— zasiłek dla karmiących matek 367
— zasiłek dla matek pracujących za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka **376, 377**

**Ochrona** pracy
— przejęcie przez związki zawodowe **304**
— Główny Inspektorat Ochrony Pracy — 309, 326
— starszy inspektor ochrony pracy 310, 333
— społeczna inspekcja pracy **313**
— społeczni inspektorzy pracy **319**
— komisje ochrony pracy **317**
— zadania technicznej inspekcji pracy **324, 327**
— skargi i wnioski dot. działalności związków zawodowych w dziedzinie inspekcji pracy **334**
— patrz również **Bezpieczeństwo** i higiena pracy

**Ochrona** pracy kobiet
— zakaz zatrudniania przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia 340
— przerwy na karmienie dziecka 340
— przesunięcie ciężarnej do lżejszej pracy 340
— zachowanie poprzedniego zarobku 340
— przerwa połogowa 340
— zakaz zatrudniania w czasie przerwy połogowej 340
— zakaz rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży i urlopu połogowego 341
— zakaz zatrudniania w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych i poza stałym miejscem pracy **341**
— stwierdzenie ciąży świadectwem lekarskim 341
— zakaz badań ginekologicznych 342

**Ochrona** pracy młodocianych
— prace wzbronione 132
— wstępne i okresowe badania lekarskie **343**
— wykazy młodocianych pracowników **346**
— zadania tip w zakresie nadzoru nad warunkami pracy młodocianych **346**
— grzywny za przekroczenie przepisów 348

**Odprawa** pośmiertna
— dla rodziny zmarłego robotnika 115 (art. 42)
— dla rodziny zmarłego pracownika umysłowego 119 (art. 42)

**Odszkodowanie**
— w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez

przewidzianej prawem przyczyny 122 (art. 11)
**Odzież** specjalna (ochronna i robocza, indywidualna i dyżurna) — patrz **Bezpieczeństwo** i higiena pracy
**Ogrody** działkowe
— powołanie Krajowej Rady Pracowniczych Ogrodów Działkowych 487
— środki do dalszego rozwoju 490
**Opieka** nad dzieckiem
— pomoc związków zawodowych 462
— społeczne komisje pracy wśród dzieci 464
— patrz również **Przedszkola, Wczasy** dla dzieci i młodzieży
**Opłaty** za wczasy pracownicze 460
**Osobiste** zaszeregowanie — patrz **Kategorie** zaszeregowania osobistego
**Ośrodki** badawczo-lecznicze chorób zawodowych — patrz **Lecznictwo**

P

**Połogowa** przerwa w pracy — patrz **Ochrona** pracy kobiet
**Pomoc** lecznicza
— z ubezpieczeń społecznych 365, 372
— po ustaniu stosunku pracy 371
— dla rencistów 409
— patrz również **Lecznictwo**
**Pomoc** położnicza 367, 369
— po ustaniu stosunku pracy 371
— dla rencistów 409
**Postęp** techniczny
— udział związków zawodowych i samorządu robotniczego w rozwijaniu 280
— kluby techniki i racjonalizacji 283
— współdziałanie między związkami zawodowymi a stowarzyszeniami naukowo-technicznymi i zrzeszonymi w NOT 288
**Prace** wzbronione młodocianym 132
**Pracy** zapewnienie inwalidom wojennym i wojskowym — patrz **Inwalidzi**
**Pracownicy** mianowani lub z wyboru 123 (art. 16 pkt 6)
**Pracownicze** kasy zapomogowo-pożyczkowe — patrz **Kasy** zapomogowo-pożyczkowe
**Pracownicze** ogrody działkowe — patrz **Ogrody** działkowe
**Profilaktyczna** działalność — patrz **Lecznictwo**
**Przedszkola**
— instrukcja 465
— miejskie 465
— PGR 465
— wiejskie (stałe i sezonowe) 465, 466
— dziecińce wiejskie 465
— przedszkola przy szkołach 465
— ogniska przedszkolne 465
— komitet opiekuńczy 466
— czas pracy przedszkoli 466
— przyjmowanie dzieci 467
— komisja społeczna 467

R

**Rada** zakładowa 20 (§ 61)
— dekret o utworzeniu 34
— udział w pracach samorządu robotniczego 14 (§ 6)
— utworzenie r.z. w zakładach pracy związanych z rolnictwem, leśnictwem i ogrodnictwem 36
— zgoda na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia 121 (art. 7—8)

— zadania w zakresie gospodarki funduszami ubezpieczeniowymi 374
— analiza wydatków na zasiłki chorobowe 375
— zadania w zakresie rent 430
— zadania w zakresie polityki mieszkaniowej 470, 484
— działalność kulturalno-oświatowa 544
— zakładowy komitet opiekuńczy nad szkołą 550
**Rada** oddziałowa 20 (§ 63), 121 (art. 7—8)
**Rady** nadzorcze przy ZUS 355, 359
— właściwość rzeczowa 360, 363
— skład zespołu orzekającego 361
— zadania rad 362
**Rady** robotnicze 236, 240 (art. 8 pkt 5, rozdz. III)
— oddziałowe (wydziałowe) 239, 241, 242, 243 (art. 19)
— powoływanie i odwoływanie członków 247
— rozwiązanie 248
— wytyczne do regulaminu 253
**Regulamin**
— wypłat zasiłków pieniężnych dla członków związków zawodowych 94
— pracy 114, 115 (art. 43, VII), 157, 160 (wytyczne), 240 (art. 8 pkt 1), 329 (pkt 10)
— przyznawania nagród z f.z. 200 (wytyczne)
— organów samorządu robotniczego 249
— postępowania przed komisjami rozjemczymi do rozpatrywania sporów między k.s.r. a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami państwowymi 261
— współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej 278
**Renciści**
— członkostwo w związku zawodowym 16 (§ 13), 69
— członkostwo w pracowniczej kasie zapomogowo-pożyczkowej 498 (§ 24)
**Renty**
— przekazanie właściwości w sprawach rent i zaopatrzeń Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych 355, 357
— rodzaje rent 409
— świadczenia w naturze dla rencistów 409, 426
— osoby uprawnione do świadczeń 409
— określenie zatrudnienia uprawniającego do renty 410 (art. 7), 435 (§ 4)
— okresy zaliczalne 411 (art. 8)
— kategorie zatrudnienia 412 (art. 9)
— podstawa wymiaru renty 412 (art. 10)
— nieprzerwany okres pracy 413 (art. 11)
— grupy inwalidów 414 (art. 12), 437
— komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia 414 (art. 13), 431
— powstanie prawa do renty 414, 415
— utrata prawa do renty 415
— zbieg prawa do świadczeń 415 (art. 15)
— zawieszanie prawa do renty 417 (przypis 1), 420 (przypis 1)
— nieprawne pobranie świadczeń 416
— śmierć osoby, która złożyła wniosek 416
— renta starcza
— warunki nabycia prawa 416—417

— wysokość renty 417 (art. 31)
— ponowne ustalenie wysokości 417 (art. 32)
— renta inwalidzka
— warunki nabycia prawa 418 (art. 34), 419 (art. 38)
— wypadek w zatrudnieniu 418 (art. 36)
— choroby zawodowe 418 (art. 37)
— wysokość renty 418 (art. 39)
— zamiana na rentę starczą 421 (art. 42)
— renta rodzinna
— osoby uprawnione 421—422
— wysokość renty 423
— dla rodziców 429 (art. 99)
— dodatki do rent
— dla dzieci 424 (art. 55)
— dla żony 424 (art. 55)
— za nieprzerwany okres zatrudnienia 424 (art. 57)
— naukowy 425 (art. 58)
— za odznaczenia 425 (art. 59)
— zasiłek pogrzebowy 425—426
— wniosek o rentę 427—428
— wznowienie postępowania 428 (art. 73)
— renty dla osób szczególnie zasłużonych 429 (art. 83)
— renty „wyjątkowe" 429 (art. 108)
— przekazanie uspołecznionym zakładom pracy niektórych czynności 429

S

**Samorząd** robotniczy 14 (§ 6), 235, 238
— przekroczenie funduszu płac 172
— wytyczne do regulaminu nagród 200
— stosunek do kierownictwa zakładu pracy 243
— w przedsiębiorstwach Państwowej Komunikacji Samochodowej 246
— w przedsiębiorstwach portów morskich, komunalnych przedsiębiorstw wodociągów i kanalizacji oraz komunikacyjnych i mechanizacji rolnictwa 246
— regulamin 249
— działalność w zakładach, w których nie powołano rad robotniczych 255
— spór między konferencjami s.r. a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami państwowymi 256 — patrz również **Komisje rozjemcze**
— udział w pracach nad projektami planów i budżetów 263, 265 (III)
— udział w realizacji zadań gospodarczych 266
— udział w rozwijaniu postępu technicznego 280
— współdziałanie ze stowarzyszeniami naukowo-technicznymi i zrzeszonymi w NOT 288
— zadania w zakresie bhp 302

**Sądy** ubezpieczeń społecznych 356 (art. 11 ust. 5), 394 (art. 12)

**Skargi** i wnioski dotyczące działalności związków zawodowych w dziedzinie inspekcji pracy 334

**Składki**
— członkowskie na związek zawodowy 15 (§ 10 pkt 1), 16 (§ 14)
— członkowskie rencistów — członków związków zawodowych 70
— na ubezpieczenie społeczne 356 (art. 12), 359 (§ 2 pkt 9)

— określenie składników funduszu płac stanowiących podstawę do obliczania składek 372
**Służba** wojskowa — patrz **Obowiązek** wojskowy
**Społeczna** inspekcja pracy 313
— społeczny inspektor pracy
— zakładowy 314 (art. 5 ust. 2), 320
— oddziałowy 314 (art. 5 ust. 3), 321
— grupowy 314 (art. 3 pkt 3), 322
— regulamin wyboru 314 (art. 7)
— wygaśnięcie mandatu 314 (art. 8)
— rozwiązanie stosunku pracy 314 (art. 9)
— wynagrodzenie 315 (art. 11), 322
— zalecenia inspektora 316
— odwołanie od zaleceń 316
— komisje ochrony pracy przy radach zakładowych 317 (instrukcja CRZZ)
— zakres działalności 317
— organizacja pracy 318
— zadania i rola technicznej inspekcji pracy 332
— zasady i tryb wykonywania przez technicznych inspektorów pracy kontroli przestrzegania ustawodawstwa pracy 327
— nadzór nad warunkami pracy młodocianych 346
**Sport** 570, 571
— zwolnienia od pracy 578
— wypłata wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy 580
**Spór** pomiędzy konferencją samorządu robotniczego a jednostką nadrzędną nad przedsiębiorstwem państwowym 256
— patrz również **Komisje** rozjemcze, **Samorząd** robotniczy
**Spór** o świadczenia z ubezpieczeń społecznych — patrz **Rady** Nadzorcze ZUS, **Sądy** ubezpieczeń społecznych
**Sprzęt** ochrony osobistej — patrz **Bezpieczeństwo** i higiena pracy
**Statut** zrzeszenia związków zawodowych 12
**Staż** pracy wstępny — patrz **Młodociani**
**Stosunek** pracy
— z członkiem rady robotniczej 245
— zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania 245 (art. 28)
— patrz również **Umowa** o pracę
**Sztandary** przechodnie
— za osiągnięcia we współzawodnictwie 272

## Ś

**Śmierć** osoby, która złożyła wniosek o rentę 416
**Śmierć** pracownika
— zasiłki związkowe — patrz **Zasiłki** statutowe dla członków związków zawodowych
— odprawa dla rodziny po zmarłym robotniku 115 (art. 42)
— patrz **Zasiłki** z ubezpieczeń społecznych
**Świadczenia** emerytalne 407 — patrz również **Renty**
**Świadczenia** z ubezpieczeń społecznych
— odwołania od decyzji ZUS 360
— terminy 360 (§ 3)

— skład zespołu orzekającego 360, 361
— pomoc lecznicza 365, 366, 372
— dla członków rodzin 369, 372
— zasiłek chorobowy 365, 367, 372
— umieszczenie w szpitalu 367
— zasiłek połogowy 367
— pomoc położnicza 367, 369
— zasiłek pogrzebowy 368, 369
— warunki uzyskiwania świadczeń dla członków rodzin 369
— przedawnienie roszczeń 370
— pijaństwo 371
— kara pozbawienia wolności 371—372
— zasiłki rodzinne **391**
**Świadectwa** pracy 113 (art. 21), 118 (art. 24)
**Świetlica** 542

T

**Techniczna** inspekcja pracy 295. **304**
— inspektorzy 132, 305—308, 310. 311
— organizacja i tryb działania **309**
— zadania tip w zakresie kontroli przestrzegania ustawodawstwa pracy **324, 327**
— pomoc dla społecznej inspekcji pracy 326
— współdziałanie z radą zakładową 326
— sprawozdania z działalności 331
— współdziałanie z zarządami okręgowymi z.z. i WKZZ **332**
— skargi i wnioski **334**
— nadzór nad warunkami pracy młodocianych **346**
**Turystyka** 571
**Tytuły** kwalifikacyjne 128

U

**Ubezpieczenia** społeczne
— przekazanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych 355, **357**
— rady nadzorcze 355, **359, 362**
— zakres działania ZUS 357—358
— na wypadek choroby i macierzyństwa 364
— świadczenia 365—368
— rodzinne **391**
**Umowa**
— o naukę zawodu 132
— o przyuczenie do określonej pracy 132
— odbycie wstępnego stażu pracy 132
**Umowa** o pracę
— robotników **112**
— pracowników umysłowych **116**
— forma zawarcia 112 (art. 3), 116 (art. 6)
— rodzaje umów 112 (art. 4), 116 (art. 5)
— okres próbny 113 (art. 5), 116 (art. 7)
— rozwiązanie umowy 113 (art. 10), 118 (V)
— wypowiedzenie umowy 113 (art. 11)
— rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia **119**
— z winy pracownika 120 (art. 2)
— w razie niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej 120 (art. 3)
— przez pracownika 121 (art. 5)
— zgoda rady zakładowej 121 (art. 7—8)
— rozwiązanie umowy przez pracownika w drodze wypo-

wiedzenia a ciągłość pracy 123 (art. 16)
— wygaśnięcie umowy w razie tymczasowego aresztowania 121 (art. 4)
— wniosek o przywrócenie do pracy 122 (art. 10)
— odszkodowanie w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez przewidzianej prawem przyczyny 122 (art. 11)
— zakaz wypowiedzenia 123 (art. 17), 210 (§ 12)
— wytyczne zwalniania z pracy 124

**Urlopy** okolicznościowe
— oddelegowanie do prac związkowych 36
— powołanie do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie 37
— patrz również **Dyscyplina** pracy 157
— na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne 554, 556

**Urlopy** wypoczynkowe
— w przemyśle i handlu 187
— wymiar 187—188 (art. 2), 189
— przerwa w wykonywaniu pracy 188, 193
— utrata prawa do urlopu 188 (art. 3)
— utrata prawa do wynagrodzenia za urlop 188 (art. 3)
— wynagrodzenie 188 (art. 4)
— choroba 188 (art. 5), 190 (§ 13)
— urlop uzupełniający 190 (§ 6)
— urlop w czasie wypowiedzenia umowy 190
— przesunięcie urlopu 191
— ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop 191—192
— zaległe 192
— przejście do innego zakładu pracy 192
— rozdział 194

**W**

**Wczasy** pracownicze
— wysokość opłat 460
— patrz również **Fundusz** Wczasów Pracowniczych
**Wczasy** dla dzieci i młodzieży 468
**Wojewódzkie** komisje związków zawodowych — patrz **Komisje** wojewódzkie i terenowe związków zawodowych
**Wojskowy** obowiązek — patrz **Obowiązek** wojskowy
**Współzawodnictwo** pracy
— sztandary przechodnie dla załóg 272
**Współzawodnictwo** o tytuł brygady pracy socjalistycznej 275
— regulamin 278
**Wstępny** staż pracy — patrz **Młodociani**
**Wynagradzania** zasady — patrz **Młodociani**
**Wynagrodzenie**
— członków rad zakładowych zwolnionych od pracy zawodowej 41
— pracownika powołanego do pełnienia obowiązków społecznego inspektora pracy 322
— pracowników służby bibliotecznej w bibliotekach zakładowych 539
— pracowników kulturalno-oświatowych 544, 546
— dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych 546
— pracownika za czas zwolnienia od pracy dla celów sportowych 580
**Wynagrodzenie** za pracę

— wypłata 114 (art. 32), 117 (art. 15)
— dopuszczalne potrącenia 114 (art. 38), 117 (art. 21)
— odprawa dla rodziny w razie śmierci 115 (art. 42), 119 (art. 42)
— prawo do wynagrodzenia pracownika umysłowego nie pełniącego pracy 117 (art. 19—20)
— pracownika przywróconego do pracy 122 (art. 10)
— pozbawienie w razie nadużycia zwolnień chorobowych 166, **167**
— kobiet przeniesionych do lżejszej pracy z powodu ciąży **180**

**Wynagrodzenie** za godziny nadliczbowe 149 (art. 16)
— za pracę w niedziele i święta 149 (art. 16), 152
— za pracę nocną 149, 154 (§ 3)
— za skrócony czas pracy 150

**Wynagrodzenie** za urlop
— wypoczynkowy w związku z dokonywanymi regulacjami płac **180**
— za urlop wypoczynkowy 188 (art. 4), 190 (§ 12)
— za niewykorzystany urlop 191
— przy sezonowych wahaniach 192

**Wychowanie** fizyczne 570, 571

**Wypadek** przy pracy
— ciężki 338—339
— obowiązek zawiadomienia technicznego inspektora pracy i prokuratora 306 (art. 7), 338—339

**Wypadek** w zatrudnieniu 418 (art. 36)

## Z

**Zakład** Ubezpieczeń Społecznych 170—171, **357** — patrz również **Ubezpieczenia** społeczne
— zakres i tryb działania **357**
— oddziałów Zakładu 358 (§ 2)
— rady nadzorcze **359, 362**

**Zakładowa** organizacja związkowa **20**
— rozdział urlopów wypoczynkowych **194** — patrz również **Rada** zakładowa

**Zakładowy** Fundusz Mieszkaniowy — patrz **Fundusz**

**Zakłady** leczniczo-zapobiegawcze przy zakładach pracy — patrz **Lecznictwo**

**Zaopatrzenia** emerytalne — patrz **Renty**

**Zarządy** okręgowe związków zawodowych — rola i zadania **71**, 485

**Zaszeregowanie** osobiste robotników w zakładach produkcyjnych — patrz **Kategorie** zaszeregowania osobistego

**Zatrudnianie** inwalidów wojennych i wojskowych — patrz **Inwalidzi**

**Zatrudnianie młodocianych** — patrz **Młodociani**

**Zasiłek** chorobowy
— utrata w razie nadużyć 166, 376
— patrz również **Zasiłki** z ubezpieczeń społecznych

**Zasiłki**
— statutowe dla członków związków zawodowych 93
— regulamin wypłat zasiłków pieniężnych dla członków związków zawodowych w przypadkach urodzin dziecka i określonych wypadkach losowych **94**
— wysokość **96**
— obliczanie stażu **96**
— wypłata **97**

— dzienne dla rodziny żołnierza 142

**Zasiłki** z ubezpieczeń społecznych
— chorobowy 364—365
— wysokość 366—367, 372
— przy powtórnym zachorowaniu 366
— domowy 367, 372
— szpitalny 367
— okres wypłaty 366
— osoby nie uprawnione do zasiłku 366, 367
— okres pracy uprawniający do zasiłku 370
— pijaństwo 371
— kara pozbawienia wolności 371—372
— pozbawienie zasiłku w razie wywołania choroby rozmyślnie lub przez udział w bójce 372
— połogowy 367
— wysokość 368
— dla karmiących matek 368, 369
— pogrzebowy w razie śmierci ubezpieczonego 368
— pogrzebowy w razie śmierci członka rodziny 369
— przedawnienie roszczeń 370
— dla matek pracujących za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka 376, 377
— rodzinne
— osoby uprawnione do pobierania 391
— warunki nabywania uprawnień 395, 399
— na dzieci 396, 404
— na małżonka 407
— bezprawne pobranie 394 (art. 13)
— zbieg uprawnień 392 (art. 3 ust. 3)
— spory 394 (art. 12)
— pijaństwo 395 (§ 7)
— ciągłość pracy 397
— osoby, którym zasiłek nie przysługuje 397, 404
— pracownicy sezonowi 398, 403
— „okres wyczekiwania" 396—397, 398, 399—403
— wysokość z. r. 407

**Zdrowie** — patrz **Lecznictwo**

**Związek** Harcerstwa Polskiego
— pomoc związków zawodowych w pracy wychowawczej wśród młodzieży 67

**Związki** zawodowe
— rola i zadania 7, 10, 12—14, 51, 58, 64, 67, 155, 302, 303, 440, 462, 469, 478, 509, 515
— cele 9, 10 (art. 3), 12—14
— uprawnienia 10 (III)
— zakres działania 10 (art. 3), 12—14
— organizacja 11 (IV), 17 (III)
— władze 11 (IV), 18, (VI)
— statut 12
— członkowie 14 (II)
— struktura 17 (IV)
— komisje kobiece 56
— komisje młodzieżowe 57
— komisje do spraw młodzieży pracującej 58
— komisje wojewódzkie i terenowe — patrz **Komisje** wojewódzkie i terenowe związków zawodowych
— opieka nad młodzieżą zorganizowaną w Ochotniczych Hufcach Pracy ZMS 64
— pomoc Związkowi Harcerstwa Polskiego w pracy wychowawczej wśród młodzieży 67
— zasiłki dla członków zw. zaw. 94
— udział w zarządzaniu gospodarką narodową 235

— udział w pracach nad projektami planów i budżetów **263**
— udział w realizacji zadań gospodarczych **266**
— udział w rozwijaniu postępu technicznego **280**
— współdziałanie ze stowarzyszeniami naukowo-technicznymi i zrzeszonymi w NOT **288**
— polepszenie warunków ochrony pracy w zakładach 297, 302
— przejęcie zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy 10, **304, 311**
— społeczna inspekcja pracy **313**
— techniczna inspekcja pracy 324, 327, **332**
— skargi i wnioski dotyczące działalności z. z. w dziedzinie inspekcji pracy **334**
— kontrola z. z. przestrzegania przez administrację ustawodawstwa pracy **324**
— udział z. z. w zaspokajaniu potrzeb mieszkaniowych **470, 474, 483**
— zadania w działalności opiekuńczej 553

## BIBLIOGRAFIA

(Publikacje Wydawnictwa Związkowego)


Akoliński S.: Organizujemy kolonie letnie. 1958 r.

Asztemborski A.: Jak prowadzić dochodzenie powypadkowe. 1958 r.

Balcerek J., Gilejko L.: Problemy samorządu robotniczego. 1961 r.

Błażejczyk M.: Społeczna kontrola i nadzór jako funkcje samorządu robotniczego. 1961 r.

Borkowski H., Krąkowski L.: Poradnik dla zakładowych komisji rozjemczych. 1961 r.

Cichankiewicz H.: Jak usprawnić prowadzenie ewidencji i statystyki wypadków. 1960 r.

Czempiński S.: Bhp — wzory i udoskonalenia w budownictwie 1958 r.

Frąckiewicz J.: Podstawy racjonalnej organizacji pracy i kierownictwa. 1961 r.

Filipowski S.: Praktyczne sposoby nauczania robotników bezpiecznych metod pracy. 1959 r.

Gołaszewski T.: Pracownik kultury. 1958 r.

Hempel J.: Walka o poprawę warunków bhp. Organizacja i działalność służby bhp. 1960 r.

Jelnicki St.: Wprowadzenie racjonalnej organizacji w Famed-4. 1960 r.

Kulicki T.: Pracowniczy ogród działkowy. 1960 r.

Leowski J.: Higiena osobista pracownika. 1959 r.

Makarewicz B.: ABC ochrony pracy. 1957 r.

Makarewicz B.: Mały informator aktywisty bhp w zakładzie pracy. 1958 r.

Mirończuk A.: Uprawnienia rad zakładowych. 1960 r.

Mirończuk A., Kulikowski Cz.: Ustawodawstwo pracy. Poradnik dla rad zakładowych. 1959 r.

Mirończuk A.: Ochrona pracy kobiet. 1958 r.

Mirończuk A.: Odszkodowanie za wypadki przy pracy. 1957 r.

Mirończuk A.: Odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. 1961 r.

Morawski L.: Jak popularyzować bhp w zakładzie pracy. 1957 r.

Szczurzewski A.: Ubezpieczenia społeczne w Polsce. 1962 r.

Praca zbiorowa: Poradnik radcy zakładowego. 1961 r.

Praca zbiorowa: Zbiór przepisów bhp. 1961 r.

Praca zbiorowa: Informator o szkolnictwie dla pracujących. 1961 r.

Dokumenty VI Plenum CRZZ: Udział związków w realizacji polityki mieszkaniowej. 1959 r.

Dokumenty VII Plenum CRZZ: Rozwijać i ulepszać działalność instytucji usługowych. 1960 r.

Dokumenty XIII Plenum CRZZ: Zadania związków zawodowych w dziedzinie kształcenia i doskonalenia kadr w gospodarce uspołecznionej. 1961 r.

Zbiór dokumentów: Dorobek ruchu zawodowego w okresie 15-lecia PRL. 1959 r.

Zbiór dokumentów: Samorząd robotniczy. Tekst ustawy. Dokumenty wykonawcze. Przemówienia w dyskusji sejmowej. 1959 r.

Zbiór dokumentów niezbędnych w pracy samorządu robotniczego. 1961 r.

Zbiór dokumentów: Zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. 1958 r.

Zbiór dokumentów: Zbiór uchwał i dokumentów wydanych przez CRZZ i organa państwowe dotyczących pracy kulturalno-oświatowej. 1960 r.

Zbiór dokumentów: Materiały wspólnego Plenum CRZZ i KC ZMS w sprawie upowszechnienia kultury fizycznej, turystyki i wypoczynku po pracy. 1960 r.

Zbiór dokumentów: II Krajowa narada działaczy samorządu robotniczego. 1960 r.

## SPIS TREŚCI

str.

Wstęp . . . . . 3

Dział I

PODSTAWY PRAWNE DZIAŁANIA I ORGANIZACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Z Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej . . . . . 6

**1. Podstawy organizacyjne i założenia programowe pracy związków zawodowych**

Rola i zadania związków zawodowych . . . . . 7
O związkach zawodowych — ustawa z dnia 1 lipca 1949 r. . . . 9
Statut Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce . . . . . 12
W sprawie dalszego umocnienia i rozwoju działalności terenowych komisji związków zawodowych . . . . . 22
W sprawie działania zarządów głównych i wojewódzkich komisji związków zawodowych . . . . . 24
O utworzeniu rad zakładowych — dekret z dnia 6 lutego 1945 r. 34
W sprawie udzielania urlopów pracownikom z tytułu oddelegowania ich do prac związkowych . . . . . 36
W sprawie poddania przepisom dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych zakładów pracy związanych z rolnictwem, leśnictwem i ogrodnictwem . . . . . 36
W sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników urzędów, instytucji i przedsiębiorstw państwowych powołanych do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie . . . . . 37
W sprawie wynagradzania członków rad zakładowych zwolnionych od pracy zawodowej . . . . . 41
IX Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych . . . . . 42
W sprawie podniesienia roli związków zawodowych w umacnianiu budownictwa socjalistycznego — w służbie mas pracujących 46
O roli i zadaniach związków zawodowych w Polsce Ludowej . . 51
W sprawie powołania i działalności komisji kobiecych . . . . 56
W sprawie powołania komisji młodzieżowych przy związkach zawodowych . . . . . 57

W sprawie zadań związków zawodowych w zakresie pracy wśród młodzieży i zasad powoływania komisji do spraw młodzieży pracującej . . . . . 58
W sprawie opieki związków zawodowych nad młodzieżą zorganizowaną w ochotniczych hufcach pracy Związku Młodzieży Socjalistycznej . . . . . 64
W sprawie pomocy Związkowi Harcerstwa Polskiego w pracy wychowawczej wśród młodzieży . . . . . 67
W sprawie organizacji i uprawnień rencistów pozostających członkami związków zawodowych . . . . . 69
W sprawie rozszerzenia roli i zadań oraz kompetencji zarządów okręgowych związków zawodowych w zakresie kierowania radami zakładowymi i udzielania im pomocy . . . . . 71

### 2. Podstawy działalności finansowej związków

W sprawie gospodarki finansowej w związkach zawodowych . . 92
W sprawie regulaminu wypłat zasiłków pieniężnych dla członków związków zawodowych w przypadkach urodzin dziecka i określonych wypadkach losowych . . . . . 94
W sprawie odpowiedzialności i obowiązków głównych księgowych w związkach zawodowych . . . . . 99
W sprawie obowiązków głównych księgowych, st. księgowych, księgowych w związkach zawodowych . . . . . 101

## Dział II

## PRACA I PŁACA

Z Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej . . . . . 106
Podniesienie realnych dochodów ludzi pracy zależy od wykonywania i przekraczania narodowych planów gospodarczych, od wzrostu dochodu narodowego . . . . . 107

### 1. Umowa o pracę

O umowie o pracę robotników . . . . . 112
O umowie o pracę pracowników umysłowych . . . . . 116
O ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy . . . 119
W sprawie jedynych żywicieli rodzin . . . . . 124
W sprawie zasad ustalania kategorii zaszeregowania osobistego robotników w zakładach produkcyjnych . . . . . 125
W sprawie przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych . . 128
W sprawie zatrudniania młodocianych przez zakłady pracy w celu

nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy . . . . . 131
O powszechnym obowiązku wojskowym . . . . . 140
O zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin 144

## 2. Czas pracy

O czasie pracy w przemyśle i handlu . . . . . 146
O skróconym czasie pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szkodliwych warunkach . . . . . 150
W sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu . . 151
W sprawie obowiązku wypłacania 100% dodatku za pracę w dni świąteczne nie będące niedzielami . . . . . 152
W sprawie zabezpieczenia właściwego składu załóg, zatrudnionych na drugich i trzecich zmianach w przemysłowych zakładach pracy . . . . . 154
W sprawie wzmocnienia działalności instancji związkowych w zakresie zabezpieczenia ustawowego czasu pracy . . . . . 155
W sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy . . . . 157
Wytyczne do opracowania regulaminów pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach . . . . . 160
O zwalczaniu nadużyć w zakresie wykorzystywania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy . . . . . 165
W sprawie niewypłacania wynagrodzenia za czas nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy . . . . . 167

## 3. Płace

O utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz o zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej . . . . . 169
W sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz zakresu współpracy Komitetu z innymi organami administracji państwowej . . . . . 171
W sprawie zasad i trybu wydawania przez banki państwowym przedsiębiorstwom środków pieniężnych na fundusz płac . . 172
Instrukcja o składnikach funduszu płac . . . . . 177
W sprawie wynagradzania kobiet przeniesionych w związku z ciążą ze stanowisk wzbronionych kobietom ciężarnym i karmiącym do innych prac . . . . . 180
W sprawie obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w związku z dokonywanymi regulacjami płac . . . . . 180
W sprawie świadczeń zakładów pracy w stosunku do młodocianych

zatrudnionych w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy . . . . . 181
O egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych . . . . . 182

### 4. Urlopy pracownicze

O urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu 187
W sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu . . . . . 189
W sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu . . . . . 191
W sprawie uprawnień do urlopu i do zwrotu kosztów przeniesienia w przypadku zmiany zakładu pracy oraz w sprawie uprawnień do urlopu w związku z powołaniem do służby wojskowej 192
W sprawie określenia przerw w zatrudnieniu oraz zmian zakładu pracy, które nie mają skutków pozbawiających lub ograniczających prawa pracownika do korzystania z urlopu . . . 193
W sprawie zasad rozdziału urlopów wypoczynkowych . . . . 194

### 5. Fundusz zakładowy oraz fundusz na nagrody i budownictwo

O funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych . . 195
W sprawie podziału funduszu zakładowego . . . . . 198
W sprawie finansowania wydatków za osiągnięcia ekonomiczne załóg w niektórych państwowych jednostkach organizacyjnych 201

### 6. Komisje rozjemcze

O zakładowych komisjach rozjemczych . . . . . 205
W sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego . . . . . 208
W sprawie wyłączenia niektórych kategorii przedsiębiorstw uspołecznionych spod działania przepisów dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych oraz rozciągnięcia przepisów dekretu na państwowe gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe . . . . . 219
W sprawie określenia stanowisk kierowniczych, których zajmowanie wyłącza właściwość zakładowych komisji rozjemczych w sporach ze stosunków pracy . . . . . 219
W sprawie organizacji pracy komisji rozjemczych . . . . . 220
W sprawie wyjaśnienia niektórych zagadnień związanych z postępowaniem przed komisjami rozjemczymi . . . . . 229

## Dział III

## SAMORZĄD ROBOTNICZY, WSPÓŁZAWODNICTWO I RACJONALIZACJA PRACY

### 1. Samorząd robotniczy

O zwiększeniu udziału związków zawodowych w zarządzaniu gospodarką narodową i o samorządzie robotniczym . . . . . 235
O samorządzie robotniczym (ustawa z dn. 20.XII.1958 r.) . . . 238
W sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o samorządzie robotniczym na przedsiębiorstwa PKS . . . . . 246
W sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o samorządzie robotniczym na niektóre przedsiębiorstwa portów morskich, komunalne przedsiębiorstwa wodociągów i kanalizacji oraz komunikacyjne, a także na przedsiębiorstwa mechanizacji rolnictwa 246
W sprawie przeprowadzenia wyborów do rad robotniczych . . . 247
Wytyczne do regulaminu organów samorządu robotniczego . . . 249
W sprawie komisji rozjemczych do rozpatrywania sporów między konferencjami samorządu robotniczego, a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami państwowymi . . . . 256
Regulamin postępowania przed komisjami rozjemczymi . . . . 261
W sprawie udziału związków zawodowych w pracach związanych z opracowaniem projektów planów i budżetów . . . . 263
W sprawie udziału samorządu robotniczego i związków zawodowych w realizacji zadań gospodarczych w roku 1959 . . . 266

### 2. Współzawodnictwo i racjonalizacja pracy

W sprawie nadawania sztandarów przechodnich Rady Ministrów i CRZZ oraz sztandarów przechodnich ministerstw i zarządów głównych zw. zaw. załogom, które uzyskały najlepsze wyniki we współzawodnictwie pracy . . . . . 272
W sprawie współzawodnictwa o tytuł Brygady Pracy Socjalistycznej 275
W sprawie udziału związków zawodowych w rozwijaniu postępu technicznego . . . . . 280
W sprawie zasad i kierunków współdziałania między związkami zawodowymi a stowarzyszeniami naukowo-technicznymi zrzeszonymi w NOT . . . . . 288

## Dział IV

## OCHRONA PRACY

### 1. Techniczna inspekcja pracy

O poprawę ochrony zdrowia i warunków pracy . . . . . 295
W sprawie polepszenia warunków ochrony pracy w zakładach . . 297

O przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy . . . . . 304
W sprawie organizacji i trybu działania technicznej inspekcji pracy 309
W sprawie przejęcia przez instancje związkowe uprawnień terenowej inspekcji pracy . . . . . 311

### 2. Społeczna inspekcja pracy

W sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy . . . . . 313
W sprawie działalności komisji ochrony pracy przy radach zakładowych i miejscowych . . . . . 317
W sprawie działalności społecznych inspektorów pracy . . . . 319
W sprawie wynagradzania społecznych inspektorów pracy . . . 322
W sprawie zadań technicznej inspekcji pracy w zakresie kontroli przestrzegania ustawodawstwa pracy (Wytyczne CRZZ) . . 324
W sprawie zasad i trybu wykonywania przez technicznych inspektorów pracy kontroli przestrzegania ustawodawstwa pracy (Instrukcja GIOP) . . . . . 327
W sprawie zasad współdziałania technicznych inspektorów pracy z zarządami okręgowymi związków zawodowych i WKZZ . . 332
W sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków dotyczących działalności związków zawodowych w dziedzinie inspekcji pracy . . . . . 334

### 3. Ogólne zasady bezpieczeństwa i higieny pracy

W sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy . . . . . 336
W sprawie określenia ciężkich wypadków przy pracy (instrukcja CRZZ) . . . . . 338
W sprawie określenia ciężkich wypadków przy pracy (wyjaśnienie CRZZ) . . . . . 339
W przedmiocie pracy młodocianych i kobiet . . . . . 340
W sprawie ochrony macierzyństwa pracownicy . . . . . 341
W sprawie badań ginekologicznych kobiet wstępujących do pracy 342
W sprawie wstępnych i okresowych badań lekarskich młodocianych zatrudnionych w zakładach pracy . . . . . 343
W sprawie prowadzenia przez zakłady pracy wykazów młodocianych pracowników . . . . . 346
W sprawie zadań technicznych inspektorów pracy w zakresie nadzoru nad warunkami pracy młodocianych . . . . . 346
W sprawie zasad przydziału odzieży specjalnej i sprzętu ochrony osobistej . . . . . 350

## Dział V

## UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I SPRAWY SOCJALNO-BYTOWE

### 1. Ubezpieczenia społeczne


O utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz o zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej . . . . . 355
O zakresie i trybie działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych . . 357
W sprawie postępowania w zakresie odwołań do rad nadzorczych oddziałów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych . . . . . 359
W sprawie organizacji, zasad i trybu działania rad nadzorczych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i jego oddziałów . . . . 362
O ubezpieczeniu społecznym. Ustawa z dnia 28 marca 1933 r. . . 364
O zmianie niektórych przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Ustawa z dnia 1 marca 1949 r. . . . . 372
W sprawie określenia składników funduszu płac stanowiących podstawę do obliczania składek na ubezpieczenia społeczne w uspołecznionych zakładach pracy . . . . . 372
W sprawie gospodarki funduszami ubezpieczeniowymi w zakresie świadczeń chorobowych . . . . . 374
O ograniczeniu nadmiernego i nie uzasadnionego wzrostu wypłat z funduszu zasiłków chorobowych . . . . . 376
W sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka . . 376
O uzupełnieniu uchwały z dnia 18 maja 1954 r. . . . . 377
W sprawie legitymacji ubezpieczeniowych . . . . . 378
W sprawie wzorów legitymacji ubezpieczeniowych, trybu wydawania legitymacji i sposobu dokonywania w nich wpisów . . 381


### 2. Ubezpieczenia rodzinne


O ubezpieczeniu rodzinnym. Dekret z dnia 28 października 1947 r. 391
O warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych . . 395
W sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych . . . . . 395
W sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych . . . . . 399
W sprawie podwyższenia zasiłków rodzinnych . . . . . 407
W sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin . . . . . 407
O powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin 409
W sprawie przekazania uspołecznionym zakładom pracy niektórych czynności z zakresu rent . . . . . 429

W sprawie organizacji szczegółowych zadań, składu i trybu postępowania komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia... w zakresie orzecznictwa lekarskiego . . . . . 431
W sprawie orzekania o inwalidztwie i zaliczania do jednej z grup inwalidów . . . . . 435

### 3. Ochrona zdrowia i organizacja wypoczynku

W sprawie zadań związków zawodowych w zakresie walki o poprawę warunków zdrowotnych klasy robotniczej . . . . 440
W sprawie utworzenia ośrodków badawczo-leczniczych chorób zawodowych . . . . . 445
W sprawie organizacji i zadań zakładów leczniczo-zapobiegawczych przy zakładach pracy . . . . . 446
W sprawie obowiązków i uprawnień lekarzy w zakresie działalności profilaktycznej przychodni i punktów lekarskich przy przemysłowych i budowlanych zakładach pracy . . . . 449
W sprawie kwalifikowania pod względem lekarskim pracowników i członków ich rodzin kierowanych na leczenie uzdrowiskowe przez związki zawodowe . . . . . 452
W sprawie polepszenia pracy FWP i dalszego rozwoju wypoczynku pracowniczego . . . . . 456
W sprawie opłat za wczasy pracownicze FWP . . . . . 460

### 4. Opieka nad dzieckiem

W sprawie pracy związków zawodowych w dziedzinie wychowania i opieki nad dziećmi . . . . . 462
Instrukcja w sprawie organizacji przedszkoli i innych placówek wychowania przedszkolnego . . . . . 465
W sprawie powołania Pełnomocnika Rządu do Spraw Wczasów dla Dzieci i Młodzieży . . . . . 468

### 5. Budownictwo mieszkaniowe

Nowe zasady polityki mieszkaniowej . . . . . 469
W sprawie udziału związków zawodowych w realizacji założeń polityki mieszkaniowej . . . . . 470
Zadania związków zawodowych w realizacji nowej polityki mieszkaniowej . . . . . 474
W sprawie udziału zw. zaw. w realizacji zadań szybszego zaspokojenia najpilniejszych potrzeb mieszkaniowych ludzi pracy w latach 1961—1965 . . . . . 483

### 6. Pracownicze ogrody działkowe

W sprawie wykonywania zarządu nad pracowniczymi ogrodami działkowymi . . . . . 487

W sprawie dalszego rozwoju pracowniczych ogrodów działkowych w latach 1961—1965 . . . . . 490

### 7. Kasy zapomogowo-pożyczkowe

W sprawie kas zapomogowo-pożyczkowych . . . . . 493
Ramowy regulamin PKZP związków zawodowych . . . . . 494
Zadania związków zawodowych w usprawnianiu działalności instytucji usługowych i polepszaniu jakości usług . . . . . 509

## Dział VI

## DZIAŁALNOŚĆ KULTURALNO-OŚWIATOWA, SPORT I WYPOCZYNEK ŚWIĄTECZNY

Z Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej . . . . . 514

### 1. Praca oświatowo-wychowawcza

O ugruntowywaniu socjalistycznej świadomości, podnoszeniu poziomu wiedzy ogólnej i fachowej . . . . . 515
W sprawie dalszego rozwoju działalności ideowo-wychowawczej, oświatowej i kulturalnej . . . . . 518
W sprawie dokształcania pracowników w zakresie szkoły podstawowej . . . . . 527
O nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy . . . . . 529
W sprawie uposażenia pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach zakładowych . . . . . 539
W sprawie zasad urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy oraz w sprawie płac pracowników kulturalno-oświatowych . . . . . 542
W sprawie zmiany uchwały nr 941 Prezydium Rządu z dnia 2 grudnia 1955 roku . . . . . 545
W sprawie wynagradzania dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych . . . . . 546
W sprawie pracy i dalszego rozwoju kin związkowych . . . 547
O powoływaniu i pracy zakładowych komitetów opiekuńczych nad szkołami . . . . . 550
W sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne (zarządzenie nr 85 Prezesa Rady Ministrów) 554
W sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne (zarządzenie nr 109 Prezesa Rady Ministrów) 556
O zadaniach kształcenia, dokształcania i doskonalenia kwalifikacji kadr w gospodarce uspołecznionej . . . . . 557

## 2. Kultura fizyczna i sport

O zadaniach w rozwijaniu wychowania fizycznego, turystyki, sportu i wypoczynku po pracy . . . . . 570
O zadaniach związków zawodowych i Związku Młodzieży Socjalistycznej w upowszechnianiu wychowania fizycznego, sportu, turystyki i wypoczynku po pracy . . . . . 571
W sprawie zwolnień od pracy dla celów sportowych . . . . . 578
SKOROWIDZ RZECZOWY . . . . . 581
BIBLIOGRAFIA . . . . . 595

23928 KPiP
1123928
1123928