

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Wykorzystajcie kampanię sprawozdawczo-wyborczą w organizacjach związkowych
do usprawnienia na Waszym terenie pracy socjalno-ubezpieczeniowej

TREŚĆ:

15.XI.1952 — 15.V.1953	349
Udział aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w kampanii wyborczej do władz związkowych — Tadeusz Pietrzak	350
O roli i zadaniach organów związkowych na odcinku opieki lekarskiej w zakładach pracy — M. Tureniec	352
Narada aktywu socjalno-ubezpieczeniowego i ochrony pracy — M. T.	354
WYKŁADNIA I PRAKTYKA	
Przekazywanie składek ubezpieczeniowych przez zakłady pracy, których fundusz płac kontroluje bank — A. D.	355
Nowy system finansowania wypłat zasiłków — S. Stawowczyk	357
Podania i zaświadczenia dla celów ubezpieczenia — S. G.	359
Uprawnienia emerytalne pracowników upaństwowionych przedsiębiorstw samorządowych — Jan Urban	360
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	361
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI ZUS	365
NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA	
Osiągnięcia i niedociągnięcia aktywu związkowego przy wypłacie zasiłków chorobowych i rodzinnych — A. Szczurzewski	367
Jeszcze o zmianie asygnaty na dopłatę zasiłku — T. H. (Wrocław)	368
Osiągnięcie zaplanowanej ściągalności składek bezwzględnym warunkiem wykonania planu dochodów — K. Trzeszczyński (Wrocław)	369
Zaniebdania w obliczaniu i wypłacie zasiłków w Lubelskich Zakładach Metalowych Przemysłu Terenowego — J. S. (Lublin)	370
Brak dostatecznego nadzoru i kontroli źródłem nadużyć na odcinku wypłaty zasiłków — F. Ł.	370
Nowe formy łączności ZUS z zakładami pracy w woj. katowickim — F. Woźniczka	371
Przyczyną błędnych wypłat zasiłków wadliwa organizacja referatów ubezpieczeniowych — Józef Brem (Zabrze)	372
Skuteczne metody usprawnienia wypłat zasiłków — Jan Krupka (Szczecin)	373
Krótko czy długoterminowe zobowiązania — K. Weyman	374
O punktualne wypłaty zasiłków — M. S.	374
Ogólnokrajowa narada aktywu współzawodnictwa pracy w ZUS — E. M.	375
Współzawodnictwo międzyzakładowe. Ocena przebiegu i wyników w III kwartale 1952 — F. Ł.	376
Współzawodnictwo w Centrali i Oddziałach ZUS — Eugeniusz Makowiecki	378
Wyniki współzawodnictwa w III kwartale 1952 ubezpieczeniowców województwa katowickiego — Współzawodnik	380

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO PRZEZNACZO-
NE DLA AKTYWU ZWIĄZ-
KOWEGO I PRACOWNIKÓW
UBEZPIECZENIOWYCH W ZA-
KŁADACH PRACY I ZUS

GRUDZIEŃ
Nr 12

1952
ROK XX

15. XI. 1952 — 15. V. 1953

Tegoroczna kampania sprawozdawczo-wyborcza wyznaczona została na okres od 15 listopada 1952 do 15 maja 1953. Rozpoczęła się ona w najniższych ogniwach tj. na terenie grup związkowych i kolejno obejmie wszystkie instancje związkowe.

Zebrania sprawozdawczo - wyborcze odbywają się w tym roku po wyborach do Sejmu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, w których masy pracujące Polski wyraziły swe jednomyślne i pełne poparcie dla programu Frontu Narodowego, programu uczynienia z Polski jednego z przodujących krajów Europy, kraju zamieszkałego przez twórczy i szczęśliwy naród socjalistyczny.

Kampania sprawozdawczo-wyborcza przebiega w okresie, gdy masy pracujące Polski przyswajają sobie uogólnienia teorii i doświadczenia praktyki budownictwa socjalistycznego Kraju Rad. Nauki XIX Zjazdu Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego pozwolą nam lepiej i łatwiej wykonać wielkie zadania, jakie zawierają się w programie Frontu Narodowego i w wielkim Planie 6-letnim.

W toku kampanii wyborczej masy pracujące, zrzeszone w związkach zawodowych poddadzą krytycznej i samokrytycznej ocenie swój udział w realizacji wielkich zamierzeń narodu polskiego budującego socjalizm. Sumiennie rozważając osiągnięcia i braki własnej pracy, stworzą podstawę do ulepszenia metod i form realizacji różnorodnych zadań organizacji związkowych w przyszłym roku.

Na XIX Zjeździe KPZR mówił tow. Malenkov: „Zadanie organizacji partyjnych, gospodarczych i związkowych polega na tym, by szybciej usuwać przyczyny przeszkadzające wzrostowi wydajności

pracy i zapewniać we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej, w każdym przedsiębiorstwie, na każdym odcinku produkcji wykonanie i przekroczenie zadań w dziedzinie wzrostu wydajności pracy“.

Ważne miejsce wśród przyczyn przeszkadzających wzrostowi wydajności pracy mają zaniedbania spraw socjalno-bytowych pracowników.

Na sprawy bytowe trzeba więc także skierować baczną uwagę na zebraniach sprawozdawczo - wyborczych. Troska o sprawy bytowe, to troska o „maksymalne zaspokojenie stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb pracowników, to także troska o coraz lepsze ich zaspokajanie drogą nieprzerwanego wzrostu i doskonalenia produkcji socjalistycznej na bazie najwyższej techniki“ (Stalin).

Przed rokiem po raz pierwszy w kampanii sprawozdawczo-wyborczej poddawano ocenie pracę delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

W pierwszym roku ich działalności praca ta wykazywała bardzo wiele braków, znacznie więcej stwierdzono na tym polu niedociągnięć i zaniedbań niż osiągnięć i staranności. Po zeszłorocznej kampanii sprawozdawczo-wyborczej i ten odcinek pracy związkowej uległ znacznej poprawie, ciągle jeszcze jednak stwierdza się niedomaganie w pracy poszczególnych komisji s-u, rad zakładowych, zarządów okręgowych i głównych.

Źródłem tych niedomagań jest niedostateczna uwaga poświęcona tym sprawom przez rady zakładowe i przez wiele wyższych instancji związkowych. Źródłem niedomagań są przejawy biurokratyzmu w aparacie związkowym, formalnego podchodzenia

do zadań i zbywania ich formalistycznym, bezdusznym urzędowaniem lub wyręczaniem się w pracy aparatem administracyjnym biur i fabryk, przedsiębiorstw i instytucji. Źródłem niedomagań jest niedostateczne wykorzystywanie w pracy jak najszerszego aktywu społecznego, nie uruchamianie pracy grup i komisji oraz ich zespolów. W związku z tym nie planuje się pracy rad zakładowych, nie dokonuje się właściwego rozdziału zadań, nie kontroluje się ich wykonania.

Rola i znaczenie związków zawodowych w dziedzinie ubezpieczenia społecznego stale rosną.

Ostatnio dokonana zmiana na odcinku kontroli opłacania składek i finansowania wypłat zasiłków zwiększa wybitnie odpowiedzialność organizacji związkowych za ten odcinek pracy, tym bardziej że zaniedbanie przez przedsiębiorstwo opłacenia składek ubezpieczeniowych może pociągnąć za sobą zamknięcie przez bank kredytów z funduszków plac.

Sprawom socjalno - ubezpieczeniowym trzeba więc poświęcić baczną uwagę podczas bieżącej kampanii sprawozdawczo - wyborczej. Zagadnienie to rozwija szerzej kilka artykułów zamieszczonych w niniejszym numerze PUS. Ponadto kilka korespondencji i notatek drukowanych w tym numerze mówi o wadliwości w pracy ubezpieczeniowej administracji zakładów pracy.

Zwracamy uwagę aktywu związkowego na te artykuły i notatki w przekonaniu, że pomogą one do owocnej samokrytycznej i krytycznej oceny dotychczasowej działalności, jako realnej podstawy wytyczenia zadań na najbliższy okres pracy związkowej. (Zob. str. 350 — 354 i 367 — 373).

Udział aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w kampanii wyborczej do władz związkowych

Decyzją Centralnej Rady Związków Zawodowych we wszystkich zakładach pracy przeprowadzane są obecnie wybory do władz związkowych. Wybory rozpoczęły się 15 listopada 1952 i trwać będą do 15 stycznia 1953.

Najpierw wybierany jest aktyw w grupach związkowych, a mianowicie: mężowie zaufania, delegaci socjalno-ubezpieczeniowi, organizatorzy kulturalno-oświatowi oraz społeczni inspektorzy pracy, następnie zaś rady oddziałowe i zakładowe (miejscowe).

Dobrze przeprowadzone wybory w podstawowych ogniwach związkowych, jakimi są grupy związkowe, mają ogromne znaczenie. Bowiem od tego kto zostanie wybrany, komu robotnicy zaufają i powierzą opiekę w zakresie potrzeb socjalno-bytowych, ochrony pracy i kulturalno-oświatowych zależy praca całej organizacji związkowej w zakładzie pracy.

W wielu zakładach pracy działalność grup związkowych w okresie ich kadencji była pozytywna i owocna. Niemalą aktywność wykazali też delegaci socjalno-ubezpieczeniowi. Mamy wiele przykładów dobrej, ofiarnej ich pracy.

Widzieliśmy delegatów odwiedzających robotników chorych w domu, w szpitalach, pomagających robotnikom w uzyskiwaniu leków, umieszczaniu ich w sanatoriach, idących z pomocą rodzinom pracujących oraz wdowom i sierotom po zmarłych.

Delegaci interesowali się zagadnieniem opieki nad matką i dzieckiem, pomagając w umieszczeniu dzieci w żłobkach, przedszkolach, świetlicach i na koloniach letnich.

Delegaci dbali również, aby chorzy robotnicy otrzymywali w terminie należne im zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego oraz informowali w jaki sposób można otrzymać zaopatrzenie rentowe.

Niemalą także aktywność wykazały komisje socjalno-ubezpieczeniowe przy radach zakładowych (miejscowych) i oddziałowych.

W wielu zakładach pracy komisje analizowały kolektywnie na swoich posiedzeniach zwolnienie lekarskie i podejmowały decyzję o wypłacie zasiłków chorobowych. Przeprowadzały kwalifikację dzieci do żłobków i przedszkoli, decydowały o odpłatności rodziców za korzystanie dzieci z urządzeń socjalnych.

Dzięki kontroli komisji socjalno-ubezpieczeniowych nad działalnością ambulatoriów przyzakładowych podniósł się poziom opieki lekarskiej nad pracującymi i członkami ich rodzin.

Dzięki pracy tych komisji setki tysięcy robotników skorzystało w roku bieżącym z przysługujących im wczasów pracowniczych i leczenia uzdrowiskowego.

Jakkolwiek zakładowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy jest aktywnym młodym, powołanym do

piero dwa lata temu (w 1950 roku), to jednak ma on już duże osiągnięcia w swojej pracy.

Wzorując się na długoletnich doświadczeniach aktywu socjalno-ubezpieczeniowego związków radzieckich, przejmując ich przodujące formy i metody pracy, wcielając je w życie stosownie do naszych warunków, delegaci socjalno-ubezpieczeniowi i komisje naszych związków otaczały pracujących coraz lepszą opieką i szły z pomocą klasie robotniczej w zakresie potrzeb materialnych i kulturalnych.

W podniesieniu stylu pracy zakładowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego pomogło w dużym stopniu szkolenie masowe, jak również szkolenie na kursach, organizowanych przez instancje związkowe. Wskutek tego podniósł się poziom ideologiczny młodego aktywu związkowego, co z kolei wpłynęło na podniesienie na wyższy poziom form i metod pracy.

Ten dorobek winien znaleźć pełne odbicie w tegorocznej kampanii sprawozdawczo-wyborczej.

Delegaci socjalno-ubezpieczeniowi na zebraniach grup związkowych winni powiedzieć co robili, jak opiekowali się swoją grupą, jak pomagali poszczególnym członkom grupy w uzyskiwaniu różnorodnych form świadczeń państwa ludowego na rzecz klasy robotniczej.

Sprawozdanie delegata z jego rocznej pracy winno być przedmiotem żywej dyskusji i należytej oceny przez grupę na jej zebraniu sprawozdawczo-wyborczym.

Krytyka powinna być surowa, sprawiedliwa i pouczająca. Powinna dotyczyć nie tylko działalności delegata składającego sprawozdanie, lecz także stosunku do jego pracy całej grupy związkowej, której zadaniem jest pomóc wybranemu przez siebie aktywowi w wykonaniu jego obowiązków.

Dobrze pracującego delegata, posiadającego zaufanie towarzyszy swojej grupy, człowieka przodującego w pracy i świadomego obywatela należy ponownie wybrać na to stanowisko.

Przy wyborze delegata należy zwrócić uwagę na jego osobiste zalety, na jego stosunek do pracy i do naszej rzeczywistości, na jego stosunek do towarzyszy pracy. Trzeba też uwzględnić opinię i zaufanie jakie posiada wśród członków swojej grupy.

Wybór delegata może być dokonany zgodnie z instrukcją CRZZ tylko na zebraniu sprawozdawczo-wyborczym grupy związkowej w głosowaniu jawnym.

Podstawowym zadaniem nowowybranego delegata jest zapoznanie się ze swoimi obowiązkami w zakresie opieki socjalnej, z uprawnieniami pracujących do świadczeń leczniczych, ubezpieczeniowych oraz w zakresie opieki nad matką i dzieckiem.

Dla przyswojenia sobie potrzebnych wiadomości w tej dziedzinie delegat powinien dobrze zapoznać się z broszurami szkoleniowymi, wydanymi przez wydawnictwa związkowe dla celów masowego szkolenia aktywu socjalno-ubezpieczeniowego¹⁾ i z „Poradnikiem dla komisji i delegatów

¹⁾ O materiałach szkoleniowych dla delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych pisał PUS w nr 5/52 str. 143.

socjalno-ubezpieczeniowych", który niebawem ukaże się w druku.

Zasadnicze wiadomości delegat otrzyma podczas szkolenia masowego, organizowanego przez władze związkowe. Szkolenie to obowiązuje każdego delegata socjalno-ubezpieczeniowego oraz członka komisji i jest jednym z podstawowych warunków dobrej pracy aktywisty związkowego.

Drugim niemniej ważnym obowiązkiem delegata jest znajomość członków swojej grupy, przez obserwowanie ich w pracy zawodowej i poznanie ich warunków bytowych, stanu rodzinnego, stanu zdrowia i innych codziennych potrzeb.

Znając potrzeby i bolączki towarzyszy pracy delegat s-u powinien nieść im pomoc w różnej formie: może to być pomoc w umieszczeniu dziecka w żłobku czy w przedszkolu, w umieszczeniu w razie potrzeby w szpitalu, w uzyskaniu zasiłku pieniężnego, może to być opieka nad chorym kolegą lub jego rodziną itp. Troskliwym stosunkiem do współtowarzyszy delegat zaskarbi sobie zaufanie całej grupy i pozyska ich życzliwość.

Na zebraniach poświęconych wyborom rad oddziałowych i zakładowych w sprawozdaniu ustępującego kierownictwa rady powinna być szeroko omówiona praca aktywu socjalno-ubezpieczeniowego.

Należy przedstawić, co rada zakładowa zrobiła w dziedzinie ochrony zdrowia, opieki nad matką i dzieckiem oraz w zakresie wypłaty zasiłków na wypadek choroby i macierzyństwa.

Dyskusja nad sprawozdaniem powinna wykazać osiągnięcia i braki istniejące w dotychczasowej działalności rady i aktywu socjalno-ubezpieczeniowego, jak również pokazać zadania jakie stoją przed nowo wybranym kierownictwem zakładowej organizacji związkowej na tym odcinku pracy.

Pracą delegatów kierują komisje socjalno-ubezpieczeniowe, powoływane przez radę zakładową (miejscową) przede wszystkim spośród delegatów. Komisja tworzy się przy radach zakładowych (miejscowych) oraz przy radach oddziałowych, o ile w przedsiębiorstwie istnieją rady oddziałowe.

Komisje socjalno-ubezpieczeniowe powinny być powołane bezpośrednio po wyborach rad oddziałowych i zakładowych.

Komisje pracują w oparciu o plan pracy, wynikający z istotnych potrzeb załogi na odcinku opieki lekarskiej, świadczeń ubezpieczeniowych, opieki nad matką i dzieckiem oraz wczasów pracowniczych²⁾.

Dla usprawnienia swej działalności komisja powinna rozłożyć swą pracę tak, aby każdy jej członek miał określone zadania do wykonania. W tym celu należy utworzyć przy komisji socjalno-ubezpieczeniowej zespoły, do których należy powołać obok członków komisji i delegatów s-u również aktyw dodatkowy z szeregów związkowych.

Należy utworzyć następujące zespoły:

1. Zespół walki z zachorowaniami i wypadkami.
2. Zespół kontroli koleżeńskiej i pomocy w domu.
3. Zespół kontroli nad pracą zakładowych przyfabrycznych placówek leczniczych (tam gdzie one istnieją).

²⁾ Dobry radziecki przykład planowania pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej zamieścił PUS w nr 11/52 na str. 345.

Zebrani w dniu 10 listopada 1952 r. pracownicy Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Bydgoszczy, w 35 rocznicę Wielkiej Październikowej Rewolucji Socjalistycznej, postanawiamy zgodnie z uchwałami KC PZPR i Ogólnopolskiego Komitetu Frontu Narodowego, co następuje:

1) podjąć szeroką akcję gruntownego przestudiowania materiałów XIX Zjazdu KPZR i historycznej pracy Towarzysza Stalina o „Ekonomicznych problemach socjalizmu w ZSRR“ celem przyswojenia zawartego w tych materiałach bogactwa ideowego, będących cennym wkładem do ideologicznego i politycznego wychowania klasy robotniczej i całego narodu i które dadzą nam jeszcze ostrzejszy oręż dla dalszej, wzmoczonej walki o pokój międzynarodowy, o postęp, o Polskę socjalistyczną,

2) stać nadal w szeregach Frontu Narodowego i wprowadzać w życie, krok za krokiem, program Frontu jako program działania całego narodu i wytyczne w codziennej pracy i postępowaniu każdego obywatela w walce o szczęśliwą i silną Polskę, o lepsze i piękniejsze jutro naszego narodu,

3) na naszym odcinku pracy zawodowej, w trosce o dobro ubezpieczonych oraz inwalidów i rencistów — zobowiązujemy się zwalczać wszelkie formy bezdusznego biurokratyzmu, usuwać wszelkie niedociągnięcia w pracy, a przez socjalistyczne współzawodnictwo i socjalistyczną dyscyplinę pracy, przez stałe i systematyczne szkolenie zawodowe i ideologiczne podnosić poziom naszej pracy, aby w ten sposób przyczynić się do zrealizowania zapowiedzi zawartych w programie Frontu Narodowego oraz do wprowadzania w życie paragrafu 60-go naszej ludowej Konstytucji, która zapewnia „Rozwój i poprawę ubezpieczeń społecznych robotników i pracowników umysłowych“. Przez wykonywanie tych naszych postanowień i zobowiązań uczymy godnie XIX historyczny Zjazd KPZR, 35 rocznicę Wielkiej Rewolucji Październikowej i wspaniałe zwycięstwo Frontu Narodowego, odniesione w wyborach do Sejmu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

*

Rezolucja pracowników bydgoskiego oddziału ZUS dobrze wyraża uczucie i postawę wszystkich pracowników ubezpieczeniowych w Polsce. Dzięki studiowaniu materiałów XIX Zjazdu i wielkiej pracy tow. Stalina pracownicy ubezpieczeniowi będą mogli skuteczniej uczestniczyć w realizacji historycznych zadań Frontu Narodowego.

4. Zespół opieki nad matką i dzieckiem,
5. Zespół kontroli zasiłków chorobowych i rodzinnych.

Taki podział pracy, opierający się na szerokim aktywie społecznym pozwoli jak najlepiej wykonać socjalno-ubezpieczeniowe zadania związków zawodowych.

Od stopnia zaspokojenia codziennych potrzeb klasy robotniczej zależne jest w dużej mierze wykonanie planów produkcyjnych i tempo budowy podstaw socjalizmu w Polsce.

Prawo do ochrony zdrowia oraz do pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy gwarantuje Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Na zaspokojenie socjalnych i zdrowotnych potrzeb klasy robotniczej rząd ludowy rokrocznie przeznaczają miliardowe sumy, powierzając właściwe i celowe wykorzystanie tych funduszy związkom zawodowym.

W miarę jak dzięki wysiłkowi produkcyjnemu polskiej klasy robotniczej wzrasta dochód narodu, świadczenia te rosną i będą stale wzrastać, zaspokajając coraz pełniej i szerzej potrzeby ludzi pracy w Polsce.

Tadeusz Pietrzak

Z-ca Kier. Wydziału S.—Ub. CRZZ

O roli i zadaniach organów związkowych na odcinku opieki lekarskiej w zakładach pracy

Związki Zawodowe a podniesienie poziomu opieki lekarskiej w zakładach pracy

Zadaniem służby zdrowia w ustroju demokracji ludowej jest jak najpełniejsze zaspokajanie potrzeb mas pracujących w zakresie opieki lekarskiej.

Szczególne zadania postawione zostały przed aparatem służby zdrowia w referacie tow. Bieruta na VII Plenum KC PZPR: zapewnienie klasie robotniczej takiego poziomu opieki lekarskiej, który by gwarantował realizację zadań produkcyjnych w wynikających z 6-leniego Planu Gospodarczego.

Ze względu na zacofanie naszego systemu lecznictwa, odziedziczone po rządach przedwrześniowych, zadanie to nie jest łatwe.

Ministerstwo Zdrowia i jego organa terenowe — wydziały zdrowia rad narodowych czynią wielkie wysiłki, aby dostosować system lecznictwa do konkretnych potrzeb pracujących.

Związki Zawodowe, jako najbardziej masowa organizacja klasy robotniczej, mają obok zadań produkcyjnych również zadanie roztoczenia jak najszerzej opieki nad klasą robotniczą. Dbałość o zdrowie ludzi pracy jest jednym z najważniejszych elementów tej opieki.

Rozwijając lecznictwo, Ministerstwo Zdrowia dąży do maksymalnego zbliżenia obsługi lekarskiej do klasy robotniczej, do tych jej grup, które rodzajem swojej produkcji dają największy wkład w rozwój gospodarczy kraju. W tym celu zostało szeroko rozbudowane lecznictwo przyzakładowe ambulatoria, punkty zdrowia, punkty sanitarne itp.

Rozbudowa placówek lecznictwa przyzakładowego i ogólne usprawnienie opieki lekarskiej nad klasą robotniczą przyczyniły się znacznie do polepszenia stanu zdrowia pracujących, do zmniejszenia zachorowań epidemicznych, spadku liczby zgonów oraz podniesienia średniego wieku życia człowieka.

Mimo tych wielkich osiągnięć w działalności służby zdrowia — zwłaszcza przyzakładowej, która w okresie przedwrześniowym nie była znana — nie możemy sobie powiedzieć, że zostało zrobione wszystko, co należało w tym zakresie zrobić.

Naszym zdaniem, odłogiem leży zagadnienie profilaktyki, która jest jednym z podstawowych warunków usprawnienia lecznictwa. Większość lekarzy pracujących w ambulatorium przyzakładowym profilaktyką absolutnie się nie interesuje, nie prowadzi badań okresowych jak również nie szerzy oświaty sanitarnej, nie zapobiega rozwojowi chorób zawodowych i powstawaniu epidemii.

Lekarze zwykle nie znają zakładu, w którym pracują oraz jego załogi robotniczej, nie analizują wspólnie z radą zakładową chorób zawodowych i wypadkowości, a także nie prowadzą kartoteki i statystyki zachorowań. Bez tych elementów nie do pomyslenia jest prowadzenie celowej walki o wyższy poziom stanu zdrowotnego załogi w danym zakładzie pracy.

Instrukcje i zarządzenia Ministerstwa Zdrowia określające zadania lekarzy w tym zakresie nie są realizowane. Do rzadkich przypadków należy zjawisko, aby lekarz zakładowy dobrze znał swój zakład, aby brał aktywny udział w naradach wytwórczych i innych zebraniach załogi, aby włączył swoje zadania do zadań produkcyjnych robotników. Nie zawsze jest to wina samego lekarza; odpowiedzialność za to ponosi przede wszystkim organizacja związkowa i administracja zakładu, które nie rozumieją jeszcze roli i zadań przyzakładowej służby zdrowia, nie idą jej z pomocą.

Nie do pomyslenia jest dobra praca lekarza zakładowego bez jak najściślej szej współpracy z nim i pomocy ze stro-

ny rady zakładowej i dyrekcji. Te ostatnie winny stworzyć takie warunki pracy pracownikom ambulatorium przyzakładowego (pomieszczenie, sprzęt, obsługa techniczna), które zapewniłyby usprawnienie działalności ambulatorium.

W bardzo nielicznych zakładach prowadzi się dokładną statystykę chorób i poddaje się ją wspólnie z czynnikiem społecznym analizie. Wzorowe prowadzenie kart zdrowia i kart statystycznych pozwala na skuteczną walkę z przyczynami zachorowań.

Lekarz zakładowy dr Nowicki w Zakładach Przemysłu Chemicznego im. Dzierżyńskiego w Tarnowie na podstawie prowadzonej od kilku lat dokładnej statystyki chorób zawodowych i ogólnych dokonuje analizy zachorowań, wykrywa ich przyczyny i szuka środków do ich usunięcia. Prowadzona przez dra Nowickiego dokładna dokumentacja występujących u robotników chorób, znajomość zakładu pracy i całej załogi, analiza chorób zawodowych oraz badania okresowe pozwalają na prowadzenie właściwej polityki w zakresie uzdrowienia załogi robotniczej.

Komisje socjalno-ubezpieczeniowe w nawiązaniu ścisłej współpracy z lekarzami powinny szeroko stosować formę zebrań aktywu zakładowego (partyjnego, związkowego i gospodarczego), na których lekarz zakładowy składa sprawozdanie z działalności placówki leczniczej.

Godnym naśladowania jest zebranie aktywu w Zakładach Metalowych im. Stalina w Poznaniu, jakie odbyło się w miesiącu wrześniu tego roku.

Nad sprawozdaniem naczelnego lekarza ambulatorium przyzakładowego wywiązała się żywa dyskusja. Wykazała ona różne braki w pracy personelu służby zdrowia, np. brak dyscypliny pracy lekarzy, brak okresowych badań i oświaty sanitarnej, chaos w dokumentacji zachorowań, brak leków itp. Z narady tej wyciągnięto właściwe konsekwencje, w rezultacie czego wzmocniła się dyscyplina pracy personelu lecz-

niczego, usprawnia się dokumentację chorób oraz nastąpiła ogólna poprawa opieki leczniczej. To z kolei spowodowało, że w październiku absencja chorobowa spadła o 1% w porównaniu z poprzednimi miesiącami.

Dotychczas związki zawodowe mało zwracają uwagi na stałą kontrolę pracy ambulatoriów, nie interesują się tym, jak się przyjmuje i bada chorych. W większych zakładach pracy należy organizować dyżury delegatów socjalno - ubezpieczeniowych w przychodniach zdrowia celem usprawnienia obsługi lekarskiej.

Niedoceniane jest przez związki zawodowe i pracowników służby zdrowia wybitnie ważne zagadnienie jakim jest o s w i a t a s a n i t a r n a. Na Zjeździe Pediatrów Polskich mówił prof. Fr. Redlich: „Naszym zaszczytnym obowiązkiem jest zwalczanie ignorancji w dziedzinie kultury sanitarnej, higieny osobistej i ogólnej, walka z ciemnotą, z zabobonami i przesadami, które przekazywane z pokolenia na pokolenie tak bardzo utrudniają naszą pracę“.

Poprzez wygłaszanie odczytów i pogadanek, wykorzystując do tego radiowęzły w zakładach pracy, wyświetlanie krótkometrażowych filmów itp., można skutecznie zwalczać analfabetyzm w dziedzinie oświaty sanitarnej i higieny osobistej.

Do profilaktyki należy także właściwe wykorzystywanie możliwości leczenia sanatoryjnego, ambulatoryjno-uzdrowiskowego, tzw. wczasów leczniczych, oraz zwykłych wczasów pracowniczych. Niedocenianie przez służbę zdrowia i związki zawodowe tego rodzaju środków podniesienia stanu zdrowotnego pracujących jest szkodliwe.

Dotychczasowa praktyka pokazuje, że lekarze zakładowi biorą bardzo mały udział w planowym przydzielaniu skierowań na leczenie sanatoryjne i uzdrowiskowe oraz na wczasy pracownicze. Znając potrzeby załogi rada zakładowa wspólnie z lekarzem powinna jak najracjonalniej wykorzystać skierowania, biorąc pod uwagę nie tylko stan zdrowia pra-

cującego lecz i jego wyniki produkcyjne, jego udział w wykonaniu planów gospodarczych.

Ministerstwo Zdrowia, wzorując się na doświadczeniach radzieckiej służby zdrowia, wprowadza w chwili obecnej istotne zmiany w systemie naszego lecznictwa, a mianowicie zespala lecznictwo zamknięte (szpitale) z lecznictwem otwartym (ambulatoria) oraz zleca szpitalom i klinikom opiekę nad poszczególnymi zakładami produkcyjnymi. Te nowe formy organizacyjne mają na celu dalsze usprawnienie opieki lekarskiej nad pracującymi.

W realizacji zadań służby zdrowia w zakresie podniesienia poziomu opieki lekarskiej i zapobiegania zachorowalności, może mieć także wielkie znaczenie roztoczenie nad większymi zakładami produkcyjnymi patronatu Akademii Medycznych, Instytutów Naukowych, Instytutu Ochrony Pracy i innych placówek naukowych.

Pracownicy naukowcy tych zakładów mogliby w znacznym stopniu przyczynić się do usprawnienia lecznictwa zakładowego, np. pomagając w analizie chorób zawodowych i w wykrywaniu ich przyczyn, w szerzeniu oświaty sanitarnej oraz służąc pomocą personelowi służby zdrowia w sto-

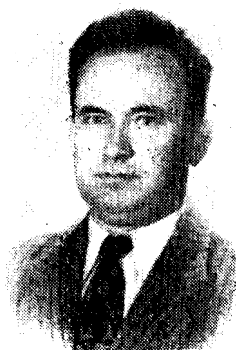
sowaniu nowoczesnych metod leczenia.

Związki zawodowe (komisje socjalno - ubezpieczeniowe) obowiązane są również pomagać młodszemu personelowi pomocniczemu służby zdrowia w systematycznym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. W tym zakresie mało widzimy wysiłków zarówno ze strony personelu lekarskiego jak i czynnika społecznego, zwłaszcza Związku Zawodowego Prac. Służby Zdrowia. Drugim niemniej ważnym zadaniem związków zawodowych jest dbałość o stały wzrost świadomości politycznej pracowników lecznictwa; jest to bardzo ważne zadanie, którego realizacja wpłynie w sposób zasadniczy na stosunek lekarza do jego obowiązków.

Planując pracę na nowy rok działalności organów związkowych, podejmując zadania mobilizacji mas pracujących dla wykonania planów gospodarczych, wielotysięczny aktyw związkowy powinien sobie dobrze uświadomić również i te obowiązki, jakie nałożyła na niego Partia i Rząd w dziedzinie opieki zdrowotnej i bytowej nad człowiekiem pracy, obowiązki tak ważne dla pomyślnej realizacji zadań planu 6-letniego.

M. Tureniec
Kierownik Wydziału
Soc. Ubezpieczeń. CRZZ

W dniu 27 listopada rb. odszedł z naszych szeregów jeden z najofiarniejszych i wzorowych pracowników, nieodżałowany kolega i towarzysz Henryk M o g i l s k i, aktywista PZPR, Wicedyrektor Działu Planowania i Rachunkowości Centrali ZUS.



W zmarłym tracimy szczerze oddanego sprawie ludu Człowieka, otoczonego powszechnym szacunkiem i uznaniem.

Któż z nas nie widzi przed oczyma zawsze pogodnej i spokojnej postaci Głównego Księgowego Centrali ZUS, gotowego w każdej chwili służyć swymi wiadomościami i radą innym.

Peten młodzieńczego zapału i twórczej energii wszystkie swe siły poświęca pracy zawodowej i społecznej, będąc przykładem dobrego towarzysza, kolegi i przyjaciela.

Wychowany w robotniczej rodzinie łódzkiego kolejarza, z trudem zdobywa dużą wiedzę, którą przez 25 lat oddawał na usługi ubezpieczeń społecznych dla dobra klasy robotniczej.

Tow. Henryk M o g i l s k i pozostanie w naszej pamięci, szczególnie bliski dla tych, którzy z nim współpracowali.

**Rada Miejskowa ZZPIS
przy Centrali ZUS**

**Podstawowa Organizacja Partyjna
przy Centrali ZUS**

Narada aktywu socjalno-ubezpieczeniowego i ochrony pracy dla ustalenia współpracy w zakresie ochrony zdrowia załóg pracowniczych

W dniu 13 listopada br. odbyła się w CRZZ krajowa narada kierowników wydziałów socjalno-ubezpieczeniowych i ochrony pracy Zarządów Głównych i Okręgowych Rad Związków Zawodowych w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz walki z absencją chorobową.

Zwołanie tego rodzaju narady podyktowane zostało koniecznością wzmocnienia działalności aktywu związkowego w dziedzinie polepszenia opieki lekarskiej nad pracującymi, jak również podniesienia na wyższy poziom bezpieczeństwa pracy.

Związki Zawodowe w trosce o wzrost materialnych i kulturalnych warunków bytu klasy robotniczej muszą zwracać szczególną uwagę na zaspokojenie jej potrzeb w dziedzinie zdrowia, na właściwe i pełne wykorzystanie urządzeń służby zdrowia, na które państwo ludowe przeznaczą z roku na rok coraz większe środki.

Dotychczas jednak zadania związków zawodowych na odcinku usprawnienia działalności aparatu służby zdrowia oraz placówek leczniczych nie są w pełni realizowane, a jak wiadomo zadania te są ogromne, zwłaszcza w zakresie lecznictwa przemysłowego tzw. zakładowego. Tutaj tylko przy aktywnym współdziałaniu personelu lekarskiego z czynnikami związkowym można skutecznie prowadzić walkę z zachorowaniami i wypadkowością przy pracy.

W szczególności od pracy aktywu socjalno - ubezpieczeniowego i aktywu bezpieczeństwa i ochrony pracy na terenie fabryk, przedsiębiorstw i instytucji zależy w znacznym stopniu sytuacja zdrowotna załóg pracowniczych, a także częstotliwość wypadków, które powiększają ilość dni opuszczonych w pracy.

Praca aktywu socjalno - ubezpieczeniowego i aktywu ochrony pracy służyć tym samym zadaniom, mogą więc one być skutecznie realizowane jedynie na platformie jak najściślejszej ich współpracy. Dotychczas ta współpraca nie jest wystarczająca.

Zakładowy aktyw związkowy na ogół nie wie co w tym zakresie powinien robić, jak koordynować i planować pracę, aby mniej było zachorowań i wypadków w pracy. Niewątpliwie nie mała winę za ten stan rzeczy ponoszą właściwe Wydziały CRZZ, które nie uzbroiły terenu w odpowiednie instrukcje i wytyczne. Braki te i niedomagania

ujawnione zostały na naradzie.

Kierownicy wydziałów socjalno-ubezpieczeniowych i ochrony pracy na odbytej naradzie nakreślili w ogólnych zarysach platformę współpracy aktywu socjalno - ubezpieczeniowego i ochrony pracy w zakresie ochrony zdrowia oraz na odcinku walki z zachorowalnością i wypadkowością. Wspólne zadania zakładowych komisji socjalno-ubezpieczeniowych i komisji ochrony pracy są następujące:

1. Dokładnie i systematycznie analizować stan zachorowań i wypadków, wykrywać miejsca o większej zachorowalności oraz jej przyczyny, opracowywać konkretne zarządzenia w celu ich usunięcia jak również dokładać wszelkich starań, aby niezbędne zarządzenia w ustalonym terminie zostały wprowadzone w życie.

Swoją pracę komisje powinny wykonywać w ścisłym kontakcie z lekarzami placówek leczniczych obsługujących dany zakład. Przy badaniu poszczególnych wypadków należy brać pod uwagę warunki sanitarne zakładu względnie oddziału, stan bezpieczeństwa pracy, jak również charakter wypadków związanych z procesami wytwórczymi.

2. Na wspólnych posiedzeniach zaznajamiać się ze sprawozdaniami kierowników przychodni przyzakładowych i dyrektorów zakładów pracy o wykonaniu planu mającego na celu podnoszenie poziomu pracy lekarskiej i realizację zarządzeń sanitarne - zapobiegawczych na terenie zakładu.

3. Wspólnie domagać się od instytucji leczniczych i organów służby zdrowia prowadzenia w przedsiębiorstwach oświaty sanitarnej w formie odczytów i pogadanek, wykorzystując do tego lekarzy zakładowych, wykładowców akademii medycznych i innych specjalistów.

4. Systematycznie kontrolować stan sanitarny przedsiębiorstwa, zaopatrzenie w wodę i kanalizację, wewnętrzne urządzenia pomieszczeń, stan oświetlenia i ogrzewania pomieszczeń produkcji, korytarzy oraz pomieszczeń ogólnego użytku, stan urządzeń wietrzenia lokali i ich funkcjonowania, zaopatrzenia oddziałów w wodę do picia i urządzenia higieny osobistej (ubikacje, umywalnie, natryski, mydło, ręczniki), stan urządzeń bezpieczeństwa pracy itp.

Szczególną uwagę należy zwracać na to, aby administracja zakładu

wykonała wzięte na siebie zobowiązania w zakresie polepszenia warunków sanitarno - wytwórczych.

5. Współdziałanie w czuwaniu nad przeprowadzaniem w zakładzie pracy regularnych okresowych badań robotników, kobiet i młodocianych, nad wykonywaniem przez kierownictwo zakładu zaleceń lekarza o przesuwaniu do lepszych robót kobiet ciężarnych, młodocianych i zagrożonych robotników.

Dla analizy chorób zawodowych badania okresowe robotników są konieczne, wyniki tych badań każdorazowo muszą być wpisywane do karty zdrowia pracującego.

Jak najściślejsza współpraca z lekarzem zakładowym; przedstawiciele Komisji razem z nim obchodzą zakład pracy, badają warunki sanitarne i stan ochrony zdrowia załogi, wspólnie z nim analizują choroby zawodowe i wypadki w pracy, analizują i prowadzą walkę z absencją chorobową, biorą udział w organizowaniu szkolenia ratowników.

7. Wspólny czynny udział w opracowywaniu planów budowy i rozbudowy placówek leczniczych, urządzeń sanitarno - higienicznych oraz kontrola ich wykonania.

8. Wspólne prowadzenie propagandy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia poprzez plakaty, napisy, slogany, odczyty i pogadanki.

W realizacji tej współpracy należy stosować następujące formy:

a) wspólne posiedzenia zakładowych komisji socjalno - ubezpieczeniowych i ochrony pracy,

b) wspólne narady delegatów socjalno - ubezpieczeniowych i społecznych inspektorów pracy,

c) wspólne opracowywanie planów z zakresu bezpieczeństwa pracy,

d) wspólne narady społecznych komisji socjalno - ubezpieczeniowych i ochrony pracy przy zarządach okręgowych.

Wspólna narada aktywu socjalno-ubezpieczeniowego i ochrony pracy oraz wytyczne dalszej pracy, które zostaną opracowane przez właściwe wydziały CRZZ bezspornie przyczynią się do usprawnienia działalności związków zawodowych w zakresie ochrony zdrowia, co z kolei wpłynie na lepszą realizację zadań w zakresie opieki nad człowiekiem pracy, zadań tak mocno postawionych przed organizacjami związkowymi przez VII Plenum KC PZPR i X Plenum CRZZ.

M. T.

1. OBYWATELE POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ MAJĄ PRAWO DO OCHRONY ZDROWIA ORAZ DO POMOCY W RAZIE CHOROBY LUB NIEZDOLNOŚCI DO PRACY.

2. CORAZ SZERSZEMU URZECZYWISTNIANIU TEGO PRAWA SŁUŻĄ:

1) ROZWÓJ UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO ROBOTNIKÓW I PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH NA WYPADEK CHOROBY, STAROŚCI I NIEZDOLNOŚCI DO PRACY ORAZ ROZBUDOWA RÓŻNYCH FORM POMOCY SPOŁECZNEJ,

2) ROZWÓJ ORGANIZOWANEJ PRZEZ PAŃSTWO OCHRONY ZDROWIA LUDNOŚCI, ROZBUDOWA URZĄDZEŃ SANITARNYCH I PODNOSZENIE STANU ZDROWOTNEGO MIAST I WSI, STAŁE POLEPSZANIE WARUNKÓW BEZPIECZEŃSTWA, OCHRONY I HIGIENY PRACY, SZEROKA AKCJA ZAPOBIEGANIA CHOROBY I ICH ZWALCZANIA, CORAZ SZERSZE UDOSTĘPNIANIE BEZPŁATNEJ POMOCY LEKARSKIEJ, ROZBUDOWA SZPITALI, SANATORIÓW, AMBULATORIÓW, WIEJSKICH OŚRODKÓW ZDROWIA, OPIEKI NAD INWALIDAMI.

(Art. 60 Konstytucji)

Przekazywanie składek ubezpieczeniowych przez zakłady pracy, których fundusz płac kontroluje bank

Według dotychczas obowiązującego trybu składki na ubezpieczenie społeczne należało płacić w pierwszych dniach miesiąca za miesiąc ubiegły. W tym celu zakład pracy obowiązany był do 10 dnia każdego miesiąca sporządzić odpowiednie obliczenie należnych za ubiegły miesiąc składek, obliczenie to, tzw. deklarację składek przesłać do tego oddziału ZUS, na którego terenie działania znajdował się zakład pracy i w tym samym terminie wpłacić na rachunek dochodów oddziału ZUS w NBP kwotę wynikającą z obliczenia, zmniejszoną ewentualnie o wypłacone na r-k ZUS z własnych funduszy zasiłki rodzinne, chorobowe itd.

Od 1.12.1952 obowiązuje instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z 18. 10.1952 (Monitor A-92, poz. 1436), która reguluje na nowych zasadach sposób opłacania składek na ubezpieczenia społeczne.

Instrukcja obowiązuje tylko te zakłady pracy, które należą do gospodarki uspołecznionej i których fundusz płac kontrolowany jest przez banki. Zmiana systemu poboru składek dotyczy więc tylko tej kategorii zakładów pracy; należą do niej prawie wszystkie państwowe zakłady pracy oraz wszystkie spółdzielcze zakłady pracy i ich związki.

Kontrolę prawidłowości obliczenia i terminowości opłacenia składek prowadziły oddziały ZUS.

TERMINY I SPOSÓB PRZELEWU SKŁADEK

W nowym systemie wspomniane wyżej zakłady pracy zwolnione są od obowiązku składania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych obliczeń (deklaracji) należnych składek.

Przepisy szczegółowe, wydane przez ZUS na podstawie upoważnienia zawartego w § 16 ust. 2 instrukcji ministerialnej z 18.10.1952 dzielą zakłady pracy — ze względu na termin opłacania składek — na dwie grupy:

a) jednostki budżetowe budżetu centralnego (Państwa) i budżetów terenowych (rad narodowych),

b) zakłady pracy pozostające na rozrachunku gospodarczym (przedsiębiorstwa państwowe i spółdzielcze zakłady pracy oraz ich związki).

Jednostki budżetowe obowiązane są składać polecenia przelewu składek za ubezpieczenie na r-k dochodów budżetowych ZUS przy każdorazowym składaniu w banku zapotrzebowania na środki płatnicze z funduszu płac na wypłatę wynagrodzenia.

Pozostałe zakłady pracy obowiązane są złożyć polecenie przelewu składek raz w miesiącu przy składaniu w banku sprawozdania z wykonania planu funduszu płac za miesiąc ubiegły.

Terminem więc do którego powinno nastąpić opłacenie składek przez jednostki budżetowe jest dzień realizowania przez bank zapotrzebowania tej jednostki na środki płatnicze (gotówkę) z funduszu płac na wypłatę wynagrodzenia.

Jednostki budżetowe opłacają składki od wynagrodzeń równocześnie z pobieraniem gotówki na wypłatę danych wynagrodzeń.

Dla pozostałych zakładów pracy terminem opłacenia składek jest wyznaczony przez bank ostatni dzień złożenia sprawozdania z wykonania planu funduszu płac. Zasadniczo zatem składki opłacane są przez te zakłady za miesiąc ubiegły, a tylko wyjątkowo — przy stosowaniu wypłaty wynagrodzenia z góry — za miesiąc bieżący.

Podstawę obliczenia należnych ZUS składek stanowią wynagrodzenia określone w instrukcji Ministra PiOS z 18.10.1952 (Monitor A-92, poz. 1437).

Ponieważ zakłady pracy, których fundusz kontrolowany jest przez bank, należą do uspołecznionych zakładów pracy, przeto składki wynoszą 15,5% podstawy ich obliczenia (rozporządzenie Rady Ministrów z 10.2.1951 Dz. U. nr 9, poz. 70).

Kwotę składek przelewają zakłady pracy na r-k dochodów budżetowych ZUS w pełnej wysokości wynikającej z obliczenia. Odmienne od dotychczasowej praktyki z należnej kwoty składek nie może zakład pracy potrącać żadnych własnych należności, które by mu mogły ewentualnie przysługiwać od ZUS.

Należności takie ZUS będzie pokrywał w drodze przelewu odpowiednich kwot na r-k bankowy zakładu pracy na podstawie udokumentowanego żądania, skierowanego do właściwego terenowo oddziału ZUS.

WPISY

NA POLECENIACH PRZELEWU SKŁADEK

Wpłata składek na r-k dochodów budżetowych ZUS następuje wyłącznie za pomocą poleceń przelewu składanych w banku kontrolującym fundusz płac zakładu pracy.

Składki należy przelewać na r-k ZUS w oddziale NBP, wskazanym przez oddział ZUS w osobnym zawiadomieniu informującym, pod jakim numerem zakład pracy został zarejestrowany w tym oddziale.

Na poleceniu przelewu należy podać w rubryce wskazującej odbiorcę nazwę oddziału ZUS, na którego rachunek dokonywany jest przelew oraz klasyfikację budżetową ZUS, a mianowicie przy przelewach realizowanych w 1952 wpisać: „Cz. 40, Dz. 3“, przy przelewach zaś realizowanych od 1.1.1953 r. „Cz. 55, Dz. 3“.

Przykład: Na polecenie przelewu składek realizowanych dnia 16.1.1953 na rzecz Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Kielcach należy wpisać: „ZUS Oddział Wojew. w Kielcach — Cz. 55, Dz. 3“.

W rubryce „tytułem“ polecenia przelewu zakłady pracy obowiązane są podawać zasadniczo jako treść: miesiąc, za który składki są opłacane, liczbę pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy oraz numer rejestracyjny (N. R.) zakładu w oddziale ZUS.

Jednostki budżetowe podają na przelewie ten miesiąc, za który według listy płac ma być wynagrodzenie wypłacone. Liczba pracowników musi być zgodna z liczbą pracowników wpisaną do tej listy.

Przykład: Prezydium GRN w X ma przygotowaną listę płac dla 25 pracowników za m-c stycznia 1953. Przy składaniu w banku zapotrzebowania na gotówkę na te płace złoży równocześnie polecenie przelewu składek, w którym w rubryce „tytułem“ wpisze: Składki za m-c I, liczba pracowników 25, N. R. 21126.

Jeżeli jednak jednostka budżetowa płaci wynagrodzenie z dołu i za okresy krótsze od miesiąca (np. za tydzień) to w rubryce „tytułem“ wyszczególnia nie miesiąc, za który składki są opłacane, lecz okres, za który wypłaca wynagrodzenie. W takim przypadku jednostka budżetowa podaje liczbę pracowników tylko na tym poleceniu przelewu, które dotyczy listy wynagrodzeń za okres wypłaty obejmujący ostatni dzień miesiąca; liczba ta powinna odpowiadać liczbie pracowników figurujących na tej liście.

Przykład 1. Drukarnia, będąca jednostką budżetową, składa w banku zapotrzebowanie gotówki na wypłatę wynagrodzenia 15 pracownikom za okres tygodnia od 22.12. do 27.12.1952. Na poleceniu przelewu w rubryce „tytułem“ — jednostka ta wpisze: Składki za 22.12. — 27.12. N. R. 21206.

Przykład 2. Ta sama drukarnia zapotrzebuje gotówkę na wypłatę za okres od 29.12.1952 do 3.1.1953, mając na liście płatniczej 16 pracowników. W tym przykładzie na poleceniu przelewu składek wpisze w rubryce „tytułem“: Składki za 29.12 — 3.1. Liczba pracowników 16. N. R. 21206.

Przy wszystkich wypłatach nie obejmujących bieżącego wynagrodzenia (poborów), podejmowanych jednak z § 1 „Płace“ i stanowiących podstawę obliczenia składek (np. „wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, premie itp.“) jednostka budżetowa również składa wraz z zapotrzebowaniem gotówki polecenie przelewu odpowiedniej składki i podaje w rubryce przelewu „tytułem“ zamiast nazwy miesiąca — tytuł wypłaty oraz N. R. bez podawania liczby pracowników, a więc np. „Składki — premia. N. R. 2120“.

Zakłady nie będące jednostkami budżetowymi, składając polecenie

przelewu składek łącznie ze sprawozdaniem z wykonania planu funduszu płac, obowiązane są podać na poleceniu przelewu w rubryce „tytułem“: miesiąc, za który składają sprawozdanie i liczbę pracowników zatrudnionych w ostatnim dniu miesiąca sprawozdawczego. Np. przy sprawozdaniu za styczeń 1953 treść wymienionej rubryki powinna brzmieć: „Składki za I. Liczba pracowników 535. N. R. 22511“.

ODSETKI ZA ZWŁOKĘ

Zakłady pracy, które nie złożyą polecenia przelewu składek w terminie, ustalonym przez bank dla składania sprawozdań z wykonania planu funduszu płac, obowiązane są opłacić odsetki za zwłokę. Odsetki za zwłokę wynoszą 1% miesięcznie od kwoty składek, przy czym każdy rozpoczęty miesiąc zwłoki uważa się za cały. Jeśli więc opóźnienie złożenia polecenia przelewu składek nastąpi choćby o jeden dzień, zakład opłacić powinien odsetki za zwłokę równąjąca się 1% należnych ZUS składek. W razie dalszego opóźnienia o pełny następny miesiąc (a więc łącznie o miesiąc i 1 dzień) odsetki za zwłokę należy opłacić w wysokości 1% za pełny miesiąc i 1% za dalszy rozpoczęty miesiąc opóźnienia, czyli łącznie w wysokości 2% nieopłaconych składek.

Obliczenia odsetek za zwłokę dokonuje sam zakład pracy i przekazuje na r-k dochodów budżetowych ZUS tym samym poleceniem przelewu, którym przelewa należne składki. Polecenie przelewu należy w tym przypadku wystawić na łączną kwotę składek i odsetek za zwłokę. Fakt opłacenia odsetek za zwłokę zaznacza zakład pracy w treści rubryki „tytułem“ polecenia przelewu, dopisując do omówionej już wyżej treści tej rubryki słowa: „w tym odsetki zł.“.

Przykład: Zakład pracy przelewa za m-c I.1952 z tytułu składek za 11 pracowników i odsetek zwłoki łącznie kwotę 1212 zł. Pełna treść podana przez zakład pracy na poleceniu przelewu w rubryce „tytułem“ powinna brzmieć: „Składki za I, liczba pracowników 11, N. R. 23189, w tym odsetki 12 zł.“.

Opłacanie odsetek za zwłokę nie obowiązuje zakładów pracy, będących jednostkami budżetowymi budżetu centralnego lub terenowego.

KONTROLA OBLICZEŃ I WPLAT

Kontrolę prawidłowości obliczenia i terminowości opłacania należnych ZUS składek i odsetek za zwłokę prowadzą w omówionym systemie zasadniczo tylko banki kontrolujące fundusze płac poszczególnych zakładów pracy. Stan ten jednak nie pozbawia ZUS prawa kontroli zakładu pracy w tym zakresie.

Banki kontrolujące mają prawo wstrzymać wypłaty z funduszu płac do czasu złożenia przez zakład pracy polecenia przelewu na prawidłowo obliczoną kwotę składek i ewentualnych odsetek. Nie wywiązanie się więc przez za-

kład pracy z ciążących na nim obowiązków w zakresie opłacenia w terminie składek na ubezpieczenie pociągnąć może za sobą wstrzymanie wypłat wynagrodzenia za pracę.

ZGŁOSZENIA REJESTRACYJNE

Przelewów z tytułu składek i odsetek za zwłokę dokonują zakłady pracy na r-k dochodów budżetowych właściwego oddziału ZUS, działającego w zasadzie na obszarze danego województwa (oddziały wojewódzkie ZUS).

Właściwym jest ten oddział ZUS, na którego terenie działania znajduje się **k i e r o w n i c t w o**

zakładu pracy dysponujące funduszem płac i składające sprawozdania z wykonania planu funduszu płac.

Właściwy oddział ZUS po otrzymaniu od zakładu pracy zgłoszenia rejestracyjnego podaje mu numer swojego rachunku bankowego w NBP w za-wiadomieniu o nadaniu numeru rejestracyjnego.

Instytucje, w których poszczególne jednostki organizacyjne posiadają wyodrębniony fundusz płac, składają dla każdej z tych jednostek oddzielne zgłoszenia rejestracyjne, muszą bowiem za każdą jednostkę oddzielnie opłacać składki.

A. D.

Nowy system finansowania wypłat zasiłków w zakładach pracy, których fundusz płac kontroluje bank

Dotychczas wszystkie zakłady pracy obowiązane do wypłaty zasiłków wypłacały je z własnych funduszy; wypłacone kwoty potrącały z sumy składek ubezpieczeniowych wysyłając równocześnie odpowiednie rozliczenie do ZUS.

Zgodnie z instrukcją Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Finansów z 18.10.1952¹⁾ uspołecznione zakłady pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank, obowiązuje od 1.12.1952 nowy system opłacania składek ubezpieczeniowych a w związku z tym i finansowania wypłat zasiłków pieniężnych.

Zakłady te, tj. zasadniczo państwowe i spółdzielcze zakłady pracy przekazują od 1.12.1952 r. do ZUS pełną kwotę należnych składek, a więc bez potrącenia wypłaconych zasiłków.

Srodki pieniężne na wypłatę zasiłków zakłady pracy pobierają od 1.12.1952 w banku, który kontroluje ich fundusz płac, z rachunku kredytów i wydatków budżetowych ZUS na podstawie „zleceń wypłaty“.

W ciągu 10 dni od daty pobrania środków pieniężnych na zasiłki, zakłady pracy obowiązane są nadesłać do ZUS tzw. „udokumentowanie pobranych kwot“, czyli rozliczyć się na podstawie odpowiednich dokumentów z podjętych w banku na wypłatę zasiłków sumy. Pobrane na zasiłki a niewypłacone kwoty zakłady pracy powinny w tym samym terminie zwrócić (przelać) do banku na rachunek ZUS.

Tryb postępowania zakładów pracy przy podejmowaniu gotówki na wypłatę zasiłków i rozliczaniu się z pobranych sum regulują „Przepisy szczegółowe dla zakładów pracy, których fundusz płac podlega kontroli bankowej, w sprawie opłacania składek ubezpieczeniowych oraz finansowania wypłat zasiłków“, wydane przez ZUS dnia 3.11.1952 na podstawie § 16 pkt. 2 powołanej wyżej instrukcji MPIOS i MF z 18.10.1952.

1) Monitor Polski A-92 poz. 1436.

2) „Instrukcja dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych“, wydanie z 1952. „Instrukcja dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa“, wydanie z kwietnia 1952.

3) Wspólna nazwa „zasiłki chorobowe“ określa się zasiłki chorobowe sanatoryjne, domowe, szpitalne, położowe i dla karmiących.

LISTY WYPŁAT ZASIŁKÓW I POTRĄCEN

Zakłady pracy ustalają uprawnienia do zasiłków, obliczają ich wysokość i sporządzają listy wypłat w myśl wskazówek zawartych w obowiązujących instrukcjach²⁾.

„Przepisy szczegółowe“, wspomniane poprzednio, wprowadzają jednak uproszczenia dla zakładów pracy będących j e d n o s t k a m i b u d ż e t o w y m i. Zakłady te mogą bowiem wypłatę zasiłków r o d z i n n y c h zamieszczać również na listach płatniczych wynagrodzeń za pracę z tym jednak, że na tych listach muszą prowadzić dwie oddzielne kolumny „zasiłkowe“, zamieszczając w pierwszej wykaz należnych do wypłaty zasiłków, w drugiej ew. potrącenia nieprawnie wypłaconych zasiłków.

Niezależnie od tego jednostka budżetowa obowiązana jest sporządzić dodatkową listę potrąceń zasiłków, których nieprawą wypłatę s a m a stwierdziła. W tym celu trzeba wybrać odpowiednie pozycje z listy płatniczej wynagrodzeń i wpisać je do osobnej listy potrąceń. Lista może być sporządzona w dowolnej formie, byle tylko zawierała nazwisko i imię odnośnego pracownika, potrąconą kwotę i wzmiankę, w jakiej liście płac dokonano potrącenia.

Dodatkowej listy potrąceń zasiłków, których nieprawą wypłatę stwierdziła kontrola ZUS, nie należy sporządzać.

Zakłady pracy, które nie są jednostkami budżetowymi i sporządzają listy wypłat zasiłków n a d r u k a c h Z U S i sporządzają dwie oddzielne listy potrąceń: jedną na potrącenia tych zasiłków, których nieprawą wypłatę same stwierdziły, drugą na potrącenia zasiłków, których nieprawą wypłatę ujawniła kontrola ZUS.

Zwrócić trzeba uwagę na nową czynność zakładów pracy przy sporządzaniu list wypłat zasiłków c h o r o b o w y c h³⁾. Zakłady pracy objęte nowym systemem finansowania wypłat zasiłków wypełniają po sporządzeniu list wypłat na zasiłki chorobowe, na 1 stronie rubryki (druku ZUS Ch. 45) odpowiednie kolumny rubryki „Zestawienie zasiłków wg rodzajów i dni“, którą dotychczas wypełniał ZUS. Dokładne wskazówki i przykład, jak należy

wypełnić kolumny tej rubryki, podane są w punktach 6. 2. 1 i 6. 2. 2. wymienionych wyżej „Przepisów szczegółowych dla zakładów pracy“.

POBIERANIE GOTÓWKI Z BANKU

Gotówkę na wypłatę zasiłków rodzinnych, chorobowych oraz zasiłków pogrzebowych pobiera zakład pracy w banku, kontrolującym jego fundusz płac, wystawiając i przedkładając mu „zlecenie wypłaty“ (nowy druk F. 4150).

Druki zleceń wypłaty otrzymują zakłady pracy z ZUS; są one drukami ścisłego zarachowania. Odpowiedzialność za ich właściwe przechowywanie ponosi główny (starszy) księgowy zakładu pracy.

Druk zlecenia wypłaty składa się z 4 egzemplarzy ułożonych w kolejności B-A-D-C. Egzemplarz B i A zlecenia wypłaty ostemplowany jest pieczęcią właściwego oddziału ZUS.

Na każdy rodzaj zasiłków, tj. na zasiłki rodzinne, chorobowe i pogrzebowe, zakład pracy powinien sporządzić osobną listę, a więc także wystawić oddzielne zlecenie wypłaty. Nie można więc wystawić wspólnego zlecenia na zasiłki rodzinne i chorobowe lub zasiłki chorobowe i pogrzebowe.

Przy wypłacie zasiłków z tej samej listy nie wystawia się oczywiście osobnych zleceń na zasiłki chorobowe, a osobnych na zasiłki domowe lub na sanatoryjne itp., ponieważ, jak to już zaznaczono poprzednio, wszystkie te zasiłki objęte są nazwą „zasiłki chorobowe“.

Na odwrotnej stronie egzemplarza A i C zlecenia wypłaty należy odcisnąć tylko pieczęć (stempel) zakładu pracy, na odwrotnej stronie egzemplarza B wypełnić potwierdzenie odbioru kwoty, wymienionej na pierwszej stronie.

Na odwrotnej stronie egzemplarza D zlecenia wypłaty zakład pracy powinien odcisnąć pieczęć, a następnie w pktcie 3 w miejscu przeznaczonym na ilość osób pobierających zasiłki rodzinne z listy wpisać liczbę 27.

(patrz zamieszczone wzory 1 i 2).

Gdyby zakład pracy wystawiał zlecenie na wypłatę zasiłków chorobowych należy na odwrocie egzemplarza D druku F 4150 wpisać w pktcie 1 odpowiednie liczby dni zasiłkowych i kwoty zasiłków czyli przenieść te dane ze strony 1 listy wypłat, z rubryki „zestawienie zasiłków wg rodzajów i dni“

Na podstawie wystawionych zleceń wypłaty zakład pracy podejmuje gotówkę zasadniczo w dniu wypłaty zasiłków⁴⁾ lub w przeddzień wypłaty i w tym celu składa zlecenie wypłaty w tym oddziale banku, który kontroluje fundusz płac zakładu pracy.

ROZLICZENIE Z POBRANYCH KWOT

Po wypłaceniu zasiłków zakład pracy obowiązany jest rozliczyć się z ZUS z pobranej na wy-

4) Zgodnie z „Instrukcją dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych“ zakład pracy obowiązany jest wypłacać zasiłki rodzinne bieżąco co miesiąc z dołu w okresie od ostatniego dnia każdego miesiąca kalendarzowego do dnia szóstego następnego miesiąca kalendarzowego. Wcześniejsza wypłata zasiłków jest niedozwolona. Zgodnie z „Instrukcją dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa“ zakład pracy wypłaca zasiłki chorobowe w ustalonych terminach wypłaty zarobków lub periodycznych zaliczek. Natomiast zasiłek pogrzebowy powinien zakład pracy wypłacić niezwłocznie.

W z ó r 1

Wycinek z listy wypłat zasiłków chorobowych ;

Zestawienie zasiłków w/g rodzajów i dni				
(Wypełnia oddział ZUS)				
Rodzaj zas.	L i c z b a		Zł	gr
	zasiłków	dni z.s.		
ch.	—	37	510	—
san.	—	28	360	—
dom.	—	—	—	—
szp.	—	14	70	—

W z ó r 2

Wycinek z odwrotnej strony egzemplarza D zlecenia wypłaty ;

1. Zasiłków chorobowych w szczególności:

	Dni zasiłkowych	S u m a	
		zł	gr
chorobowych	37	510	—
sanatoryjnych	28	360	—
domowych i szpitalnych	14	70	—
połogowych	—	—	—
pokarmowych	—	—	—
R a z e m		940	—

płatę zasiłków gotówki. W tym celu powinien on sporządzić „zawiadomienie o wypłacie zasiłków“ na druku Ch. 54 i przesłać je w ciągu 10 dni od daty pobrania gotówki terenowo właściwej placówce ZUS.

Również w ciągu 10 dni od podjęcia gotówki zakład pracy powinien przekazać poleceniem przelewu ewent. różnicę między kwotą podjętą w banku a kwotą faktycznie wypłaconą oraz kwoty potrącone pracownikom z tytułu nieprawnie pobranych zasiłków, jeżeli stwierdzenie tego fakty nastąpiło bezpośrednio przez sam zakład pracy.

Podstawą do wystawienia zlecenia wypłaty jest przygotowana do wypłaty lista zasiłków.

WYSTAWIANIE ZLECEŃ WYPŁATY

Zakład pracy przygotował do wypłaty w dniu 3.12.1952 listę zasiłków rodzinnych za miesiąc listopad 1952 na kwotę 2629.50 zł dla 27 pracowników.

Zakład pracy stwierdził, że jednemu z tych pracowników nadpłacił zasiłek w poprzednim miesiącu na kwotę 58,50 zł. Inny pracownik spośród 27 zamieszczonych na liście pobrał poprzednio nieprawnie zasiłek w łącznej kwocie 135 zł, co ujawniła i ustaliła kontrola ZUS. Nadpłacone zasiłki (58,50 i 135 zł) zakład ma potrącić pracownikom z bieżącego zasiłku za miesiąc listopad.

Fundusz płac wymienionego zakładu pracy kontroluje NBP IV Oddział w Warszawie. Zawiadomienie o nadaniu numeru rejestracyjnego otrzymał zakład pracy z Oddziału ZUS w Warszawie. Zakład pracy został przez ZUS zarejestrowany pod N. R. 22702.

W zawiadomieniu o nadaniu N. R. Oddział ZUS w Warszawie poinformował zakład pracy, że gotówkę na wypłatę zasiłków poczynawszy od 1.12.1952 ma podejmować na podstawie zlecenia wypłaty z banku kontrolującego fundusz płac w ciężar rachunku Oddziału ZUS w V Oddziale NBP w Warszawie Nr 378-411-197.

Na podstawie powyższych danych zakład pracy dokonuje wpisów na pierwszej stronie egzemplarza B zlecenia (i przebitkowo na pozostałych trzech egzemplarzach A, D, C) stosownie do wskazówek zawartych w „Przepisach szczegółowych“.

Jako kwotę, na którą zakład pracy wystawia zlecenie wypłaty, należy wpisać kwotę odpowiadającą ogólnej sumie zasiłków z listy przygotowanej do wypłaty, nie pomniejszając jej o kwotę potrąceń za nieprawnie wypłacone zasiłki, a więc w naszym przykładzie na kwotę 2629,50 zł.

W zleceniu wypłaty wydrukowana jest tylko środkowa liczba (— 411 —) rachunku oddziału ZUS, w ciężar którego zakład pracy ma podejmować gotówkę na wypłaty zasiłków. Przed i po liczbie — 411 — należy więc dopisywać odpowiednie liczby podane zakładowi pracy w zawiadomieniu o nadaniu numeru rejestracyjnego. Zgodnie z powyższym w naszym przykładzie zakład pracy wpisuje przed liczbą 411 liczbę 378, a po liczbie 411 liczbę 197.

Załóżmy, że w podanym wyżej przykładzie zakład pracy wypłacił należne zasiłki tylko 26 pracownikom; jeden z nich nie podjął zasiłku w kwocie 145,50 zł z powodu wyjazdu. Ponadto z bieżącego zasiłku zakład potrącił jednemu pracownikowi wypłacony nieprawnie w poprzednim miesiącu zasiłek w kwocie 58,50 zł (wypłata nieprawna stwierdzona przez sam zakład pracy), a innemu kwotę 135 zł z tytułu nieprawnej wypłaty stwierdzonej przez kontrolę ZUS. Obaj pracownicy kwitują na liście odbiór należnego zasiłku za miesiąc listopad, tak samo jak pozostali pracownicy, którym wypłacono zasiłki bez żadnych potrąceń.

Na podstawie powyższych danych zakład pracy sporządzi „Zawiadomienie o wypłacie zasiłków“. Różnica między kwotą podjętą z banku a kwotą faktycznie wypłaconą wynosi w naszym przykładzie 145,50 zł (kwota niepodjęta). Kwota potrąco-

na pracownikowi, u którego nadpłatę stwierdził zakład wypłacający zasiłki, wynosi w naszym przykładzie 58,50 zł. Zakład pracy powinien przekazać w ciągu 10 dni od podjęcia gotówki i na ten sam r-k ZUS, z którego ją pobrał, sumę 145,50 zł + 58,50 zł, tj. 204 zł.

Zakład pracy skreśli pkt. 3 zawiadomienia o wypłacie, jeżeli pobraną na wypłatę gotówkę w całości wypłacił i nie dokonał żadnych potrąceń ani z bieżącego zasiłku ani z wynagrodzenia pracownika z tytułu nieprawnych wypłat zasiłków, wykrytych przez siebie.

Kwot potrąconych pracownikom za nieprawnie pobrane zasiłki ujawnionych i ustalonych przez kontrolę ZUS nie należy ani wpisywać do zawiadomienia o wypłacie ani przekazywać na r-k ZUS, ponieważ nieprawnie wypłacone zasiłki, ujawnione przez kontrolę ZUS, ZUS ściąga za pośrednictwem banku w drodze bezakceptowego żądania zapłaty. Wobec tego w takich przypadkach zakład pracy zatrzymuje potrącone zasiłki, w naszym przykładzie 135 zł, dla siebie na pokrycie tego, co ZUS pobrał już z jego rachunku bankowego.

W jednym zawiadomieniu o wypłacie nie można łączyć różnych rodzajów zasiłków; dla każdego rodzaju zasiłków (chorobowe, pogrzebowe, rodzinne) trzeba sporządzić oddzielne zawiadomienie. W zasadzie więc do każdego zlecenia wypłaty należy sporządzić osobne zawiadomienie.

Do zawiadomienia o wypłacie zasiłków rodzinnych zakład pracy nie dołącza żadnych dokumentów, a więc nie sporządza *Zestawienia ogólnego wypłaconych zasiłków rodzinnych* (druk ZUS—Ch. 15).

Natomiast do zawiadomienia o wypłacie zasiłków chorobowych zakład pracy powinien dołączyć listę wypłat zasiłków wraz z odnośnymi dowodami wymaganymi „Instrukcją dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa“ wydanie z kwietnia 1952 (patrz rozdz. III pkt 1 i 2 tej instrukcji).

Zakład pracy powinien pamiętać o tym, że ma przekazać na

Podania i zaświadczenia dla celów ubezpieczenia wolne od wszelkich opłat skarbowych

Zachodzą wypadki, że prezydium rad narodowych żąda opłat skarbowych od podań, zaświadczeń i poświadczeń składanych lub wydawanych dla celów ubezpieczeń społecznych, w szczególności dla uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych.

Stanowisko to jest błędne i niezgodne z obowiązującymi przepisami.

Zagadnienie opłat skarbowych pobieranych przez władze od

wszelkiego rodzaju podań, zaświadczeń i zezwoleń normują przepisy dekretu o opłacie skarbowej z 3.2.1947 (tekst jednolity — Dz.U. nr 9 z 1951 p. 73).

Zgodnie z p. 5 części II tego dekretu wolne są od opłaty skarbowej wszelkie podania wnoszone w sprawach ubezpieczeń społecznych, a zgodnie z p. 15 lit. b wszelkie wyciągi dla celów ubezpieczeń społecznych.

W szczególności więc wyciągi z aktów stanu cywilnego uzyskiwane dla celów ubezpieczeń społecznych wolne są od opłat skarbowych.

Jeśli chodzi o zaświadczenia stwierdzające wiarygodność danych zawartych w oświadczeniach przedkładanych dla celów ubezpieczenia rodzinnego, to zaświadczenia te wolne są od opłaty skarbowej z mocy art. 10 dekretu o ubezp. rodzinnym z 28.10.1947 r.

S. G.

r-k ZUS poleceniem przelewu i wpisać do zawiadomienia tylko te kwoty potrąconych zasiłków, których nieprawą wypłatę sam stwierdził a nie kontrola ZUS.

Ponadto zakład pracy powinien dołączyć ewent. listę potrąceń z tytułu nieprawnej wypłaty zasiłku, ujawnionej i ustalonej przez sam zakład pracy. Natomiast list potrąceń nieprawnie wypłaconych zasiłków nie należy dołączać, jeżeli wypłata została ujawniona przez kontrolę ZUS. Idzie tu zarówno o kontrolę dokonaną przez ZUS w zakładzie pracy jak i wykonywaną przez placówki ZUS [oddziały lub terenowe wydziały świadczeń] na podstawie list wypłat zasiłków chorobowych i załączonych do nich dowodów.

Do zawiadomienia o wypłacie zasiłków pogrzebowych należy dołączyć listę wypłaconych zasiłków pogrzebowych wraz z odnośnymi dowodami wymaganymi powołaną wyżej „Instrukcją“ (patrz rozdz. III, pkt 3 instrukcji).

Na jakie konsekwencje naraża się zakład pracy, którego fundusz płac kontroluje bank, jeżeli nie nadesłano zawiadomienia o wypłacie w ciągu 10 dni od daty pobrania gotówki na wypłatę danego rodzaju zasiłków?

W razie nienadesłania zawiadomienia o wypłacie zasiłków w terminie ZUS wystawia bezakceptowane żądanie zapłaty na kwotę pobraną przez zakład pracy z funduszu ZUS na podstawie zlecenia wypłaty i składa je w banku. Żądanie zapłaty stanowi dla banku podstawę do spisania powyższej kwoty z otwartych kredytów budżetowych na fundusz płac, jeżeli zakład pracy jest jednostką bud-

żetową, bądź z rachunku rozliczeniowego lub bieżącego zakładu pracy nie będącego jednostką budżetową i do przelewu spisanej kwoty na rachunek kredytów i wydatków budżetowych ZUS.

Analogicznie postępuje ZUS, jeżeli zakład pracy nie przekaże kwot wymienionych w pkt 3 zawiadomienia o wypłacie zasiłków.

UWAGI KOŃCOWE

W stosunku do zakładów pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank straciły moc obowiązującą postanowienia § 24 pkt 2 ust. 2 i §§ 25, 31, 32 i 33 „Instrukcji dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych“ (wydanie z 1952).

Również i postanowienia rozdziału X pkt 1, 2 i 3 „Instrukcji dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa“ (wydanie z kwietnia 1952) straciły moc obowiązującą w stosunku do tych zakładów pracy.

Chodzi tu głównie o te postanowienia, które regulują terminy i sposób rozliczania się z wypłaconych zasiłków.

Zakłady pracy, których fundusz płac nie jest kontrolowany przez bank, wypłacają nadal zasiłki z własnych funduszy na r-k składek ubezpieczeniowych i rozliczają się z wypłaconych zasiłków w sposób wskazany w powołanych wyżej instrukcjach. Posiadają one w oddziałach ZUS osobowe konta [składek], na których m. in. księguje się również uznania z tytułu wypłaconych zasiłków.

S. Stawowczyk

Uprawnienia emerytalne pracowników upaństwowionych przedsiębiorstw samorządowych

Niektóre przedsiębiorstwa i zakłady b. związków samorządu terytorialnego (elektrownie, gazownie, gospodarstwa rolne, gospodarstwa leśne, kolejki itp.) zostały upaństwowione jeszcze przed wejściem w życie ustawy z 20.3.1950 o terenowych organach jednolitej władzy państwowej (Dz. U. nr 14 poz. 130), tj. przed 13 kwietnia 1950.

Upaństwowienie to mogło nastąpić na zasadach dekretu z 3.1.1947 o tworzeniu przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. nr 8 poz. 42) bądź na podstawie innych specjalnych przepisów prawnych.

Wyłania się, którzy z pracowników wzgl. b. pracowników tych przedsiębiorstw mają uprawnienia emerytalne z państwowego systemu emerytalnego, a którzy

z ubezpieczenia powszechnego ZUS.

Sprawy te uregulował dekret z 21.9.1950 o zniesieniu odrębnych systemów emerytalnych dla pracowników byłych związków samorządu terytorialnego oraz ich przedsiębiorstw i zakładów (Dz. U. nr 44 poz. 407).

Według postanowień art. 11 ust. 2 wspomnianego dekretu z 3.1.1947 członkowie dyrekcji i pracownicy przedsiębiorstw państwowych nie są urzędnikami państwowymi, a zatem w zakresie ubezpieczenia rentowego podlegają nie państwowemu systemowi emerytalnemu, lecz ubezpieczeniu powszechnemu w ZUS.

Zatrudnieni nadal — po dniu upaństwowienia — pracownicy przedsiębiorstwa b. związku sa-

morządu terytorialnego, jeżeli nawet byli dotychczas ubezpieczeni emerytalnie w odrębnym samorządowym systemie emerytalnym, podlegali z dniem przejścia, z tytułu swego zatrudnienia, obowiązkowi ubezpieczenia powszechnego w ZUS, nawet wtedy gdy w chwili upaństwowienia osiągnęli bądź przekroczyli 60 rok życia. Poprzednie okresy ubezpieczenia tych pracowników w odrębnym systemie samorządowym podlegają zaliczeniu do okresu wyczekiwania na rentę z ubezpieczenia społecznego i to niezależnie od faktycznego opłacania składek emerytalnych.

Akty prawne, na podstawie których następowało upaństwowienie przedsiębiorstw b. związków samorządu terytorialnego przewidywały, że upaństwowione przedsiębiorstwa przejmują m. in. zobowiązania mające swe źródło w stosunku pracy (patrz np. art. 8

ustawy z 4.7.1947 o planowej gospodarce energetycznej (Dz. U. nr 52 poz. 271).

Na tej podstawie upaństwowione przedsiębiorstwa obowiązane były wypłacać zaopatrzenia emerytalne tym wszystkim pracownikom upaństwowionych przedsiębiorstw samorządowych oraz osobom pozostałym po nich, którym w dniu przejścia przedsiębiorstwa związek samorządu terytorialnego już wypłacał lub był obowiązany wypłacać zaopatrzenie emerytalne na podstawie odrębnego samorządowego systemu emerytalnego.

Zgodnie z dekretem z 21.9.1950 z państwowego systemu emerytalnego otrzymują świadczenia (emerytury) jedynie:

a) osoby zatrudnione niegdyś w upaństwowionych przedsiębiorstwach b. związków samorządu terytorialnego, które w dniu przejścia przedsiębiorstwa przez Państwo już pobierały zaopatrzenie emerytalne według samorządowego systemu emerytalnego;

b) osoby, które w dniu przejścia miały warunki uzasadnia-

jące prawo do takiego zaopatrzenia, chociażby nawet faktycznie zaopatrzenie nie zostało jeszcze wymierzone (rozwiązanie stosunku służbowego przed dniem przejścia — chociażby w dniu przejścia wymiar zaopatrzenia nie nastąpił).

Akta emerytalne tego rodzaju osób powinny przedsiębiorstwa, w których uprawnieni byli zatrudnieni, przesłać do prezydium terytorialnie właściwych wojewódzkich rad narodowych celem dokonania zaszeregowania w myśl zasad rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21.2.1951 (Dz. U. nr 13 poz. 100) oraz instrukcji Prezydium Rady Ministrów Zespół II z 30.4.1951 (nr KO-2-5-51).

Dla umożliwienia zaszeregowania akta powinny zawierać dane co do czasu pracy zaliczalnego do wysługi lat oraz dane umożliwiające ustalenie grupy uposażenia.

Po dokonaniu zaszeregowania i uprawomocnieniu się decyzji o zaszeregowaniu należy akta wraz z prawną decyzją o zaszere-

gowaniu przesłać do ZUS — Dział PZE w Warszawie, ul. Czerniakowska 231. Do akt należy ponadto dołączyć wykaz kwot wypłaconych zainteresowanym osobom od dnia 1.11.1950 do chwili zamknięcia wypłaty.

Na tej podstawie ZUS — Dział PZE dokona wymiaru zaopatrzenia. Jeżeli suma zaopatrzenia przypadająca do wypłaty z wymiaru będzie wyższa od kwot wypłaconych przez przedsiębiorstwo, to ZUS dokona wypłaty różnicy, poczynając od 1 listopada 1950.

Podania o świadczenia emerytalne (rentowe) pracowników upaństwowionych przedsiębiorstw b. związków samorządu terytorialnego, zatrudnionych nadal po dniu upaństwowienia przedsiębiorstwa, rozpatrują terytorialnie właściwe placówki ZUS w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego, oczywiście z zaliczeniem okresów pracy, które były lub powinny były być ubezpieczone w odrębnym samorządowym systemie emerytalnym.

Jan Urban

Pytania i wyjaśnienia Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

Skróty użyte w wyjaśnieniach oznaczają: RM — Rada Ministrów, MPiOS — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, ZUS — Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. — Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, Monitor — Monitor Polski, KZ — Kodeks Zobowiązań, KG — Karta Górnicza, PUS — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych.

131. *Przedłużenie terminu podjęcia pracy dla zachowania uprawnień do zasiłków rodzinnych.*

PYTANIE: K. N. zwolniony został z pracy 30.9.52 z powodu reorganizacji zakładu pracy. Nowe zatrudnienie podjął 1.11.52. W październiku był niezdolny do pracy z powodu choroby przez 17 dni, na dowód czego przedłożył zaświadczenie lekarskie. Od kiedy przysługują pracownikowi zasiłki rodzinne w nowym zakładzie pracy.

ODPOWIEDŹ: Wg rozporządzenia Min. PiOS z 12.2.51 (Dz. U. nr 9, poz. 72) do trzymiesięcznego okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego wlicza się okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli zwolnienie z pracy nastąpiło z powodu reorganizacji zakładu pracy, a przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała 15 dni. Min. PiOS w piśmie z 25.6.51 (Zn. Upu 15a-16/51) wyjaśniło, że jeżeli podjęcie pracy w nowym zakładzie nie mogło nastąpić z powodu choroby połączonej z niezdolnością do pracy, to dopuszczalny okres przerwy przedłuża się o okres udowodnionej niezdolności.

W konkretnym przypadku przerwa w zatrudnieniu wyniosła 31 dni (październik), okres niezdolności do pracy trwał 17 dni. A zatem faktyczna przerwa w za-

trudnieniu wyniosła 31—17=14 dni. Wobec tego istnieją warunki do zaliczenia pracownikowi w nowym zatrudnieniu okresu poprzedniej pracy. Jeśli poprzednie zatrudnienie trwało co najmniej 3 miesiące, pracownik ma prawo do zasiłków rodzinnych poczynając od listopada 1952.

132. *Wysokość zasiłku rodzinnego wypłacanego na żądanie matki.*

PYTANIE: Zasiłek rodzinny na troje dzieci w wysokości 175,50 zł, pobierany przez ojca, został przyznany pracującej matce na jej żądanie. Zarobek matki wynosi 408 zł. Czy matce należy płacić zasiłek podwyższony, jaki ustalony został dla zarobków nieprzekraczających 411 zł m-cznie, czy też w dotychczasowej wysokości.

ODPOWIEDŹ: Min. PiOS pismem z 16.11.50 (Nr Un. 15b-77/50) wyjaśniło, że gdy przy wspólnym pożyciu obojga pracujących rodziców matka, której zarobek nie przekracza kwoty 411 zł m-cznie zażąda wypłaty zasiłku rodzinnego z tytułu swego zatrudnienia, to zasiłek wypłaca się matce w wysokości pobieranej poprzednio przez ojca. W takich więc wypadkach wysokość zarobku matki nie wpływa na wysokość zasiłku rodzinnego. W konkretnym wypadku matka ma prawo do zasiłku na troje dzieci w wysokości 175,50 zł, a nie w wysokości ustalonej dla wynagrodzeń nieprzekraczających 411 zł miesięcznie, tj. 198 zł.

133. Zastępczy dowód uprawnienia do zasiłku pogrzebowego w razie śmierci niemowlęcia.

PYTANIE: Stosownie do instrukcji dla urzędników stanu cywilnego (Dz. Urz. Min. Administracji Publ. nr 5 poz. 24 z 1949 r.) urzędy stanu cywilnego nie są uprawnione do sporządzania aktów urodzenia, względnie zgonu dziecka. W przypadkach kiedy urodzenie dziecka nieżywego nastąpiło przed upływem 7 miesięcy ciąży. Na podstawie jakich dokumentów może być wypłacony w takich przypadkach zasiłek pogrzebowy.

ODPOWIEDŹ: Brak aktu zgonu w przypadku urodzenia się nieżywego dziecka w 7 miesiącu ciąży nie może być powodem odmowy przysługującego zasiłku pogrzebowego. Osoba uprawniona do tego zasiłku powinna przedłożyć wówczas zastępczy dowód w postaci zaświadczenia szpitala, zakładu położniczego lub stacji opieki nad matką i dzieckiem lub w postaci świadectwa śmierci wydane przez lekarza albo położną. Na podstawie tego zastępczego dowodu zakład pracy czy Oddział ZUS jest obowiązany wypłacić zasiłek pogrzebowy.

(Es)

134. Wynagrodzenie w okresie urlopu macierzyńskiego.

PYTANIE: Ob. S. B. jest zatrudniona w jednym z państwowych włókienniczych zakładów przemysłowych w Łodzi w charakterze pracownicy usłowej; wynagrodzenie jej składa się z płacy zasadniczej oraz premii. W okresie urlopu macierzyńskiego zakład pracy wypłacił jej oraz innym pracownikom umysłowym tego działu jedynie płacę zasadniczą nie uwzględniając premii otrzymywanej przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego. Ob. S. B. zapytuje czy tego rodzaju stanowisko zakładu pracy jest słuszne.

ODPOWIEDŹ: Intencją przepisów o ochronie pracy kobiet (ustawa z 28.4.1948, Dz. U. nr 27, poz. 182) jest m. in. zapewnienie pracownicy-matce w okresie urlopu macierzyńskiego warunków bytowych (wysokości wynagrodzenia) nie gorszych od tych, jakie miała przed rozpoczęciem tego urlopu. Należy więc przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop macierzyński uwzględnić również premie.

Analogicznie uregulowana jest sprawa jeżeli chodzi o pracownice, którym w okresie urlopu macierzyńskiego nie przysługuje wynagrodzenie z zakładu pracy, lecz zasiłek połogowy. Zgodnie z dekretem z 8.1.1946 (Dz. U. nr 4 poz. 28) zasiłek połogowy wynosi 100 proc. przeciętnego zarobku z ostatnich 13 tygodni zatrudnienia przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego. Do zarobku wlicza się wszelkie premie i dodatki, wypłacane z tytułu wykonywanej pracy, jak również ew. dodatki w naturze.

Przedstawione w pytaniu stanowisko zakładu pracy jest sprzeczne z przepisami o ochronie pracy kobiet. Dla załatwienia sprawy należy zwrócić się do inspektora pracy. (M).

135. Zachorowanie w czasie urlopu i prawo do wynagrodzenia wzgl. zasiłku.

PYTANIE: Robotnik J. K. w trzecim dniu po rozpoczęciu dwutygodniowego urlopu zachorował i skierowany został do szpitala, gdzie przebywał 26 dni. Czy okres choroby wlicza się do okresu urlopowego oraz czy za okres choroby przysługuje pracownikowi pełne wynagrodzenie czy tylko zasiłek chorobowy.

ODPOWIEDŹ: Ustawa z 16.5.22 o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, której jednolity tekst ogłoszony został w Dz. U. nr 47 z r. 1949 pod poz. 365 postanawia w art. 5 ust. 2, że 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. Ministerstwo PiOS interpretując ten przepis ustawy zajęło stanowisko (w piśmie z 8.5.51 nr Po-13-39/51), że w przy-

padku zachorowania pracownika w czasie urlopu wypoczynkowego na chorobę poważniejszą i długotrwałą stwierdzoną zaświadczeniem lekarskim, chorobę taką należy traktować jako przerwę w urlopie, uprawniającą do przesunięcia reszty urlopu na czas późniejszy. Za chorobę poważniejszą uważa się w myśl powołanego pisma chorobę wymagającą leczenia szpitalnego, wzgl. chorobę w czasie której pracownik został uznany za niezdolnego do pracy na okres co najmniej jednego tygodnia, lub został skierowany na leczenie szpitalne.

W konkretnym przypadku zachorowanie miało cechy choroby poważniejszej, ponieważ pracownik został skierowany na leczenie szpitalne a ponadto okres niezdolności do pracy wynosił więcej niż tydzień. Istnieją zatem warunki do uznania, że nastąpiła przerwa w urlopie uprawniająca do przesunięcia reszty urlopu od daty zachorowania na czas późniejszy.

O zachorowaniu w czasie urlopu powinien być zaraz zawiadomiony zakład pracy, który tego urlopu udzielił. Dlatego pracownik obowiązany jest otrzymać zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy (druk L 4) przesłać od razu zakładowi pracy. Jeżeli bowiem nastąpi przerwa w urlopie spowodowana poważniejszą chorobą to w okresie tej choroby przysługuje pracownikowi nie pełne wynagrodzenie, lecz tylko zasiłek chorobowy na ogólnych warunkach. Do pełnego wynagrodzenia w tym okresie mają prawo tylko ci pracownicy, którym przepisy zapewniają otrzymywanie takiego wynagrodzenia w czasie niezdolności do pracy (np. prac. umysłowi). (mb)

136. Sposób obliczania urlopu miesięcznego.

PYTANIE: Pracownikowi ZUS w Ch. przyznano urlop wypoczynkowy od 11.8 — 9.9, tj. na okres 30 dni. Zdaniem pracownika urlop miesięczny należało przyznać od 11.8 — 10.9 włącznie, a więc w danym przypadku 31 dni. Czy sposób obliczania urlopu stosowany przez oddział ZUS jest prawidłowy.

ODPOWIEDŹ: Według panującej i stosowanej obecnie wykładni pod pojęciem urlopu miesięcznego rozumie się urlop 30-dniowy. Zasada ta nie budzi żadnych wątpliwości, jeżeli chodzi o urlop przerywany (brany na raty); tak jest również jeżeli chodzi o urlop wykorzystywany jednorazowo. Taka wykładnia opiera się na art. 103, przepisów ogólnych prawa cyw., który mówi, że miesiącowi odpowiada 30 dni. Odmienna wykładnia prowadziłaby do przypadkowych i niezasadzonych nierówności w wymiarze urlopu, zależnych od różnej długości poszczególnych miesięcy kalendarzowych. Oddział ZUS dobrze więc obliczył czas trwania urlopu. (p)

137. Zasiłki rodzinne dla żony i dzieci nieślubnych.

PYTANIE: Pracownik Z ma dwoje dzieci z małżeństwa („ślubne“). Dzieci te zamieszkują z żoną pracownika, która go porzuciła bez rozwodu i starań o alimenty. Ten sam pracownik ma dziecko pozamałżeńskie („nieślubne“) z kobietą, z którą pozostaje w faktycznym pożyciu małżeńskim („żona nieślubna“). Z tym pracownikiem i jego „nieślubną żoną“ zamieszkuje również jej drugie (starsze) dziecko z innego ojca. Którym dzieciom i której matce przysługują zasiłki?

ODPOWIEDŹ: Zagadnienia te należy rozpatrzyć na tle postanowień rozp. RM z 26.7.1950 w sprawie ujednolicenia warunków uprawnień do świadczeń dla dzieci w ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. nr 33 poz. 297) oraz postanowień rozp. MPIOS z 16.1.1948 o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 4 poz. 30).

1. Nie ma wątpliwości co do zasady, że dziecko „własne“ (§ 2 ust. 1 w/w rozp. RM) jest uprawnione do zasiłku z tytułu zatrudnienia rodzica, chociażby ten zaniedbywał obowiązki rodzicielskie wobec swego dziecka (§ 6 rozp. RM). Mogą jednak w grę wchodzić dalsze okoliczności, nie podane w pytaniu, które nie pozwolą na wypłatę zasiłku wg tej zasady. Nastąpi to

w przypadku, gdy: a) dziecko jest utrzymywane głównie z innych źródeł niż wynagrodzenie za pracę ojca, b) gdy na dziecko jest już pobierany zasiłek z tytułu zatrudnienia drugiego z rodziców lub opiekuna (§ 4 ust. 1 w/w rozp. MPiOS).

Od wyjaśnienia tych okoliczności będzie więc zależało wydanie decyzji bądź przyznającej bądź odmawiającej zasiłku dzieciom „ślubnym“ pracownika Z z tytułu jego zatrudnienia. Jeżeli odpowiedź na te dodatkowe pytania (a i b) będzie przeczącą, dzieciom „ślubnym“ pracownika Z będzie przysługiwał zasiłek z tytułu jego zatrudnienia. Zasiłek należy jednak wypłacać matce, ponieważ ona faktycznie sprawuje opiekę nad dziećmi (§ 6 ust. 2 rozp. RM).

2. Przepisy rozp. RM (§ 2 ust. 1) nie czynią różnic w uprawnieniach pracownika do zasiłku na dzieci własne ze względu na to, że są to dzieci z małżeństwa w prawnym jego rozumieniu lub dzieci pozamałżeńskie („nieślubne“). Dziecku „nieślubnemu“ pracownika Z, który je utrzymuje i wychowuje, przysługuje więc zasiłek z tyt. zatrudnienia Z.

3. Drugie (starsze) dziecko „nieślubnej żony“ pracownika Z jest w stosunku do tego pracownika dzieckiem obcym w rozumieniu przepisów rozp. RM (§ 2 ust. 1 i § 3 ust. 1). Jednym z warunków uprawnień do zasiłku na dziecko obce jest położenie na utrzymanie tego dziecka i wychowywanie go. Ponadto, gdy chociaż jeden z rodziców dziecka żyje, dalszym warunkiem jest niemożność utrzymywania dziecka przez jego rodziców, przez co należy rozumieć a) z reguły niemożność wykonywania przez nich zajęć zarobkowych bądź z powodu niezdolności do ich wykonywania, bądź (u matki) z powodu wychowywania dzieci, które nie mogą być oddane do żłobka, przedszkola itp., b) nieposiadanie przez rodziców innych istotnych źródeł dochodu (np. czynsz z dzierżawy roli itp.). Jeżeli sytuacja rodziców pozwala na utrzymanie dziecka, zasiłek na dziecko obce przysługuje tylko wtedy z tyt. zatrudnienia opiekuna, gdy wylegitymuje się on aktem sądowym, powierzającym mu opiekę nad tym dzieckiem. A więc znowu należy wyjaśnić okoliczności pominięte w pytaniu, tj. czy pracownik Z łoży na utrzymanie starszego dziecka jego „nieślubnej żony“, czy ojciec tego dziecka żyje, czy może dziecko utrzymywać, czy matka dziecka wykonuje lub może wykonywać zajęcia zarobkowe. Jeżeli pracownik Z łoży na utrzymanie tego dziecka a rodzice dziecka nie mogą mu zapewnić utrzymania, przysługuje temu dziecku zasiłek z tytułu zatrudnienia pracownika Z.

4. Uprawnienie do zasiłku rodzinnego kobiety, będącej żoną w rozumieniu prawa, jest zależne od wyłącznego i całkowitego utrzymywania jej przez męża (§ 2 ust. 3 pkt 1 i 2 rozp. MPiOS). Jeżeli pracownik Z nie łoży na utrzymanie żony („ślubnej“) w określonym wyżej stopniu, nie jest ona uprawniona do zasiłku z tytułu zatrudnienia pracownika Z.

5. Zasiłek na kobietę, z którą pracownik pozostaje w faktycznym pożyciu małżeńskim (na „żonę nieślubną“) z formalnoprawnego punktu widzenia nie przysługuje. W praktyce ZUS czyni w niektórych przypadkach wyjątki na okres przejściowy, tj. wówczas gdy spełnione są następujące warunki: a) kobieta pozostaje na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika, b) z pożycia z nim urodziła dziecko, c) obie strony czynią starania dla zalegalizowania pożycia, które to zalegalizowanie natrafia na przejściowe przeszkody. Pracownik Z nie podjął starania o zalegalizowanie pożycia z „nieślubną żoną“, gdyż nie podjął starań o rozwiązanie swego legalnego małżeństwa. Wobec tego jego „nieślubnej żonie“ zasiłek z tytułu jego zatrudnienia nie przysługuje. (ff)

138. Zasiłek pogrzebowy po śmierci matki rencistki.

PYTANIE: Do legitymacji ubezpieczeniowej pracownika wpisana była, jako uprawniona do świadczeń członek rodziny, matka, która pobierała rentę wdowią. Zakład pracy, dokąd pracownik zwrócił się po śmierci matki o wypłatę zasiłku pogrzebowego odmówił wypłaty oświadczając, że zasiłek pogrzebowy przy-

sluguje, ale z tytułu otrzymywania renty. Pracownik natomiast jest zdania, że ma prawo wyboru, zwłaszcza że zasiłek pogrzebowy dla członka rodziny jest wyższy od zasiłku z tytułu pobierania renty.

ODPOWIEDŹ: Pod względem uprawnień do świadczeń matka należy do członków dalszej rodziny, dla których warunkiem uzyskania uprawnień do świadczeń chorobowych jest m. in. pozostawienie na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu ubezpieczonego. Ponieważ w konkretnym wypadku matka pobierała rentę, nie spełniała tego warunku i nie miała uprawnień do świadczeń jako członek rodziny. A zatem niesłusznie wpisano ją do legitymacji ubezpieczeniowej syna — pracownika, tym bardziej, że miała zapewne świadczenia chorobowe z tytułu otrzymywania renty. W tym stanie rzeczy zasiłek pogrzebowy po jej śmierci przysługuje nie z tytułu zatrudnienia syna, lecz z tytułu pobierania renty. Prawo wyboru zasiłku pogrzebowego istniałoby tylko wtedy, gdyby nastąpił zbieg uprawnień z dwu tytułów, jak np. z tytułu własnego zatrudnienia i z tytułu równoczesnego pobierania renty. (mb)

139. Przedawnienie roszczenia o zapomogę pośmiertną po osobie zaginionej.

PYTANIE: Ob. J. S. podaje, że syn jego podlegał obowiązkowi ubezpieczenia emer. prac. umysł. do sierpnia 1939, tj. do czasu, gdy został powołany do wojska i zaginął. Sąd postanowieniem z 22.12.1948 uznał syna za zmarłego z dniem 9.5.1946. Ob. J. S. otrzymał postanowienie sądu w styczniu 1949, a roszczenie o zapomogę pośmiertną po synu zgłosił w dniu 15.6.1950. Ob. J. S. zapytuje, czy w nin. przypadku nastąpiło przedawnienie zgłoszenia roszczenia o zapomogę pośmiertną.

ODPOWIEDZ: Zapomoga pośmiertna została wprowadzona w ubezpieczeniu emer. pracown. umysł. z dniem 1.10.1946 na miejsce dotychczasowego zasiłku pogrzebowego i przysługuje, jeśli śmierć nastąpiła po 30.9.1946 (art. 30a rozp. o ubez. prac. umysł. z 24.11.1927). Jeśli śmierć nastąpiła — jak w niniejszym przypadku — przed 1.10.1946 zapomoga pośmiertna może być przyznana pod warunkiem, że nie pobrano zasiłku pogrzebowego ani nie zgłoszono roszczenia o zwrot kosztów pogrzebu.

Prawo do jednorazowej zapomogi pośmiertnej ulega przedawnieniu po roku od chwili śmierci osoby ubezpieczonej (art. 184 ust. 3 ustawy o ubez. społ. i art. 56 ust. 2 rozp. o ubez. prac. umysł.). Jeżeli osoba ubezpieczona zaginęła i data jej śmierci została ustalona postanowieniem sądu, wówczas bieg terminu przedawnienia do zgłoszenia roszczenia o zapomogę pośmiertną należy liczyć dopiero od daty postanowienia sądowego a nie od daty, którą sąd ustalił jako datę śmierci osoby zaginionej (Zarz. Dyr. Dz. Ub. Rent. ZUS nr 31/47). W nin. przypadku sąd wydał postanowienie 22.12.1948, a roszczenie o zapomogę pośmiertną zostało zgłoszone 15.6.1950, a więc po upływie roku od daty postanowienia sądu, wobec czego prawo do zapomogi pośmiertnej nie przysługuje również z powodu przedawnienia zgłoszenia roszczenia.

Pytający powołuje się na podręcznik wydany przez ZUS w 1950 roku pt. „Ubezpieczenia emerytalne robotników i pracowników umysłowych“ i uważa, że w jego sprawie powinien być zastosowany 3-letni okres przedawnienia, o którym mowa na str. 81 i 82 powołanego podręcznika. W podręczniku tym napisano, że okres przedawnienia wynosi 3 lata dla zgłoszenia roszczenia o zapomogę pośmiertną po osobach, których śmierć w okresie wojennym (1.9.39. — 16.12.45) została stwierdzona postanowieniem sądu lub przez ZUS. Chodzi tu o przypadki, w których wiadomo, że dana osoba zmarła (np. w hitlerowskim obozie koncentracyjnym, na polu bitwy), lecz nie ma aktu zejścia i sąd postanowieniem stwierdza zgon (a nie uznaje za zaginionego i ustala najbardziej prawdopodobną datę śmierci). Na podstawie postanowienia sądu urząd stanu cywilnego sporządza formalny akt zejścia. W tych przypadkach obowiązuje istotnie 3-letni okres przedawnienia, lecz

nieg tego przedawnienia liczy się od dnia otrzymania przez osoby uprawnione do świadczeń wiadomości o śmierci danej osoby (np. telegram z obozu koncentracyjnego, wiadomość od towarzyszy broni o śmierci na polu bitwy itp.). Bieg powyższego przedawnienia liczy się nie wcześniej niż od dnia 17.12.1945, tj. od dnia, w którym nie obowiązywał już stan wojenny. (K. N.)

140. Prawo do renty z KG z tytułu wypadku pod ziemią.

PYTANIE: Pracownik Urzędu Górniczego został delegowany do jednej z kopalń węgla dla przeprowadzenia kontroli bezpieczeństwa pracy. W czasie wykonywania swych funkcji pod ziemią uległ wypadkowi, który spowodował niezdolność do zarabkowania ocenioną na 75% i z powodu inwalidztwa nie powrócił już do pracy. W Urzędzie Górniczym przepracował on 11 lat, przedtem jednak nie był nigdy zatrudniony w kopalni w charakterze dozoru. Czy pracownik ten ma prawo do renty z KG na podstawie uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951 (Monitor A-5, poz. 64).

ODPOWIEDŹ: Cytowana uchwała przewiduje dwójakiego rodzaju renty z Karty Górnika z tytułu niezdolności do pracy pod ziemią: 1) bez względu na przyczynę powstania tej niezdolności, pod warunkiem jednak przebycia w zatrudnieniu pod ziemią lub w pracach uznanych za równorzędne z pracą pod ziemią co najmniej 10 lat (renta z wysługi), 2) bez względu na okres zatrudnienia (wysługi), jeżeli niezdolność do pracy pod ziemią spowodowana została wypadkiem pod ziemią (renta z tytułu wypadku).

Jak z powyższego wynika, pierwszym warunkiem powstania prawa do renty z KG jest pozostawanie pracownika w zatrudnieniu pod ziemią lub wykonywanie czynności uznanych za równorzędne. Drugim warunkiem powstania prawa do powyższych rent jest powstanie niezdolności do pracy pod ziemią.

Przez zatrudnienie pod ziemią uchwała uważa wykonywanie prac pod ziemią, prac przy głębinie szybów i dozór w kopalniach.

Rodzaje zaś czynności, które mogą być uznane za równorzędne z pracą pod ziemią oraz warunki ich uznania, wymienione są w § 1 ust. 2 uchwały. W myśl tego przepisu zatrudnienie w Urzędzie Górniczym może również rodzić prawo do renty z KG, lecz tylko wówczas, gdy dany pracownik był zatrudniony w kopalniach pod ziemią, przy głębinie szybów lub w charakterze dozoru co najmniej przez 5 lat. Obojętne jest przy tym, czy praca w charakterze dozoru wykonywana była przed przejściem do zatrudnienia w Urzędzie Górniczym, czy po przejściu.

Pracownik, o którym mowa w pytaniu, nie pracował nigdy pod ziemią, przy głębinie szybów lub w charakterze dozoru, a zatem nawet 11-letnie jego zatrudnienie w Urzędzie Górniczym nie może być uznane za zatrudnienie równorzędne z pracą pod ziemią. Skoro zatrudnienie w Urzędzie Górniczym nie może być w danym przypadku uznane za zatrudnienie równorzędne z pracą pod ziemią, to i wypadek, który zaszedł w czasie takiego zatrudnienia, nie może rodzić żadnego prawa do renty z KG. Pracownik ten nie ma zatem prawa do renty z KG ani na podstawie § 8 uchwały z 10.1.1951 (tj. z tytułu wypadku pod ziemią) ani też na podstawie § 3 teje uchwały (tj. z tytułu 10-letniej wysługi i niezdolności do pracy pod ziemią).

Wymieniony pracownik ma prawo tylko do renty z ubezpieczenia emerytalnego pracowników umysłowych i z ubezpieczenia wypadkowego przy zastosowaniu przepisów o zbiegu rent. (TW)

141. Ponowne przeliczenie renty.

PYTANIE: Robotnik W. S. pobiera z tytułu ukończenia 65 roku życia rentę emerytalną, ustaloną według grup zarobkowych. Robotnik urodził się w 1882, rentę przyznano w 1947. Obecnie podjął zatrudnienie i zarobki jego są dość wysokie. W związku z tym zapytuje, czy i od jakiej daty przysługuje mu prawo do przeliczenia renty na podstawie nowych zarobków.

ODPOWIEDŹ: Za okres od 1.1.1949 wysokość rent ustalana jest na podstawie rozporządzenia RM z 8.3.1949

(Dz. U. nr 18 poz. 120). Ob. W. S. wymierzono rentę na podstawie § 4 cytow. rozporządzenia. Przepis ten postanawia, że renty osób, które po oswobodzeniu poszczególnych obszarów Państwa wykonywały przynajmniej przez 18 miesięcy pracę, uzasadniającą obowiązek ubezpieczenia, wymierzone są na podstawie ich przeciętnego zarobku z ostatnich 6 miesięcy według podanych w tym paragrafie grup zarobkowych. Ani ten, ani żaden inny przepis rozporządzenia z 8.3.1949 nie przewiduje przeliczenia renty, którą już raz ustalono na podstawie przeciętnego zarobku.

W jednym tylko przypadku renta emerytalna robotnika lub pracownika umysłowego może być wymierzona pod raz drugi w innej wysokości aniżeli wysokość tej renty, którą pracownik pobierał poprzednio. Przypadek taki może zająć tylko u osoby pobierającej rentę z tytułu inwalidztwa, którą Zakład uznał po pewnym czasie za zdolną do zarabkowania (wykonywania zawodu) i prawo do renty odebrał. Jeżeli osoba ta po jakimś okresie pracy przerwie zatrudnienie i zostanie ponownie uznana przez ZUS za inwalidę lub ukończy 65 rok życia, wówczas rentę wymierza się na nowo na podstawie zarobków z ostatnich 6 miesięcy. (T.W.)

142. Zarabkowanie a prawo do renty emer.

PYTANIE: Ob. E. L. ukończył 60 lat życia w 1949, był zatrudniony do wyzwolenia Państwa przez okres ponad 750 tygodni jako robotnik w górnictwie, a po wyzwoleniu przez okres ponad 60 miesięcy jako pracownik umysłowy. ZUS przyznał mu rentę inwalidzką z ubezpieczenia prac. umysl. („U”), lecz po pewnym czasie wstrzymał jej wypłatę, ponieważ wymieniony podjął zatrudnienie w Szkole Przemysłowej Górniczej z zarobkiem przekraczającym 500 zł miesięcznie.

Ob. E. L. zapytuje, czy wstrzymanie mu renty jest prawnie uzasadnione, skoro: a) jest zatrudniony w górnictwie węglowym, a wydaje mu się, że rencista ma nadal prawo do renty, jeśli jest zatrudniony w górnictwie węglowym, b) posiada więcej niż 360 miesięcy ubezpieczenia, a w tym przypadku jego renta nie powinna być wstrzymana z powodu zarabkowania zgodnie z wyjaśnieniem zawartym na stronie 221, ustęp ostatni, pkt. 2a wydawnictwa ZUS z 1950 pt. „Ubezpieczenia emerytalne robotników i pracowników umysłowych“.

Jeżeli wstrzymanie renty jest prawnie uzasadnione, to ob. E. L. zapytuje, czy nie mógłby zrzec się renty z ubezpiecz. prac. umysłowych („U”) i otrzymać rentę z „R” przewidzianą dla robotnika po ukończeniu 60 roku życia i przebyciu 750 tygodni zatrudnienia w górnictwie lub hutnictwie (art. 154 ust. 3 ustawy o ubezp. społ.).

ODPOWIEDŹ: Prawo do dalszego pobierania renty, mimo zarabkowania w górnictwie węglowym, mają jedynie ci renciści, którzy są zatrudnieni pod ziemią w kopalniach węgla (rozp. MP i OS z 27.4.1950 (Dz. Urz. MPiOS nr 7 poz. 52)). Przepis ten nie ma więc zastosowania do ob. E. L., ponieważ jest on zatrudniony w Szkole Przemysłowej Górniczej, a nie w kopalni pod ziemią.

Przepis art. 24 pkt. 3 rozp. Prezydenta R.P. z 24.11.1927 o ubezp. prac. umysl. przyznaje prawo do renty starszej pracownikowi, który ukończył 65 lat życia, przy czym, jeśli osiągnął przynajmniej 360 miesięcy ubezpieczenia, nie mają do niego zastosowania przepisy o zmniejszeniu renty w razie zarabkowania (art. 54 ust. 2 cyt. rozp.). ZUS, za zgodą MPiOS, złądził powyższy przepis w tym kierunku, że nie zmniejsza rent wszystkim rencistom, którzy ukończyli 65 lat życia bez względu na to, czy pobierają rentę starości, czy też rentę inwalidzką i bez względu na liczbę miesięcy ubezpieczenia. Natomiast nie stosuje się obecnie ulgi, podanej w wyżej powołanym podreżniku, że bez względu na wiek rencisty już z tytułu samego faktu osiągnięcia 360 miesięcy ubezpieczenia nie redukuje się renty w razie zarabkowania.

Ob. E. L. nie może otrzymać renty z „R” na podstawie art. 154 ust. 2 ustawy o ubezp. społ., albowiem w myśl art. 293 teje ustawy okresy poprzedniego

ubezpieczenia w „R” podlegają zaliczeniu w „U” i rentę przysługuje z „U” jako z ostatniego ubezpieczenia. Zrzeczenie się renty z „U” nie miałooby żadnego znaczenia w zakresie uprawnień do renty z „R”. (K.N.)

143. *Prawo do dwóch rent emerytalnych:
z ubezpieczenia robotniczego
i pracowników umysłowych.*

PYTANIE: W bieżącym roku zgłosił roszczenie o rentę emerytalną pracownik, który był zatrudniony bez przerwy w okresie do 1905 do 1950 jako pracownik umysłowy na obszarze b. górnośląskiej części woj. śląskiego. Do 31.12.1912 był ubezpieczony według niemieckiej ustawy z 22.6.1889 o ubezpieczeniu emerytalnym robotników, która w pewnych przypadkach obejmowała również pracowników umysłowych, a od 1.1.1913 — według niemieckiej ustawy z 20.12.1911 o ubezpieczeniu pracowników umysł., która weszła w życie od 1.1.1913. Wspomniany pracownik posiada dowody opłacania składek do obu rodzajów ubezpieczeń. Czy przysługuje mu prawo do dwóch rent emerytalnych z ubezpieczenia emer. robotników („R”) i z ubezpieczenia emer. pracowników umysłowych („U”).

ODPOWIEDŹ: Wymieniony pracownik ma prawo tylko do renty z „U” z następujących motywów: dekret z 8.1.1946 (Dz. U. nr 4 poz. 28 i nr 6 poz. 57) uchylił z dniem 16.2.1945 (w stosunku do rob. przemysłowych) wzgl. 13.2.1946 (w stosunku do rob. rolnych) dawne przepisy o ubezpieczeniu emer. robotników, obowiązujące na obszarze b. górnośląskiej części województwa śląskiego (art. 1 pkt. 4 i 29 oraz art. 12 cyt. dekretu) i rozciągnął na ten obszar przepisy ustawy z 28.3.1933 o ubezpieczeniu społecznym w zakresie ubezpieczenia emer. robotników. W myśl art. 7 ust. 1 cyt. dekretu uprawnienia emer. osób, które były ubezpieczone w myśl dawnych przepisów, określi rozporządzenie Ministra PiOS z zachowaniem zasady, że okresy przebyte w ubezpieczeniu emer. robotników według dotychczasowych przepisów zalicza się do ubezpieczenia emer. robotników na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Do czasu wydania wyżej powołanego rozporządzenia sprawa stosowania przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym w zakresie ubezpieczenia emer. robotników w stosunku do osób, które poprzednio były ubezpieczone na podstawie dawnych ustaw, została unormowana tymczasowo, za zgodą MPiOS okólnikami ZUS nr 32/48 i 129/49. Okólniki te normują również zagadnienie prawa do dwóch rent z „R” i z „U” w przypadku, kiedy robotnik z zatrudnienia uzasadniającego ubezpieczenie emer. robotników przeszedł do zatrudnienia uzasadniającego ubezpieczenie emer. pracowników umysł.

Wspomniane okólniki nie mają jednak zastosowania w nin. przypadku, gdyż chodzi tu o pracownika, który stale był zatrudniony jako pracownik umysłowy i tylko w pewnym okresie przed 1.1.1913, tj. przed wejściem w życie niem. ustawy o ubezpieczeniu pracowników umysłowych był ubezpieczony i płacił składki w myśl niem. ustawy o ubezpieczeniu emer. robotników. Społecznie trudno tu znaleźć uzasadnienie dla drugiej renty z „R”. Prawnie nie ma podstawy do przyznania drugiej renty z „R”, ponieważ wypadek losowy (niezdolność wzgl. starość), jak z treści pytania należy wnosić, mógł zajść w okresie 1950—1952, tj. już po uchyleniu dawnych przepisów o ubezp. emer. robotników, a więc w okresie obowiązywania przepisów ustawy o ubezp. społ. w zakresie ubezpieczenia emer. robotników. Wobec tego według tych ostatnich przepisów należy ocenić prawo do renty. Jeżeli nawet przyjmemy, że uprawnienia emer. robotnicze nabyte na podstawie dawnych przepisów były według tych przepisów zachowane w dniu ich uchylenia (16.2.1945 wzgl. 13.2.1946), to uprawnienia te nie są zachowane w myśl ustawy o ubezp. społ. (art. 153), albowiem w okresie ostatnich 3 lat przed wypadkiem losowym (1950—1952) nie ma 50 tygodni zatrudnienia podlegającego obowiązkowi ubezpieczenia emer. robotników.

W myśl ustawy o ubezp. społ. ubezpieczenie emer. w „U” nie zachowuje uprawnień emer. w „R”, gdyż w tych przypadkach ustawa przewiduje zaliczenie

ubezpieczenia w „R” do „U” (art. 293). Nie przesądza więc ew. odmiennego uregulowania powyższego zagadnienia w przepisach przewidzianych w art. 7 wyż. cyt. dekretu, należy stwierdzić, że w obecnym stanie prawnym w omawianym przypadku nie przysługuje druga renta emer. z „R”.

W końcu należy podkreślić, że obecnie ubezpieczenie społeczne opiera się na założeniach, że zasadą jest jedna renta emer. z ubezpieczenia społ. i że o prawie do renty emer. decyduje m. in. samo zatrudnienie podlegające obowiązkowi ubezpieczenia (pewien okres), a nie dawna kapitalistyczna zasada opłacenia składek ubezp. O powyższych założeniach należy pamiętać w szczególności przy ocenie uprawnień do drugiej renty emer. z tytułu dawnego ubezpieczenia i wobec tego przy tej ocenie należy stosować ściśle przepisy ustawowe z wyłączeniem ew. złagodzeń tych przepisów zawartych w okólnikach ZUS. (K.N.)

Przegląd Ustawodawstwa

PAŹDZIERNIK 1952

W okresie sprawozdawczym ogłoszone zostały następujące akty prawne mające związek z działalnością ubezpieczenia społecznego:

1. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 29.9.1952 w sprawie zasad udzielania świadczeń przez zakłady społeczne służby zdrowia pracownikom twórczym (Dz. U. nr 41 poz. 287).

W myśl §§ 1 i 2 tego rozporządzenia pracownicy zrzeszeni w Związku Literatów Polskich, w Związku Polskich Artystów Plastyków i w Związku Kompozytorów Polskich, tudzież członkowie ich rodzin korzystają ze świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia na zasadach ustalonych dla osób względnie dla członków rodzin osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych.

2. Rozporządzenie Rady Ministrów z 10.10.1952 w sprawie stosunku służbowego członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa (Dz. U. nr 42 poz. 291).

Zgodnie z § 24 rozporządzenia szeregowi, podoficerowie i oficerowie K.T.P. podlegają ubezpieczeniu społecznemu na ogólnych zasadach, a ponadto ubezpieczeniu od wypadków w PZU stosownie do postanowień art. 11 ustawy z 4.2.1950 o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji (Dz. U. z 1951 nr 58 poz. 404).

3. Uchwała nr 583 Rady Ministrów z 9.9.1952 w sprawie dodatkowej powierzchni mieszkalnej (Monitor A-83, poz. 1326).

Przepisy uchwały regulują tryb i warunki korzystania z dodatkowej powierzchni w mieszkaniach podlegających przepisom dekretu z 21.12.1945 o publicznej gospodarce lokalami (Dz. U. z 1950 nr 36 poz. 343) oraz przepisom rozporządzenia RM z 4.6.1952 w sprawie mieszkań służbowych i zakładowych (Dz. U. nr 29 poz. 196).

Uprawnienia do korzystania z dodatkowej powierzchni mieszkalnej mogą być przyznane: 1) z tytułu szczególnych zasług dla Polski Ludowej, 2) z tytułu prowadzenia w związku z pracą zawodową lub społeczną stałej twórczej działalności naukowej, artystycznej, technicznej lub publicystycznej, jeśli działalność ta wymaga wykonywania systematycznej pracy w mieszkaniu, 3) z tytułu zajmowania szczególnie odpowiedzialnych stanowisk kierowniczych w pracy zawodowej lub społecznej, 4) ze względu na stan zdrowia.

Władze orzekające o przyznaniu uprawnień do korzystania z dodatkowej powierzchni mieszkalnej ustala § 7 uchwały. Dla pracowników ZUS władzą tą jest Minister PiOS. O przyznaniu uprawnień do korzystania z dodatkowej powierzchni ze względu na stan zdrowia orzekają komisje lekarskie działające przy wydziałach zdrowia prezydium wojewódzkich rad narodowych w oparciu o opinię komisji lekarskich miejsca zamieszkania chorego.

Uchwała weszła w życie z dniem 3 października 1952 r. Uprawnienia przyznane przed wejściem w życie uchwały winny być zarejestrowane przez władze orzekające w sposób uchwałą przepisany w terminie do 31.12.1952.

4. Zarządzenie Ministra Finansów z 18.9.1952 w sprawie obowiązku prowadzenia prac księgowych przez przedsiębiorstwa i zakłady uspołecznione w oparciu o harmonogramy bądź terminarze (Monitor A-85, poz. 1343).

Główni księgowi centralnych zarządów, central handlowych lub jednostek równorzędnych winni wydać w terminie do 11.12.1952 podległym sobie działom księgowości przedsiębiorstw i zakładów uspołecznionych szczegółowe instrukcje w sprawie zasad prowadzenia pracy w oparciu o harmonogramy albo też terminarze prac, wzorując się na dołączonej do zarządzenia ramowej instrukcji w tej sprawie.

5. Zarządzenie Prezesa Centralnego Urzędu Gospodarki Materiałowej z 11.10.1952 (Monitor A-89 poz. 1390) w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla pracowników obowiązanych do gromadzenia makulatury w jednostkach organizacyjnych (Monitor A-89 poz. 1390).

Wynagrodzenie wypłaca po otrzymaniu makulatury terenowa zbiornica odpadków użytkowych z kwot pieniężnych należnych jednostce organizacyjnej, w której makulatura została zebrana. Wynagrodzenie wynosi 12 gr za 1 kg makulatury, która powstaje w ramach bieżącej działalności gospodarczej, a 7,5 gr za 1 kg makulatury pochodzącej z akt archiwalnych. Wynagrodzenie miesięczne nie może przekraczać 100 zł. Wynagrodzenia nie płaci się za makulaturę pochodzącą ze zbiorów pracowniczych przeprowadzonych w miejscach pracy przez radę miejscową zw. zaw., chyba że rada zleciła pisemnie pracownikowi przeprowadzenie zbiorów.

nienia po wyzwoleniu Państwa, wymagany dla wymiaru renty według grup zarobkowych zalicza się okres własności lub dzierżawy apteki po wyzwoleniu. Przeciętne zarobki b. właścicieli (współwłaścicieli) i dzierżawców (współdzierżawców), którzy nie byli zatrudnieni przez pełnych 6 miesięcy przed powstaniem prawa do renty, oblicza się dla ustalenia miarodajnej dla wymiaru renty grupy zarobkowej na podstawie zarobków z okresu faktycznie przepracowanego.

Okólnik nr 167 z 30.10.1952 wprowadza jednolitą organizację kartoteki zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. Oddziały ZUS prowadzą 2 kartoteki zasiłków bez względu na ich rodzaj: A — dla wypłat dokonywanych przez oddziały ZUS; B — dla wypłat dokonywanych przez zakłady pracy. Obie kartoteki są zakładane z zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy (druk L 4) oraz asygnał zasiłków pogrzebowych i pokarmowych.

W kartotece A układa się zaświadczenia alfabetycznie według nazwisk ubezpieczonych.

W kartotece B układa się zaświadczenia (asygnaty) według kont zakładów pracy, oddzielając je kartonami. Zaświadczenia w obrębie każdego zakładu pracy układa się alfabetycznie, przy czym dla każdego pracownika zakłada się kartokopertę (przezrocze), do którego wkłada się zaświadczenia w kolejności dat zachorowań, poczynając od najnowszych.

Po upływie każdego roku kalendarzowego wszystkie zaświadczenia z kartoteki A i B, których okresy niezdolności zostały zakończone przynajmniej przez 3 miesiącami, przekazuje się do składnicy akt.

Okólnik nr 168 z 31.10.1952 uchyla zarządzenie Dyrektora Działu Świadczeń nr 6/51 oraz pkt. 13.2. okólnika 89/51 oraz podaje nowe wytyczne w sprawie czasu załatwień decyzji w komórkach wypłaty rent i ustala termin doręczenia urzędowi pocztowemu materiału do wypłaty miesięcznej na 3 dni przed terminem płatności rent.

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 164 z 2.10.1952 wyjaśnia sprawę odpowiedzialności osób trzecich za zobowiązania z tytułu składek ubezpieczeniowych na tle przepisów dekretu o zobowiązaniach podatkowych (Dz. U. nr 49, poz. 452).

Jako osoby trzecie odpowiadają za składki ubezpieczeniowe: 1) spadkobiercy zobowiązanego, 2) nabywcy zakładu pracy, 3) spółnicy spółki jawnej, spółki prawa cywilnego, spółki komandytowej i cichej, 4) spółnicy spółek z o. o., 5) członkowie zarządu spółek z o. o. i spółek akcyjnych, które nie są podmiotami gospodarki uspołecznionej.

Za zobowiązania składowe uspołecznionego zakładu pracy, którego majątek przejęty został przez inny uspołeczniony zakład odpowiada nabywca solidarnie z właściwym dłużnikiem.

Odpowiedzialność osób trzecich za składki przypadające od spółdzielni istnieje tylko w dwu przypadkach: a) za składki przypadające od niezarejestrowanej spółdzielni, odpowiadają solidarnie osoby działające w imieniu spółdzielni, b) likwidatorzy spółdzielni odpowiadają solidarnie za składki zlikwidowanej spółdzielni jeżeli wykreślili spółdzielnię z rejestru nie dopełniwszy w czasie likwidacji swych ustawowych obowiązków, skutkiem czego składki nie zostały pokryte.

W stowarzyszeniach nie posiadających osobowości prawnej, tj. niezapisanych w rejestrze stowarzyszeń, za zobowiązania składowe odpowiada obok stowarzyszenia także osoby działające w imieniu stowarzyszenia.

Każdej osobie trzeciej odpowiedzialnej za składki ubezpieczeniowe należy wydać w razie dochodzenia od niej należności odpowiednią decyzję, stwierdzającą jej obowiązek uiszczenia składek z pouczeniem, iż decyzja może być zaskarżona do okręgowego sądu ubezpieczeń.

Osoba trzecia nie odpowiada za należne od właściciela dłużnika odsetki zwłoki i koszty egzekucyjne.

Ustalone w trybie dekretu o zobowiązaniach podatkowych należności mogą być dochodzone jedynie w drodze egzekucji administracyjnej.

Okólnik nr 166 z 29.10.1952 normuje w oparciu o zarządzenie NBP z 23.8.1952 nr 115, IV/c/8 sprawę rozliczeń za pomocą czeków akceptowanych i limitowanych.

Okólniki ZUS

PAŹDZIERNIK 1952

Wydane w miesiącu sprawozdawczym okólniki normowały następujące sprawy:

SWIADCZENIA

Okólnik nr 165 z 29.10.1952 uzupełnia postanowienia okólnika 85/52 w sprawie świadczeń emerytalnych dla b. właścicieli wzgl. dzierżawców aptek przejętych na własność państwa na podstawie ustawy z 8.1.1951 (Dz. U. nr 1, poz. 1).

Zgodnie z okólnikiem tylko ci b. właściciele i dzierżawcy, wzgl. współwłaściciele i współdzierżawcy aptek mają prawo do państwowego zaopatrzenia emerytalnego, którzy: a) mieli we własności wzgl. dzierżawie przejętych aptek udział co najmniej w 50%, b) w dniu 8.1.1951 byli inwalidami w rozumieniu art. 22 rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych i bezpośrednio po tej dacie nie podjęli pracy najmniejszej, c) posiadają obywatelstwo polskie i zamieszkują w Polsce.

B. właściciele (współwłaściciele) i b. dzierżawcy (współwłaściciele) i dzierżawców (współdzierżawców) rytalnym i mają prawo do renty z powszechnego ubezpieczenia na ogólnych warunkach, chyba że przysługują im uprawnienia szczególne. Do tych uprawnień szczególnych należy: 1) objęcie b. właścicieli (współwłaścicieli) i dzierżawców (współdzierżawców) ubezpieczeniem emerytalnym bez względu na ich wiek, 2) zaliczenie im na okres wyczekiwania okresów własności lub dzierżawy apteki w rozmiarach podanych w punkcie 11.1. okólnika 85/52. Te specjalne uprawnienia przysługują tylko pod warunkiem, że dane osoby: a) miały we własności lub dzierżawie przejętych aptek udział co najmniej w 50%, a zarazem b) były farmaceutami, c) niezwłocznie po upaństwowieniu ich apteki podjęły pracę najmniejszą w tejże lub innej aptece.

Renty z ubezpieczenia powszechnego przyznaje się od następnego miesiąca po powstaniu prawa do renty nie wcześniej jednak niż za 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia roszczenia. Na okres 18 miesięcy zatrud-



Osiągnięcia i niedociągnięcia aktywu związkowego na odcinku wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych

Zakładowe organizacje związkowe

Wydział Socjalno-Ubezpieczeniowy CRZZ, analizując pracę zakładowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego (delegatów i komisji s-u) związaną z wypłatą zasiłków rodzinnych i chorobowych stwierdził niewątpliwą poprawę w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Dla przykładu można przytoczyć komisję socjalno-ubezpieczeniową w „Konstalu” w Chorzowie, która poza owocną pracą na odcinku leczenia oraz opieki nad matką i dzieckiem, **s t a r a n n i e c z u w a n a d w y p ł a t ą z a s i ł k ó w**. Przed każdą wypłatą zasiłków chorobowych komisja zespołowo analizuje asygnaty zasiłkowe oraz wydaje decyzje o wypłacie zasiłków. Każdego miesiąca komisja kontroluje listy wypłat zasiłków rodzinnych, sprawdzając czy umieszczeni na niej pracownicy nabyli w danym miesiącu uprawnień do tych świadczeń, (czy mają 3-miesięczny okres wyczekiwania, czy przepracowali 20 dni itp.) i czy członkowie rodziny odpowiadają wymaganym ustawowo warunkom. Cały aktyw socjalno-ubezpieczeniowy ma przydzielone konkretne zadania i realizowana jest kontrola ich wykonania.

W „Zakładach im. Stalina w Poznaniu” asygnaty zasiłkowe analizują w grupach związkowych delegaci socjalno-ubezpieczeniowi zanim zostaną one doręczone komisji. Takie postępowanie daje dobre wyniki, gdyż delegat socjalno-ubezpieczeniowy dobrze znając członków swojej grupy może udzielić komisji cennych informacji.

W wielu przedsiębiorstwach i fabrykach komisje s-u powołały spośród aktywu socjalno-ubezpieczeniowego **z e s p ó ł y k o n t r o l i w y p ł a t y z a s i ł k ó w**, które sprawują systematycznie nadzór nad wypłatami.

Spśród wielu komisji s-u, które **d o b r z e p r a c u j ą**, należy szczególnie wymienić komisje w hucie „Kościuszko”, kopalni „Zabrze-Zachód”, kopalni „Modrzejów”, F-ce cukierków „Syrena” w Warszawie, PMS w Łodzi.

W kopalni „Modrzejów” komisja powołana bezpośrednio po wyborze rady zakładowej nie wywiązywała się ze swoich zadań; członkowie jej zawiedli załogę. Rada zakładowa powołała więc we wrześniu br. komisję w nowym składzie. Dzięki sumiennemu i wnikliwemu wykonywaniu swoich obowiązków komisja w nowym składzie wykryła i przerwała bezprawną wypłatę zasiłków rodzinnym kilkunastu pracownikom oraz spowodowała wypłacanie zasiłków rodzinnych kilku górnikom, którym bezpodstawnie wstrzymano wypłatę.

¹⁾ Zdarzają się również przypadki krzywdzącego uboższonych i sprzecznego z obowiązującymi przepisami pobierania opłat za poświadczanie „oświadczeń” i wystawienie innych dokumentów, dla potrzeb ubezpieczenia przez niektóre rady narodowe. Aktyw socjalno-ubezpieczeniowy i na to powinien zwrócić uwagę.

Wiele można już przytaczać przykładów dobrej pracy komisji s-u, znacznie więcej, niż rok temu. W wielu jednak zakładowych organizacjach związkowych dużo jeszcze trzeba zrobić, by było dobrze, w wielu — pracy aktywu s-u wcale nie widać.

Nie przejawia działalności aktyw socjalno-ubezpieczeniowy w „Zespole PGR Karolino” pow. Kołobrzeg, w „Zakładach Celulozowo-Papierniczych Krapkowiec” woj. opolskie, w MHD artykułów przemysłowych w Katowicach, w „Bielskiej F-ce Maszyn i Armatur”, w kopalni „Zabrze-Wschód”, w Ekspozyturze PKS w Białymstoku i w niestety wielu innych zakładach. Tam zaś, gdzie aktyw s-u nie przejawia żadnej działalności, często są duże niedociągnięcia, pociągające za sobą złą obsługę ubezpieczeniową pracowników i nieprawne wypłaty zasiłków sięgające znacznych kwot.

Wiąże się to również z tym, że kierownictwo zakładów nie zawsze interesuje się wypłatami zasiłków. Jednym z przejawów braku dbałości o prawidłowość wypłat ze strony administracji zakładów pracy jest niedostateczna troska o szkolenie zakładowych referentów ubezpieczeniowych. Np. na kurs dla pracowników obliczających zasiłki, zorganizowany przez Oddział ZUS w Bielsku-Białej przybyli pracownicy zaledwie 1/3 zaproszonych zakładów pracy. Na skutek takiego stosunku kierownictwa zakładów pracy do wypłaty zasiłków, powierza się obliczanie tych świadczeń osobom mało odpowiedzialnym i nieprzeszkolonym.

W zakładach pracy, w których ani aktyw związkowy ani administracja nie interesuje się wypłatą zasiłków, z reguły popełniane są duże błędy, na skutek których dokonuje się bezprawnych wypłat tych świadczeń, dochodzących w sumie w całym kraju do milionowych kwot. Niekiedy zaś zdarzają się nadużycia, zwłaszcza gdy jednemu pracownikowi powierza się obliczanie i wypłacanie zasiłków, jak np. w Katowickiej Fabryce Armatur, lub Rybnickiej Fabryce Maszyn.

Błędy i nadużycia mogą zdarzyć się tym łatwiej, że komórki ewidencji przy terenowych radach narodowych poświadczając zgodność danych zawartych w oświadczeniach do zasiłków rodzinnych, ograniczają się często do formalnego złożenia podpisu i pieczętki bez dokładnego sprawdzenia prawdziwości danych zawartych w oświadczeniu.¹⁾

Aktyw socjalno-ubezpieczeniowy zbyt mało zwracał uwagi na punktualne i terminowe wypłacanie zasiłków. Poszczególne zakłady pracy wypłacały zasiłki chorobowe w różnych terminach, niektóre raz w miesiącu, inne 4 razy i więcej. Większość zakładów dokonuje tych wypłat dwa razy w miesiącu, niewiele jednak postępuje zgodnie z uchwałą Prezydium Rządu z marca 1950, która wyraźnie mówi, że zakłady pracy powinny dokonywać wypłat zasiłków z ubezpieczenia na wypa-

dek choroby i macierzyństwa w dniach wypłat zarobków i nie rzadziej niż dwa razy w miesiącu.

Wyższe instancje związkowe

Na usprawnienie i prawidłowość wypłat zasiłków w zakładach duży wpływ ma właściwa praca wydziałów socjalno-ubezpieczeniowych zarządów głównych związków zawodowych oraz wydziałów socjalno-bytowych ORZZ. Poziom tej pracy w porównaniu z rokiem poprzednim podniósł się znacznie w roku bieżącym. W większości zarządów głównych i ORZZ wydziały częściej omawiały sprawy wypłat zasiłków na swoich naradach roboczych, częściej stosowały instruktarz w terenie.

Niektóre zarządy główne, np. Związku Metalowców, Spożywców, Pocztovców dość często odbywały z zarządami okręgowymi odprawy, na których szczegółowo omawiano osiągnięcia i braki na odcinku wypłaty zasiłków dając jednocześnie okręgom konkretne wskazówki i wytyczne dalszej pracy. Przy tym jednak zbyt rzadko stawiano te zagadnienia na posiedzeniach prezydium.

Były i takie zarządy główne, np. Pracowników Transportu Drogowego i Lotniczego, Handlowców itd., które nie zwołały ani jednej odprawy z zarządami okręgowymi, poświęconej wypłacie zasiłków. A trzeba zaznaczyć, że w zakładach pracy, objętych działalnością tych związków, wypłata zasiłków pozostawia wiele do życzenia. W wielu zarządach głównych (np. Leśnych, Włóknarzy, Rolnych) ani razu nie były te sprawy przedmiotem obrad prezydium.

Również nie we wszystkich ORZZ sprawy zasiłków traktowane były z właściwą uwagą, np. w Gdańsku, gdzie zresztą w ogóle sprawy socjalno-ubezpieczeniowe są dość zaniedbane.

Należy jednak podkreślić, że większość ORZZ interesuje się dość poważnie wypłatami zasiłków. Zagadnienia te omawiane są na posiedzeniach prezydium, wydziały socjalno-bytowe są w bezpośrednim kontakcie z oddziałami ZUS, z którymi odbywają wspólne narady dla omówienia wszelkich stwierdzonych niedociągnięć w zakresie wypłaty zasiłków oraz dla opracowania metod usunięcia tych niedociągnięć. Szczególnie dobrze układa się współpraca ORZZ z ZUS-em w Katowicach.

Znacznie poprawiła się także praca zarządów okręgowych zw. zaw. do czego niewątpliwie przyczyniło się powołanie przy okręgach społecznych komisji socjalno-ubezpieczeniowych, które między innymi przeprowadzają instruktarz i kontrolę wy-

płaty zasiłków chorobowych i rodzinnych. Jednak w przeważającej większości zarządów okręgowych zainteresowanie i praca dotyczące zasiłków nie są jeszcze zadawalające.

Trzeba przypomnieć, zwłaszcza w okresie kampanii wyborczej i opracowywania planów działalności we wszystkich instancjach związkowych, że zagadnienie wypłaty zasiłków powinno być starannie rozpracowane we wszystkich związkach branżowych.

Nie wolno uważać, że zagadnienie to nie istnieje w zakładach pracy, w których są zatrudnieni przeważnie pracownicy umysłowi, ponieważ pracownicy ci w okresie choroby otrzymują wynagrodzenie, a nie zasiłki. W pewnych przypadkach zasiłki chorobowe otrzymują również pracownicy umysłowi, wszyscy zaś pracownicy i umysłowi i fizyczni otrzymują zasiłki rodzinne (o ile naturalnie odpowiadają ustawowemu warunkom w tym zakresie) bez względu na rodzaj i charakter pracy. Największe zaś sumy ubezpieczenie wypłaca na zasiłki rodzinne i największe niedociągnięcia są na odcinku wypłaty zasiłków rodzinnych.

Związki zawodowe włożyć muszą dużo pracy i wysiłku, aby wypłata zasiłków była dokonywana bez pokrzywdzenia pracowników, aby fundusze przeznaczone przez państwo na poprawę warunków materialnych i kulturalnych klasy robotniczej były właściwie wykorzystane.

Obowiązek ten ciąży na wszystkich instancjach związkowych. Zarządy główne i okręgowe muszą postawić na właściwym poziomie swoją pracę organizacyjną i instruktarszą oraz zapewnić właściwe kwalifikacje i znajomość zagadnień przez swój aktyw socjalno-ubezpieczeniowy. Przynajmniej raz na kwartał sprawy zasiłków powinny być przedmiotem obrad prezydium, narad roboczych wydziałów s-u zarządów głównych i konferencji okręgów w zarządach głównych.

CRZZ wydała kilka broszur, które szczegółowo informują o zadaniach ubezpieczeniowych aktywu związkowego. Z broszurami tymi muszą się dokładnie zapoznać wszyscy aktywiści i funkcjonariusze związkowi, którym masy związkowe powierzyły w wyborach odpowiedzialne zadania na odcinku socjalno-ubezpieczeniowym, tym ważnym odcinku opieki nad człowiekiem pracy. W oparciu o te broszury nowo wybrany aktyw s-u powinien opracować konkretny plan swej pracy.

A. Szczurzewski (CRZZ)

Jeszcze o zmianie asygnaty na dopłatę zasiłku

W artykule dyskusyjnym pt. „Jeszcze o zmianie asygnaty na dopłatę zasiłku” (PUS nr 10/52) autor podaje, że „Oddział ZUS w następnych listach wypłat obowiązany jest sprawdzić, czy wypłacono ubezpieczonemu różnicę, a w razie stwierdzenia, iż dopłaty nie dokonano, Oddział ma obowiązek ponaglić zakład pracy w myśl okólnika nr 93/51”.

Zasada ta była przestrzegana tak długo, jak długo listy wypłaconych zasiłków pozostawały w komórce zasiłków chorobowych. Obecnie listy wypłaconych zasiłków przechodzą w komórce poboru składek.

Wobec tego w oddziałach na terenie województwa wrocławskiego sporządza się kopię listy dopłat przez kalkę (na makulaturze) i dołącza się ją do karty ewidencyjnej zakładu pracy (Ch 22). Po otrzymaniu następnej listy i stwierdzeniu, że dopłata została dokonana, kopia ulega zniszczeniu. Niezniszczone kopie są dowodem, że zakład pracy nie dokonał dopłaty i wówczas stosownie do zlecenia okólnika nr 93/51 ponaglić się zakład pracy.

Inowacja ta okazała się konieczna, gdyż inaczej należałoby stale wypożyczać poprzednie listy z komórki

poboru składek, co połączone byłoby ze znaczną stratą. Poza tym konieczności jej dowiodły wypadki „zaginięcia” dopłat w zakładach pracy. Np. przy kontroli rozliczeń w większym zakładzie pracy w Gryfowie Śl. stwierdzono dnia 18.10.52, że nie zostało zrealizowanych 64 dopłat z miesiąca lutego (w tym niektóre na wcale pokaźne kwoty, bo grubo przekraczające 100 zł).

Czy zatem sporządzanie dopłat w podwójnym wykonaniu nie jest bardziej celowe i racjonalne niż każdorazowe wyciąganie list wypłaconych zasiłków z drugiej komórki?

T. H. (Wrocław)

Osiągnięcie zaplanowanej ściągłości składek bezwzględny warunkiem wykonania planu dochodów

Na ogół panuje przekonanie, że cyfry to nudne sprawy. Niekiedy jednak i cyfry przestają być nudne, nabierają życia i podnoszą na duchu.

Tak na przykład wygląda sprawa, gdy zapoznajemy się z cyframi związanymi z naszą produkcją przemysłową i osiągnięciami gospodarczymi. W tym wypadku przerażałyby cyfry malejące, nudne byłyby cyfry niezmiennie, natomiast cyfry wzrastające wywołują uczucie dumy i radości.

Podobne uczucie odczuwamy również my „składkowicze“ przy analizie sprawozdań miesięcznych czy kwartalnych, porównując cyfry dotyczące osiągniętego procentu ściągłości składek i wykonania planu dochodów.

Niniejszą korespondencję poświęcamy ściągłości składek na terenie działalności Oddziału Wojew. ZUS w Wrocławiu.

Analiza ściągłości składek z sektora gospodarki nieuspołecznionej w wojew. wrocławskim ujawniła, że ściągłości ta charakteryzuje się cyframi malejącymi. Zamiast zaplanowanych 102% wpływu osiągnięto w okresie trzech kwartałów br. zaledwie 97,3%. Początkowy miesiąc IV kwartału sytuacji nie poprawił, ale jeszcze pogorszył.

Stan ten zmobilizował całą załogę naszego Oddziału do natychmiastowego działania w kierunku poprawy sytuacji na tym odcinku pracy w ciągu ostatnich miesięcy b. roku.

Nie zadowolili nas 100%-we wykonania w zakresie przekazania dojrzałych sum należności do egzekucji, ani też 100%-we wykonania w zakresie wysyłki do Wydziałów Finansowych RN pognagieł o załatwienie naszych wniosków egzekucyjnych.

Nawiązaliśmy ze wszystkimi Wydziałami Finansowymi RN z terenu woj. wrocławskiego osobisty kontakt i zbadaliśmy przyczyny niezrealizowania tytułów wykonawczych ZUS. Mając zebrany konkretny materiał dowodowy wystąpiliśmy z memoriałem, żądając zmiany dotychczasowej takty-

ki postępowania przy prowadzeniu egzekucji należności ZUS przez poszczególne terenowe Wydziały Finansowe.

W wyniku tej akcji Wydział Finansowy WRN we Wrocławiu wysłał do wszystkich podległych Wydziałów (Oddziałów) pismo okólnie, w którym wytknął traktowanie po macoszemu spraw ZUS, podając między innymi:

„Wydziały (Oddziały) Finansowe po największej części nie egzekwują należności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ogóle.

Jeżeli w wyniku egzekucji, prowadzonej celem zlikwidowania należności podatkowych i należności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ściągnęły Wydziały (Oddziały) Finansowe pewne sumy pieniężne, nie rozdzielają ich proporcjonalnie między siebie i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W przypadkach stwierdzenia nieściągłości należności podatkowych i należności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z uwagi na stan majątkowy dłużników, Wydziały, (Oddziały) Finansowe nie przesyłają oddziałom obwodowym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych protokołów o tym stanie celem umożliwienia im umorzenia swych należności.

Dążąc do zmiany tego stanu rzeczy, Wydział Finansowy Prezydium WRN we Wrocławiu przypomina, że Ministerstwo Finansów w Warszawie niejednokrotnie polecało w swych zarządzeniach, przesyłanych również Wydziałom (Oddziałom) Finansowym, iż należności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy traktować na równi z należnościami podatkowymi.

Zarządzenie to zostało posunięte tak daleko, że na podstawie przepisów art. 362 dekretu o zobowiązaniach podatkowych (Dz.U.R.P. z r. 1950 nr 49 poz. 452) łącznie z zarządzeniem § 70 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego do tego dekretu (Dz.U.R.P. z r. 1951 nr 50 poz. 362) należności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych są jednako uprzywilejowane z należnościami podatkowymi“.

Równocześnie z tym pismem Wydział Finansowy Prezydium WRN we Wrocławiu poleca kierować się przy egzekucji należności ZUS następującymi wskazówkami:

„Ponieważ należności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zostały pod względem przywileju pierwszeństwa zaspokojenia zrównane z należnościami podatkowymi, należy egzekwować je równolegle na podstawie przepisów dekretu o egzekucji administracyjnej świadceń pieniężnych.

W razie potrzeby stosować również środki prawne, przewidziane przepisami art. 9, 13 — 25, 27 — 33 i 38 dekretu o zobowiązaniach podatkowych z uwagi na zarządzenie § 70 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego do tego dekretu.

W przypadku stwierdzenia nieściągłości należności podatkowych i należności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z uwagi na stan majątkowy dłużników należy protokoły o tym stanie niezwłocznie przesyłać oddziałom obwodowym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, by im umożliwić systematyczne umorzenie ich nieściąganych należności“.

Wydział Finansowy Prezydium WRN we Wrocławiu będzie przez swych inspektorów i delegatów badał, czy zarządzenia powyższego okólnika są wogóle należycie wykonywane i w przypadkach zaniedbań i uchybień pod tym względem będzie pociągał winnych do odpowiedzialności służbowej.

Sądzymy, że zarówno pismo okólnie Wydziału Finansowego W.R.N. jak i osobista interwencja u płatników prowadzona przez naszą „brygadę egzekucyjną“ przyczynią się do osiągnięcia zaplanowanej ściągłości składek.

W dążeniu do uzyskania cyfr wzrastających bratnie Oddziały ZUS, które napotykać na podobne trudności, winny skorzystać z przyjętego przez nasz Oddział stylu pracy.

K. Trzeszczyński
(Wrocław)

Zaniedbania w obliczaniu i wypłacie zasiłków w Lubelskich Zakładach Metalowych Przemysłu Terenowego

Lubelskie Zakłady Metalowe Przemysłu Terenowego są poważną placówką gospodarczą. Powinny więc pracować według planu. Praca zaś według planu oznacza, że terminy, w których coś ma być zrobione, muszą być dotrzymane.

Lubelskie Zakłady Metalowe Przemysłu Terenowego powinny wiedzieć, iż każde zadanie musi być wykonane nie tylko co do ilości, lecz również co do jakości. Jest to podstawowe założenie gospodarki socjalistycznej.

Lubelskie Zakłady Metalowe powinny także wiedzieć, że plan innego zakładu pracy, który zależy od wykonania takich czy innych prac przez LZMPT nie może być wykonany, jeżeli Lubelskie Zakłady nie wykonają swoich obowiązków.

A jak wyglądają fakty, jeżeli idzie o prace ubezpieczeniowe LZMPT?

Faktem jest, że Lubelskie Zakłady Metalowe obliczały i wy-

placały zasiłki chorobowe od połowy 1951 roku, lecz dokumenty rozliczeniowe przesyłały do ZUS w Lublinie 2 i 3 września 1952. Tymczasem wydana na podstawie uchwały Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 22. 3. 1950 i uchwały nr 835 Prezydium Rządu z 8. 12. 1951 instrukcja dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa postanawia w pktcie 1 rozdziału X, że zakład pracy przesyła listę wypłaconych zasiłków wraz z dotyczącymi dowodami do właściwego oddziału ZUS najpóźniej 5 dnia po dokonaniu wypłaty.

Faktem jest, że nadesłane przez Lubelskie Zakłady Metalowe dokumenty rozliczeniowe urągały obowiązującym przepisom tak, że ZUS musiał je zwrócić 15. 9. 1952, wzywając LZMPT jednocześnie i następnie jeszcze pismem z 10. 10. 1952 i 10. 11. 1952, aby zestawiły

je w przepisany sposób: zebrały pokwitowania odbioru zasiłków, uzyskały decyzję względnie aprobatę Rady Zakładowej w sprawie wypłaty zasiłków poszczególnym ubezpieczonym, udzieliły dokładnych odpowiedzi na pytanie zawarte w drugiej części asygnaty zasiłkowej.

Faktem jest, że Lubelskie Zakłady Metalowe zobowiązały się najpierw pismem z 9. 10. i 18. 10. 1952, iż uzupełnią zwrócone dokumenty do 5. 11. 1952, a następnie na skutek osobistej interwencji (w dniu 13. 11. 1952) pracowników ZUS w Lubelskich Zakładach Metalowych, że uczynią to do 15. 11. 1952, lecz żadnego z tych terminów nie dotrzymały.

Faktem jest, że ZUS w Lublinie, żywiąc nadzieję, iż Lubelskie Zakłady Metalowe nadesłają uzupełnione dokumenty do 20. 10. 1950, zaplanował je do rozliczenia na poczet składek ubezpieczeniowych w miesiącu październiku, lecz nie

Brak dostatecznego nadzoru i kontroli źródłem nadużyć na odcinku wypłaty zasiłków

W jednej z wielkich budujących się fabryk referent ubezpieczeniowy **J. Frank** dopuścił się poważnych nadużyć. Gdy zorientował się w słabych punktach wewnętrznej organizacji przedsiębiorstwa, szczególnie zaś w niedość ścisłej kontroli nad swoją pracą, rozpoczęła fałszerskie manipulacje dowodami zasiłkowymi (zwłaszcza zaświadczeniami lekarskimi). W ten sposób przywłaszczył sobie, przy pomocy dwóch współników, pokaźną sumę 55 tysięcy złotych.

Frank znalazł się w rękach organów sprawiedliwości. Sąd Wojewódzki skazał go na 8 lat więzienia, a jego współników na 3 i 1 rok więzienia.

Sprawa ta powinna być ostrzeżeniem nie tylko dla nieuczciwych jednostek, którym powierzono gospodarkę funduszami ubezpieczeniowymi. Przede wszystkim powinna być ostrzeżeniem dla kierowników zakładów pracy.

Stosunek do referenta ubezpieczeniowego czy płatnika zasiłków nie może się opierać tylko

na zaufaniu. Nie może wynikać z fałszywego przekonania, że referent ubezpieczeniowy gospodaruje obcymi pieniędzmi i podlega kontroli ZUS. Brak dostatecznego nadzoru i kontroli wewnętrznej w zakładzie pracy nad płatnikiem zasiłków stanowi pokusę dla ludzi nieuczciwych i słabych charakterów, stwarza szansę dla szkodników i sabotażystów.

Raz na zawsze trzeba skończyć z fałszywym mniemaniem, że kierownictwo zakładu przemysłowego nie musi kontrolować wydatkowania pieniędzy państwowych na zasiłki, w takim samym stopniu jak wydatków przedsiębiorstwa na inne cele. Wypłaty ubezpieczeniowe i dokumenty na podstawie których są one dokonywane, muszą być kontrolowane w ramach przedsiębiorstwa czy instytucji w taki sam sposób, jak są kontrolowane wypłaty z funduszu płac, za dostawy itp. Rozrachunki z ZUS również muszą być kontrolowane w taki sam sposób, jak wszystkie inne rozrachunki przedsiębiorstwa.

Okresowe kontrole ZUS nie mogą zastąpić stałej kontroli wewnętrznej, opartej na właściwej organizacji wypłat. Kto powinien sprawować tę kontrolę? W pierwszym rzędzie powinien ją wykonywać ten sam zwierzchnik, który kontroluje i zatwierdza wypłatę zarobków, w drugim rzędzie główny (starszy) księgowy, ponieważ on odpowiada za finansową i rachunkową stronę działalności zakładu pracy.

Referat zasiłków powinien znajdować się w rachubie płac, gdyż ona posiada wszystkie dane ewidencyjne potrzebne do ustalania, czy osoba dla której asygnuje się zasiłek jest pracownikiem przedsiębiorstwa oraz dane do oceny uprawnień i wymiaru zasiłków. Referat ten powinien ponadto znajdować się w pionie administracyjnym, podległym głównemu (starszemu) księgowemu. Ten ostatni bowiem ponosi pełną odpowiedzialność za prawidłowe działanie referatu zasiłków na równi z kierownikiem zakładu pracy.

W ramach kontroli społecznej ponosi odpowiedzialność za działalność referatu zasiłków rada za-

otrzymawszy dokumentów zaplanowanej pracy nie wykonał.

Faktem jest, że Lubelskie Zakłady Metalowe miały w dniu 31.8.1952 zadłużenie z tytułu składek ubezpieczeniowych w kwocie 93,246,53 zł, a przedstawiły w dniach 2 i 3 września dokumenty rozliczeniowe na 70.288,48 zł wypłaconych zasiłków, których jednak z przyczyn poprzednio podanych, ZUS nie mógł uznać.

Mamy nadzieję, że Rada Zakładowa Lubelskich Zakładów Metalowych Przemysłu Terenowego, do której zadań należy nadzór i kontrola nad odcinkiem ubezpieczeniowym poprzez komisję socjalno-ubezpieczeniową, zatroszczy się solidnie o to, aby opisany przez nas stan rzeczy znikł raz na zawsze i bezpowrotnie.

Wierzmy, że kierownictwo Lubelskich Zakładów Metalowych Przemysłu Terenowego, które są niewątpliwie poważną placówką gospodarczą, zdoła naprawić zaniedbania na odcinku obliczania i wypłaty zasiłków chorobowych, zwłaszcza zaś niepokojące zaniedbania w rozliczeniach z ZUS.

J. S. (Lublin)

kladowa (miejscowa) i działająca w jej imieniu komisja socjalno-ubezpieczeniowa. Rady zakładowe muszą więc rzeczywiście kontrolować wypłatę zasiłków i w tym celu muszą zorganizować aparat kontrolny i zapewnić stałe jego funkcjonowanie. O niedomaganiach organizacyjnych, o wszelkich stwierdzonych „nieścisłościach“ i objawach złego gospodarowania grozom publicznym radą zakładową (miejscowa) powinna komunikować niezwłocznie kierownictwu zakładu pracy i żądać usunięcia błędów i poinformowania jej o podjętych zarządzeniach.

W każdym przypadku opóźnienie lub zaniedbanie rozrachunku powinno być sygnałem do starannego skontrolowania przez kierownictwo zakładu pracy i aktywny związkowy działalność referatu ubezpieczeniowego. W każdym również przypadku niezgodności w rozliczeniu trzeba sprawdzić nie tylko pozycje niezgodne i nie tylko całe dane rozliczenie, lecz trzeba także przyjrzyć się systemowi organizacji i kontroli wypłat zasiłków.

F. Ł.

Nowe formy łączności ZUS z zakładami pracy w woj. katowickim

1.

Oddział Wojewódzki ZUS w Chorzowie w związku z ogłoszeniem i rozszerzeniem przywilejów rentowych Karty Górnika na kopalnie gipsów, magnezytów, gliny szlachetnej i soli dokonał w okresie od 1.7.1951 do 31.8.1952 szeregu wyjazdów do zakładów pracy, w tym 40 wyjazdów do kopalń. Wyjazdy do kopalń były połączone z 20 wyjazdami do terenowych ogniw ZUS (Oddziały, Ekspozytury i Terenowe Wydziały Świadczeń).

Jakież cel miały powyższe wyjazdy?

Wiadomo, że w rękach Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie spoczywa nadzór i kierownictwo sprawami rentowymi górników na terenie całej Polski. Przy wyjazdach do kopalń chodziło o to, by zmontować w nich aparat dla przyjmowania roszczeń rentowych z KG, „wizyty“ zaś nasze przy okazji w terenowych ogniwach ZUS miały na celu zainteresowanie tych ogniw organizacją spraw rentowych w kopalniach położonych na ich terenie oraz zorientowanie się, jak jest ustawiona obsługa rentowa górników w zakresie roszczeń brackich, przyjmowanych nie w kopalniach a w oddziałach ZUS.

Wyjazdy do kopalń z ramienia Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie dotyczyły wyłącznie terenów spoza śląsko-dąbrowsko-krakowskiego i wałbrzyskiego zagłębia węglowego. Na terenach tych bowiem znajomość problematyki rent górniczych była w oddziałach ZUS z natury rzeczy szczególnie słaba. Kopalnie zaś zagłębia węglowego zostały obsłużone wyłącznie przez oddziały obwodowe ZUS wojew. katowickiego i przez Oddział Obw. ZUS w Wałbrzychu.

2.

Jak w praktyce przebiegała nasza praca w wizytowanych kopalniach?

Po przyjeździe do danej kopalni wyłuszczaliśmy dyrektorowi pokrótce cel naszego przybycia. Często przyjazd następował po uprzednim uzgodnieniu terminu z kopalnią. Następnie dla eko-

nomii czasu, by nie referować sprawy każdemu z osobna i od nowa, prosiliśmy o zwołanie narady z udziałem kierownictwa zakładu pracy, prezydium Rady Zakładowej, przedstawicieli Podstawowej Organizacji Partyjnej i prezydium Komisji socjalno-ubezpieczeniowej.

Na naradzie referowaliśmy całością zagadnień z zakresu rent górniczych, wręczając jednocześnie jej uczestnikom szereg egzemplarzy przepisów, instrukcji i formularzy dotyczących świadczeń z Karty Górnika. Dyskusja na takich naradach z reguły bywała ożywiona i zainteresowanie wielkie. W jej wyniku uzyskiwaliśmy informacje co do ciężaru gatunkowego spraw rentowych górników z danej kopalni (liczba zainteresowanych osób, przeciętny wiek załogi i staż pracy górniczej w tej kopalni i ewent. w kopalniach, w których ci górnicy poprzednio pracowali, poziom uświadczenia załogi w sprawach rentowych itd.).

Następnie po wyznaczeniu referenta administracji kopalnianej do spisywania roszczeń rentowych z KG, przeprowadzaliśmy z nim osobną szczegółową naradę o charakterze instruktarzowo-informacyjnym i w jego obecności kontrolowaliśmy prawidłowość prowadzenia ewidencji załogi z punktu widzenia potrzeb rent górniczych.

Z kolei udawaliśmy się do Biura Zarobkowego kopalni, gdzie wyjaśnialiśmy sposób podawania zarobku dla potrzeb rentowych z Karty Górnika. W razie stwierdzenia pewnych niedociągnięć, zwracaliśmy na nie uwagę referentom, kierownictwu i czynnikom społecznym. Instruktarz ustny w każdym ogniwie był uzupełniany pozostawieniem odpowiedniego pisemnego materiału informacyjnego.

W większości kopalń, na podstawie uzyskanego zezwolenia od instancji nadrzędnej (Zjednoczenie, Centralny Zarząd), dokonywaliśmy zjazdu pod ziemię dla zapoznania się z warunkami pracy dółowej. Chodziło o zebranie obserwacji i materiałów informacyjnych, służących do opracowania instrukcji dla badań lekarsko-ren-

towych, w której to instrukcji opis poszczególnych czynności pod ziemią jest niezbędny.

Powyższe czynności zajmowały z reguły cały pierwszy dzień naszego pobytu w danej kopalni.

W kopalniach, którym zapowiedzieliśmy nasz przyjazd oraz w pozostałych kopalniach, gdzie to było możliwe ze względów technicznych, braliśmy w dniu następnym udział w naradzie całej załogi, poświęconej przede wszystkim lub wyłącznie zagadnieniom ubezpieczeń społecznych.

Porządek dzienny takiej masówki obejmował z reguły referat o sprawach ubezpieczeniowych górników ze szczególnym uwzględnieniem kwestii rentowych, dyskusję i wyjaśnienia w konkretnych sprawach podnoszonych przez zebranych.

Referat wygłaszał przedstawiciel ZUS (jeden z nas), który poprzedniego dnia zapoznał się ze specyfiką i warunkami pracy w danej kopalni na naradzie z kierownictwem i czynnikami społecznymi oraz podczas jżjazdu pod ziemię. Pobyt na dole kopalni wykorzystywaliśmy zawsze w ten sposób, że w bezpośrednich rozmowach z górnikami dowiadywaliśmy się o ich życzeniach i bolączkach z zakresu spraw ubezpieczeniowych oraz zachęcaliśmy ich do udziału w masówce organizowanej dla omówienia poruszanych przez nich kwestii.

Dzięki temu referat wygłaszany na ogólnozakładowej naradzie cechowała znajomość lokalnych warunków i powiązania z aktual-

ną problematyką danego terenu, a referent zaś miał z góry zapewniony pewien kapitał zaufania ze strony załogi. Załoga ta widziała w nim bowiem nie zwykłego tylko urzędnika mającego „odwalić” swój obowiązek i wyjechać, ale człowieka który ma żywe zainteresowanie i zrozumienie dla znoonej pracy górnika. Stąd referaty nasze, wygłaszane podczas przyjazdów do kopalń spotykały się zawsze z żywym zainteresowaniem zgromadzonej załogi, czego dowodem była w każdym przypadku żywa dyskusja i wiele istotnych zapytań. Nigdy nie zdarzyło się, by słuchacze rozeszli się, wysłuchawszy referatu w milczeniu i nie powiedziawszy ani słowa w dyskusji.

Oczywiście, że nie we wszystkich kopalniach akcję przeprowadzono wg powyższego schematu (jeżeli o schemacie tu w ogóle może być mowa). Były kopalnie, gdzie masówki nie można było w danym dniu odbyć i tu umawiano się co do późniejszego terminu, pozostawiając jej obsłużenie najbliższemu oddziałowi ZUS po nawiązaniu z nim osobistego kontaktu. W małych znów kopalniach wystarczył pobyt jednolnolowy.

3.

Podsumowując omawianą akcję wyjazdów do kopalń stwierdzić trzeba, że dała ona Oddziałowi Wojew. ZUS w Chorzowie przebogaty materiał, który jest bieżąco i z pożytkiem wykorzystywany w naszej codziennej pracy. Przede wszystkim nie jesteśmy,

pomimo odległości od kopalń idących w setki kilometrów, oderwani od terenu i znamy jego specyfikę, co niechybnie ułatwia podchodzenie do naszej pracy w sposób życiowy i nie biurokratyczny.

4.

Czy nie można było przeprowadzić akcji wyjazdów do kopalń za pośrednictwem terenowo właściwych ogniw aparatu ZUS, co byłoby połączone z mniejszymi kosztami?

Stwierdzona na wstępie i w danych warunkach zrozumiała słaba znajomość problematyki rent górniczych w oddziałach ZUS, w których górnicy stanowią tylko znikomą część ubezpieczonych, uniemożliwiała tym oddziałom właściwe podejście do tej pracy. A tymczasem zmontowanie aparatu roszczeniowego w kopalniach musiało nastąpić z miejsca i w sposób fachowy. Nie dałoby się w żaden sposób tego zrobić bez osobistego udziału wykwalifikowanych pracowników naszego Oddziału, zresztą specjalnie przeznaczonych wówczas do tych prac.

By jednak na przyszłość terenowe oddziały ZUS mogły bezpośrednio włączyć się i zastąpić nasz oddział w tej pracy, kończyliśmy każdy nasz cykl wyjazdów pobylem w danej ekspozyturze i terytorialnie właściwym obwodowym czy wojewódzkim Oddziale ZUS, gdzie zdawaliśmy relację z naszych czynności i pozostawialiśmy wytyczne co do pracy na przyszłość.

F. Woźniczka

Przyczyną błędnych wypłat zasiłków wadliwa organizacja referatów ubezpieczeniowych

Ciągle jeszcze i dość często zdarzają się błędne i nieuzasadnione wypłaty zasiłków rodzinnych. W związku z tym chcę podzielić się za pośrednictwem PUS z rewidentami zakładów pracy kilkoma spostrzeżeniami poczynionymi podczas ostatnich kontroli, jakie przeprowadziłem wspólnie z zespołem rewidentów w większych zakładach pracy (kopalniach) na terenie wojew. katowickiego.

We wszystkich prawie kopalniach węgla ilość błędnych i nieuzasadnionych wypłat zasiłków rodzinnych oraz suma przypisana z tego tytułu do zwrotu wydatnie w porównaniu z wynika-

mi poprzednich kontroli zwiększyły się.

Do najczęściej popełnianych błędów przy wypłatach zasiłków rodzinnych należą:

1) nie przebycie przez pracownika trzymiesięcznego okresu wyczekiwania po podjęciu lub zmianie zatrudnienia,

2) wypłaty zasiłku rodzinnego (przy uwzględnieniu 3-mies. okresu wyczekiwania) od 3-go zamiast 4-go miesiąca po podjęciu lub zmianie zatrudnienia,

3) wypłaty zasiłku mimo nieprzepracowania 20 dni w miesiącu kalendarzowym, za który zasiłek ma być wypłacony,

4) wypłaty ojcu na dzieci, pomimo, że zasiłek wypłacany jest już z tytułu zatrudnienia matki,

5) wypłaty na dzieci, które ukończyły 16 rok życia a nie kształcą się w szkole ani nie są trwale niezdolne do zarobkowania,

6) wypłaty na żony pracujące,

7) wypłaty na dzieci chociaż są już zatrudnione z normalnym wynagrodzeniem.

Główną przyczyną błędnych i nieprawnych wypłat zasiłków rodzinnych są niedomagania w organizacji referatów ubezpieczeniowych w zakładach pracy.

Stwierdzono, że zakładowym referentom ubezpieczeniowym, którzy zostali przeszkoleni przez ZUS w zakresie wypłat zasiłków

Skuteczne metody usprawnienia wypłat zasiłków w zakładach pracy na terenie Oddziału ZUS w Szczecinie

Wadliwe obliczanie zasiłków chorobowych miało do niedawna miejsce niemal we wszystkich zakładach pracy na terenie naszego Oddziału. Powodem tego stanu rzeczy były w przeważającej mierze lekceważenie spraw zasiłkowych przez zakładowych referentów ubezpieczeniowych oraz brak w tym zakresie zainteresowania ze strony kierownictwa zakładów pracy i niedostateczna ingerencja czynnika związkowego. Akcja szkoleniowa prowadzona w formach ustalonych przez Centralę ZUS nie dawała w tych warunkach wyników wystarczająco zadowalających.

Oddział nasz postanowił sytuację tę radykalnie zmienić i w tym celu podjął, obok normalnego szkolenia zakładowych referentów ubezpieczeniowych, kilka nowych a bardziej energicznych prób zmierzających do usprawnienia wypłat zasiłków chorobowych.

Przystąpiono przede wszystkim do odwiedzania zakładów pracy i stosowania instruktażu na miejscu. Pracownicy ZUS zobowiązali się w ramach współzawodnictwa indywidualnego odwiedzać zakłady pracy i instruować pracowników obliczających zasiłki w godzinach pozasłużbowych.

Bezpośredni kontakt z zakładami dawał wprawdzie pozytywne,

rodziny powierzono wyłącznie obliczanie i wypłatę zasiłków chorobowych. Natomiast wypłatę zasiłków rodzinnych przekazano rachmistrzom (sekcji płac), którzy nie zostali w tym kierunku przeszkoleni.

Wypłatę zasiłków rodzinnych powierzono rachmistrzom, jako dodatkową pracę poza ich normalną pracą w sekcji płac. Na domiar złego rejony rachmistrzów w zakresie płac, a tym samym i wypłat zasiłków rodzinnych, zmieniane są co 3 miesiące. Stąd rachmistrze ci nie przykładają się, wobec płynności rejonów ich pracy, do pogłębiania wiadomości (instrukcji) z zakresu wypłat zasiłków rodzinnych.

We wszystkich wypadkach, kiedy stwierdziłem ten wysoce nie-

ale niedostateczne wyniki. Nie wszyscy referenci zakładów pracy rozumieли intencję i ofiarności pracowników ZUS. Zachodziły wypadki wyraźnej niechęci w stosunku do nich. W jednym z zakładów pracy (Centrala Aptek Społecznych w Szczecinie) zdarzyło się, że referent obliczający zasiłki opuścił zakład pracy z wybiciem godziny 15, pozostawiając pracownika Oddziału, przybyłego by służyć mu pomocą, samego w zakładzie.

Oddział nasz uciekł się w tych warunkach do nowej i bardziej skutecznej metody. Polecił pracownikom kontrolującym asygnaty zasiłkowe wydzielać comiesięcznie zakłady pracy, które mylnie i niechlujnie obliczają zasiłki i tworzyć dla nich teczki tzw. „bumelantów“.

Referentów obliczających zasiłki oraz przewodniczących rad zakładowych wzgl. miejscowych w tych właśnie zakładach pracy Oddział w porozumieniu z ORZZ i Okręgowym Zarządem Branżowych Związków Zawodowych wzywa raz w miesiącu na wspólną naradę. Na naradach tych, obsługiwanych przez pracowników Oddziału i przedstawiciela ORZZ przeprowadza się dokładną analizę wypłat zasiłków, nie oszczędzając zarówno pracowników obliczających zasiłki, jak i przewodniczących rad zakłado-

pokojący stan rzeczy, zawsze występowałem na naradach poinspekcyjnych, omówiwszy wyniki kontroli i środki zaradcze, z wnioskiem, ażeby wypłatę zasiłków rodzinnych odebrać rachmistrzom i powierzyć wyłącznie pracownikom referatów ubezpieczeniowych.

Wszystkie zakłady pracy propozycję tę przyjmowały — i jak dotychczas, z miejsca wprowadziła ją w życie kopalnia „Rokitnica“. W ślad za nią poszła kopalnia „Makoszowy“. Obserwacja pracy w tych kopalniach wskazuje, że błędy w wypłatach zasiłków na ich terenie należą do rzadkości.

Józef Brem (Zabrze)

wych wzgl. miejscowych. Na takiej naradzie „bumelantów“ są zawsze obecni pracownicy Oddziału, którzy zakwalifikowali i wytypowali odnośne zakłady pracy na tę naradę. Wytykają oni publicznie referentom ubezpieczeniowym i przewodniczącym rad wszystkie błędy, uchybienia, niedbalstwa i niekiedy nawet fałszerstwa.

Na naradach tych przedstawiciele zakładów pracy nie mając, poza nieświadomością, nic na usprawiedliwienie swych zaniedbań z reguły zwracają się z prośbą o wyjaśnienie przepisów wzgl. przeszkolenie zakładowych referentów ubezpieczeniowych.

Każda narada „bumelantów“, po przemówieniu dyrektora Oddziału o obowiązkach i odpowiedzialności materialnej i nawet w niektórych przypadkach karnej referentów ubezpieczeniowych oraz po zaakcentowaniu ważności zagadnień ubezpieczeniowych w pracach rad zakładowych i miejscowych przez przedstawiciela ORZZ, kończy się obszernymi wykładami na temat obliczania i wypłacania zasiłków chorobowych i rodzinnych.

Na wykładach tych wyjaśnia się wyczerpująco w sposób praktyczny wszelkie wątpliwości i zagadnienia. Pracowników zakładów pracy, którzy nie opanowali dostatecznie przepisów ubezpieczeniowych względnie techniki obliczania zasiłków chorobowych zapisuje się na dodatkowe i specjalne przeszkolenie w Oddziale.

Narady „bumelantów“ dały doskonałe rezultaty. W ciągu ostatnich trzech miesięcy nie zaszła potrzeba powtórnego wezwania referenta zakładowego na taką naradę. Wręcz przeciwnie, przeszkoleni w ten sposób referenci bezpośrednio po naradzie wykazują maksymalne zainteresowanie swoją dotychczas zaniedbywaną pracą i w szybkim tempie uporządkowują sprawy ubezpieczeniowe w swych zakładach pracy. Dzięki tym naradom Oddział nasz doszedł do tego, że obecnie z górą 90% zakładów pracy na naszym terenie oblicza i wypłaca zasiłki prawidłowo.

Jan Krupka (Szczecin)

Krótko czy długoterminowe zobowiązania?

Słyszymy nieraz pytania: które zobowiązania są lepsze, krótko czy długoterminowe?

Obie formy są dobre, jeżeli zobowiązanie jest w a r t o ś c i o w e i jeżeli jest k o n k r e t n e i w i e l o s t r o n n e.

W a r t o ś ć zobowiązania zależy od tego, w jakim stopniu przyczynia się ono do podniesienia jakości pracy i jej ilości oraz w jakim stopniu powoduje obniżenie kosztu jednostkowego produktu. Jakość zaś pracy mierzy się stopniem jej bezbłędności, stwierdzonym przez czynnik kontroli wewnętrznej i zewnętrznej (aprobantów, kierowników, inspektorów). Ilość znowu pracy mierzy się ilością wyrobionych jednostek produktu w określonej jednostce czasu lub też ilością czasu zużytego na wykonanie jednego produktu.

W warunkach i przy charakterze działalności ZUS ilość i jakość pracy mierzy się najwyższym przekraczaniem norm pracy w komórkach, w których obowiązują normy wydajności pracy i premiowania, a na pozostałych stanowiskach pracy — najwyższym przekraczaniem względnie przyspieszaniem wykonania planów pracy. Obniżanie zaś kosztu produktu jest równoznaczne z obniżaniem kosztów administracyjnych, tj. kosztów rzeczowych i osobowych. Obniżanie kosztów

osobowych następuje oczywiście nie przez obniżanie zarobków indywidualnych (zarobki te rosną stosownie do wzrostu wydajności pracy i związanych z tym premii) a przez zmniejszanie liczebności obsady osobowej w stosunku do rozmiaru pracy.

K o n k r e t n o ś ć zobowiązania polega na dokładnym wyliczeniu: co, ile i kiedy zostanie wykonane, jaki procent normy zostanie osiągnięty i w jakim czasie, jakie zadania planowe zostaną przyspieszone i o ile dni, jakie zadania ponadplanowe zostaną wykonane i kiedy, jakie oszczędności materiałowe zostaną osiągnięte w konkretnych miarach lub wartości określonej w złotych itp.

W i e l o s t r o n n o ś ć zobowiązania polega na tym, że nie można niczego uronić z dotychczasowych osiągnięć. Nie można np. zobowiązać się do podniesienia i l o ś c i pracy, nie zobowiązując się równocześnie do utrzymania przynajmniej na dotychczasowym poziomie j a k o ś c i pracy i k o s z t ó w jednostkowego produktu. Warunek wielostronności zobowiązań nie zawsze jest przez nas przestrzegany.

Za zobowiązanie d ł u g o t e r m i n o w e uważamy takie zobowiązanie, którego wykonanie rozciąga się na okres dłuższy niż jeden miesiąc. Aby zobowiązanie ta-

kie mogło być w pełni konkretne musi ono być podzielone na odcinki miesięczne tak samo, jak na odcinki miesięczne dzielimy nasze plany roczne lub kwartalne. Dzieląc zobowiązanie długoterminowe na odcinki miesięczne należy wskazać konkretnie zamierzone osiągnięcia w każdym miesiącu. Tylko taki podział mobilizuje do stałego postępu, daje możliwość należytej kontroli wykonania zobowiązania i pozwala na podsumowywanie osiągnięć w każdym miesiącu sprawozdawczym.

Zobowiązania k r ó t k o t e r m i n o w e stanowią u nas większość podejmowanych zobowiązań. Podejmowane są one na miesięcznych naradach roboczych, których najważniejszym tematem są plany miesięczne. Porównując zakresły planem rozmiar zadań i siły roboczej, kolektyw pracowniczy widzi dokładnie konieczność zwiększania wydajności pracy i w ten sposób powstają zobowiązania najbardziej konkretne.

Zobowiązania długo i krótkoterminowe mogą wzajemnie uzupełniać się, mogą też biec równolegle. Pracownik czy też cała grupa może podejmować szereg zobowiązań jednych i drugich, pokrywających się w czasie. Mogą to być zobowiązania w zakresie pracy zawodowej, jak też w zakresie prac społecznych. Najważniejsze jest, aby każde zobowią-

O punktualne wypłaty zasiłków Z praktyki Lubelskiej Fabryki Maszyn Rolniczych

Intencją przekazania zakładom pracy obliczania i wypłaty zasiłków chorobowych była troska o człowieka pracy, o umożliwienie mu w wypadku choroby jak najszybszego otrzymania zasiłku zastępującego wynagrodzenia za pracę.

W myśl uchwały Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 22 marca 1950 (Monitor Polski A-42 poz. 485), zasiłki chorobowe i połogowe winny być wypłacane w terminach wypłaty wynagrodzeń pracowniczych lub wypłaty zaliczek na wynagrodzenia.

W zasadzie wypłata powinna nastąpić w pełnej wysokości, w jakiej przysługuje zasiłek, a tylko w wyjątkowych przypadkach w formie zaliczki, np. jeżeli sprawa wymaga wyjaśnień i dowodów.

Nie wszystkie jednak zakłady pracy postępują zgodnie z wytycznymi KERM w sprawie wypłaty zasiłków chorobowych (obsługi ubezpieczonych).

I tak np. podczas pobytu w dniu 13.11.52 pracowników ZUS w jednym z zakładów pracy na terenie Lublina (Lubelska Fabryka

Maszyn Rolniczych), zgłosił się do referatu ubezpieczeniowego pracownik z prośbą o przyspieszenie obliczenia i wypłacenia zaległego zasiłku chorobowego z okresu niezdolności do pracy przed 10.11.1952.

Lubelska Fabryka Maszyn Rolniczych wypłaca zaliczki na wynagrodzenia dnia 25 każdego miesiąca, a ostateczne rozliczenie i wypłata reszty wynagrodzenia następuje dnia 10 każdego następnego miesiąca. A zatem referent ubezpieczeniowy powinien był obliczyć w tym terminie i przygotować do wypłaty zasiłki należne do dnia 10.11.52 względnie, jeżeli miał trudności, wypłacić zaliczkę.

zanie stanowiło postęp w stosunku do dotychczasowych osiągnięć, aby było zupełnie konkretne i wielostronne.

Powyższe rozważania uwypukliły na konkretnym przykładzie.

Przy omawianiu planu rocznego jedna z grup rentowych podjęła długoterminowe zobowiązanie zespołowe: skrócić do końca roku termin załatwiania otrzymywanych przez referentów akt z 14 na 3 dni.

Na następnej miesięcznej naradzie stwierdzono, że w ciągu ubiegłego miesiąca skrócono termin o 3 dni — a mimo to przeciętna norma wydajności pracy wykazała nieznaczny spadek. Było to wynikiem występującej tendencji zmniejszania się wpływu akt przy równoczesnym utrzymaniu dotychczasowej obsady osobowej. W tym stanie rzeczy zobowiązanie skrócenia czasu załatwiania akt z 14 dni do 3 nie wymagałoby szczególnego wzmożenia wysiłku załogi. A zatem zobowiązanie to nie było wielostronne ani też konkretne, gdyż nie gwarantowało utrzymania ilości i jakości pracy na dotychczasowym co najmniej poziomie.

Na tej samej naradzie w wyniku szczegółowej dyskusji postanowiono je uwielostronnić i skonkretyzować, zobowiązując się: a) utrzymać przynajmniej na dotychczasowym poziomie: jakość pracy, przeciętny procent wykonania normy, przeciętny przydział akt na jednego referenta oraz b) skracać termin załatwiania akt co miesiąc o 2 dni. Poza tym

Zakłady pracy muszą ciągle pamiętać o intencjach uchwały KERM, a rady zakładowe powinny pilnować, by w codziennej praktyce były one realizowane.

Szczególne zainteresowanie kwestią wypłat zasiłków winny wykazywać komisje socjalno-ubezpieczeniowe, do których obowiązków należy zaspokajanie socjalno-bytowych potrzeb mas pracujących.

Musimy pamiętać: lepsza obsługa chorego — to szybszy jego powrót do pracy — to przywrócenie zdrowej jednostki produkcji.

M. S.

podjęto kilka zobowiązań krótkoterminowych, a mianowicie: 1) zobowiązanie czteroosobowej brygady młodzieżowej i sześć zobowiązań indywidualnych do zwiększenia wydajności o 2 do 4 procent normy przy utrzymaniu co najmniej dotychczasowego poziomu jakości pracy, 2) dwa zobowiązania indywidualne do zwiększania jakości pracy o 10%, mierzonej zmniejszeniem się o ten % zwrotów od aprobanta przy utrzymaniu przynajmniej na dotychczasowym poziomie procentu wykonywanej normy.

Na jednej z dalszych narad roboczych stwierdzono nie tylko

wykonanie, ale przekroczenie podjętych poprzednio zobowiązań krótkoterminowych. Spowodowało to przekroczenie również omawianego zobowiązania długoterminowego, wyrażające się skróceniem terminu załatwiania akt nie o 2 a o 3 dni.

Opisany wyżej konkretny przykład wskazuje, w jaki sposób obie formy zobowiązań, tj. długo i krótkoterminowa, wzajemnie się uzupełniały oraz zwraca uwagę na większą siłę mobilizacyjną, jaką w tym przypadku wykazały zobowiązania krótkoterminowe.

K. Weyman

WSPÓŁZAWODNICTWO PRACY

Drukujemy poniżej cztery artykuły które dają ocenę przebiegu i wyników współzawodnictwa ubezpieczeniowców w III kwartale 1952. Zespół tych artykułów ma wartość nie tylko jako podsumowanie jednego z okresów kwartalnych. Narada, o której mówi pierwszy z tych artykułów rozważyła całość zagadnień współzawodnictwa na terenie ZUS i wyznaczyła dalszy kierunek jego rozwoju. Drugi z artykułów omawia nową formę współzawodnictwa — międzyzakładowego — zastosowaną przez ubezpieczeniowców na szerszą skalę, właśnie w III kwartale br. Artykuł zamykający ten cykl zasługuje na uwagę dlatego, że w okręgu katowickim po raz pierwszy zastosowano w III kwartale nowe zasady typowania przodowników w skali wojewódzkiej; zasady te przedstawił w nr 9/52 PUS na str. 279.

Ogólnokrajowa narada aktywów współzawodnictwa pracy w ZUS

Dnia 26 listopada odbyła się w Warszawie ogólnokrajowa narada, mająca na celu podsumowanie dotychczasowych wyników współzawodnictwa pracy w ZUS oraz wytyczenie zadań, które w roku 1953 winny się stać przedmiotem socjalistycznego współzawodnictwa pracy.

Narada zwołana została przez Zarząd Główny ZZPIS i Dyрекcję Naczelną ZUS i była to pierwsza narada krajowa na taką skalę.

W naradzie wzięli udział dyrektorzy i przewodniczący rad miejscowych z Centrali i ze wszystkich oddziałów ZUS oraz przewodniczący wojewódzkich kolektywów współzawodnictwa pracy w ZUS.

Przewodniczył na naradzie tow. Rajner, przewodniczący Zarządu Głównego ZZPIS.

Referat analityczno - sprawozdawczy omawiający wyniki oraz

¹⁾ Analizę wyników oraz zadania na najbliższy okres współzawodnictwa zawierają zamieszczone obok artykuły tow. tow. Łuczyńskiego i Makowieckiego.

zasadnicze błędy i niedociągnięcia socjalistycznego współzawodnictwa pracy w ZUS w III kwartale wygłosił tow. Łuczyński.¹⁾

Powszechnie występującym błędem jest niedostateczny udział rad miejscowych w kierowaniu ruchem współzawodnictwa pracy. Wskazuje na to chociażby fakt, że na naradach wojewódzkich przewodniczący rad miejscowych nie zabierali prawie wcale głosu w dyskusji i nie umieli ustosunkować się do wielu zagadnień, dotyczących działalności związku. Nie składali sprawozdań, wyrażając się w tym względzie dyrektorami oddziałów.

Cenna i konieczna jest ścisła współpraca kierownictwa administracyjnego z organami związku zawodowego na odcinku współzawodnictwa. Nie można jednak zapominać, że współzawodnictwem kierują organa związkowe. Nie spełni ono swej roli wychowania nowego człowieka i stanie się zbyt formalistyczne, je-

śli rady miejscowe nie będą tym ruchem kierowały.

Niepokojący objaw — to zubożenie tematyki zobowiązań. Nie jest ona dostatecznie powiązana z planami pracy. Nie rozwija się ruch racjonalizatorski. Brak jest zobowiązań dotyczących zaspokojenia spraw bytowych pracowników.

Uzupełnieniem referatu było przemówienie Dyrektora Naczelnego ZUS tow. B a l c e r s k i e g o. Przedstawił on wpływ współzawodnictwa pracy na obniżenie kosztów administracyjnych. Omówił zagadnienie ustawiania realnych planów pracy, co jest ważne dla podejmowania zobowiązań zwłaszcza w komórkach o pracy nienormowanej. Wskazał na konieczność opracowania kryteriów dla oceny jakości pracy, gdyż jakość pracy trzeba również uczynić bezpośrednim tematem zobowiązań. Na koniec podniósł, że kierownictwo administracyjne musi się jeszcze silniej włączyć do ruchu współzawodnictwa i otoczyć większą opieką przodujących pracowników.

W dyskusji omawiano zagadnienia: aktywizacji organów związkowych, zacieśnienia współpracy między komisjami współzawodnictwa a komisjami KO, nawiązania współpracy i wzajemnej wymiany doświadczeń między kolektywami wojewódzkimi oraz usprawnienia organizacji narad roboczych i ich upolitycznienia.

Sporo uwagi poświęcono akcji szkoleniowo - instruktarzowej w zakładach pracy. Tow. W i e r z b i c k i dał przykład skutecznego rozwinięcia tej akcji na terenie Oddziału ZUS w Nowym Sączu przez zainteresowanie tą sprawą Powiatowych Rad ZZ i przez wzięcie pod stałą opiekę, w drodze zobowiązań pracowniczych, poszczególnych zakładów pracy.

Tow. W o ź n i c z k a domagał się częstszego organizowania narad krajowych, które przyniosą wielką korzyść organizatorom ruchu współzawodnictwa.

Tow. T a l a s k a proponował wprowadzić do współzawodnictwa międzyzakładowego na odcinku rentowym, jako kryterium oceny: stosunek akt zaległych do przeciętnego wpływu.

Tow. K a l e c i Ń s k i apelował o bardziej wnikliwą na przyszłość analizę wyników współza-

wodnictwa pracy ze strony Kolektywu Centralnego oraz wysunął zarzuty pod adresem funkcjonowania Komisji Usprawnień przy Centrali ZUS.

Tow. W e y m a n przestrzegął przed podejmowaniem zobowiązań mało konkretnych oraz doradzał dzielenie zobowiązań długoterminowych na odcinki miesięczne.

Podsumowania dyskusji dokonali tow. tow. Jałocha (Zarząd Główny), Makowiecki (Centrala ZUS) i Rajner (Przewodniczący Zarządu Głównego).

Tow. J a ł o c h a kładł nacisk na rozwinięcie ruchu racjonalizatorskiego, który jest u nas, w porównaniu z innymi podobnymi instytucjami, b. słaby. Podkreślił, że przechodzimy obecnie na wzmoczenie ciągłości i systematyczności ruchu współzawodnictwa. Zobowiązania będą stałe i związane z codziennymi zadaniami zakładu pracy. Nie będzie już zobowiązań okolicznościowych, a jedynie z okazji rocznic i uroczystości zaciągane będą krótkotrwałe warty produkcyjne.

Tow. M a k o w i e c k i w imieniu Kolektywu Współzawodnictwa Pracy przy Prezydium Zarządu Głównego oświadczył, że kolektyw ściślej w przyszłości powiąże się z terenem oraz rozpracuje pod względem organizacyjnym i merytorycznym zagadnienia współzawodnictwa międzyzakładowego. Poza tym kolektyw

nawiąże ścisłą współpracę z Komisją Usprawnienia przy Centrali ZUS, dążąc do wzmocnienia ruchu racjonalizatorskiego na naszym terenie.

Tow. R a j n e r omówił rolę organów związkowych w rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa. Ruchem współzawodnictwa kierują na każdym szczeblu związki zawodowe, od grupy związkowej zaczynając a na Zarządzie Głównym kończąc. W żadnym wypadku rada miejscowa lub inny organ związkowy nie może wyłączyć tego zagadnienia z zakresu swoich zadań przez zepchnięcie odpowiedzialności na komisję, lub kolektyw współzawodnictwa (są to tylko ciała pomocnicze dla instancji związkowych).

Następnie mówca mówił o socjalizacji ubezpieczeń społecznych przez stopniowe włączanie ich w orbitę działania związków zawodowych. Sprawne i jak najszybsze wykonanie tej akcji leży w interesie świata pracy i zależne jest od politycznej postawy całej załogi ZUS.

W zakończeniu tow. Rajner poruszył sprawę kampanii sprawozdawczo-wyborczej w związkach zawodowych, podkreślając, że musi ona przebiegać pod hasłem takiego ustawienia kadr organizacji związkowej, aby mogła skutecznie realizować wskazania Frontu Narodowego.

E. M.

Współzawodnictwo międzyzakładowe Ocena przebiegu i wyników w III kwartale 1952

Bujny rozwój współzawodnictwa pracy w instytucjach ubezpieczeń społecznych trzymał się zasadniczo do III kwartału br. form indywidualnych i zespołowych zobowiązań. Nie przejawiał się natomiast w wyższych formach (współzawodnictwo międzyzakładowe), wyrastających z socjalistycznej rywalizacji pomiędzy poszczególnymi oddziałami ZUS bądź ich jednorodnymi zespołami.

Międzyzakładowe współzawodnictwo pracy ma swoje szczególne zalety, które polegają na:

1) pobudzaniu wszystkich członków załogi do usprawniania organizacji pracy, do racjonalizacji metod i urządzeń, do wykrywania rezerw w obsadzie,

2) większej możliwości wymia-

ny i upowszechniania nowych osiągnięć, ulepszeń i doświadczeń,

3) rozwijania poczucia kolektywnej odpowiedzialności za całość pracy zakładu.

1

Biorąc pod uwagę zalety międzyzakładowego współzawodnictwa, Zarząd Główny ZZPIS pismem z 31 maja br. przekazał terenowym ogniom związkowym wytyczne w sprawie organizowania tego współzawodnictwa w etapach kwartalnych, poczynając od III kwartału 1952.

Wytyczne dały ogólne założenia współzawodnictwa i wskazały, że w pierwszym rzędzie powinno ono objąć komórki składek, zespołów i rentowe. Określiły one

również, jakie zadania powinny sobie stawiać współzawodniczące zespoły i oddziały.

Warto tu podnieść, że na czoło tych zadań wysunięte zostały: wzrost wydajności pracy pracowników komórek świadczeń i składek, szybsza obsługa ubezpieczonych w zakresie świadczeń i szkolenie pracowników zakładów pracy w zakresie zasiłków.

Zarząd Główny ZZPIS ustalił, odpowiednio do struktury ZUS, że współzawodnictwo międzyzakładowe w zakresie składek i zasiłków powinno być organizowane w skali wojewódzkiej, natomiast w zakresie przyznawania i wypłaty rent — w skali ogólnokrajowej.

W związku z tym podstawy wyjściowe współzawodnictwa ustalić miały: dla pracowników komórek składek i zasiłków — wojewódzkie kolektywy współzawodnictwa, dla pracowników rentowych — kolektyw współzawodnictwa przy Zarządzie Głównym.

Warunki współzawodnictwa ogólnokrajowego w III kwartale br. w zakresie rent podał Zarząd Główny ZZPIS do wiadomości zarządów okręgów i rad miejscowych pismami z 13 i 20 czerwca br.

2

Oceniając przebieg i wyniki międzyzakładowego współzawodnictwa pracy w III kwartale, stwierdzić trzeba, że nie przybrało ono rozmiarów powszechnych. Zostało podjęte tylko na niektórych terenach wzgl. objęło tylko niektóre oddziały ZUS z terenu poszczególnych województw. Ogółem objęło ono na poziomie wojewódzkim 31 tj. 60% oddziałów.

Nie jest to, jeżeli chodzi o rozmiary tej formy współzawodnictwa, wynik imponujący, lecz — jak na pierwsze poczynania — nie jest to również wynik zły.

W ramach wojewódzkiego międzyzakładowego współzawodnictwa pracy wyróżniły się:

a) z obszaru pomorsko-gdańskiego oddział w Olsztynie, który w III kwartale poprawił znacznie ścisłość składek, podniósł poważnie wydajność pracy w komórce zasiłków i zlikwidował całkowicie zaległości w komórce kontroli asygnat zasiłkowych,

b) z terenu woj. wrocławskiego oddział we Wrocławiu dobrymi wynikami w pracy komórek za-

siłków i kontroli terenowej oraz oddział w Wałbrzychu dobrą pracą i zobowiązaniami komórki kontroli terenowej oraz wysoką ścisłością składek,

c) z terenu woj. poznańskiego

W zakresie przyznawania rent

Oddział	Wydajność pracy						Czas załatwiania roszczeń	
	referenci		aprobanci		registratorzy		zadania	osiągnięcia
	zadania	osiągnięcia	zadania	osiągnięcia	zadania	osiągnięcia		
Gdańsk	130	133,1	130	137,1	125	131,9	16,2	13
Wrocław	130	138,3	130	187,3	115	109	33,5	32,3
Kielce	100	125,7	100	140,4	125	136,3	39,4	37,5

W zakresie wypłaty rent

O d d z i a ł	Wydajność pracy		Czas załatwiania decyzji	
	Zadania	Osiągnięcia	Zadania	Osiągnięcia
Poznań	118	138,2	2,2	1,3
Warszawa	135	136,9	3,5	2,6
Gdańsk	130	132,6	4,0	1,2

3

Pod koniec III kwartału br. załoga Oddziału ZUS w Zabrze powzięła dla uczczenia wyborów do Sejmu i XIX Zjazdu WKP(b) zobowiązanie zaostrzenia dotychczasowych norm pracy oraz wezwała pozostałe oddziały do współzawodnictwa na bazie tych zaostrzonych norm.

Wezwanie to zostało przyjęte i w wielu oddziałach ZUS przystąpiono do jego realizacji od 1.X. b. roku.

W związku z tym zaszła konieczność, ażeby wojewódzkie kolektywy współzawodnictwa ustaliły dla poszczególnych zespołów i oddziałów na IV kwartał szczegółowe zadania, jako przedmiot współzawodnictwa w skali wojewódzkiej.

Zadania te — jako przedmiot zarówno współzawodnictwa międzyzakładowego, jak i współzawodnictwa w ogóle — powinny mobilizować załogi oddziałów ZUS w kierunku:

1) aby nowe zaostrzone normy dały odpowiednie efekty i spełniły mobilizującą rolę do dalszego zwiększenia wydajności pracy,

2) aby kontyści obsługiwali większą ilość kont,

3) aby referenci skracali czas obsługi ubezpieczonych i renci-

najkrótszy czas kompletowania roszczeń rentowych osiągnął oddział w Kaliszu.

W skali ogólnopolskiej najlepsze osiągnięcia w stosunku do postawionych zadań mają oddziały:

stów (załatwiania roszczeń i decyzji),

4) aby rewidenci zakładów pracy zwiększali i przekraczali plany kontroli,

5) aby pracownicy zasiłków, składek, planowania i rachunkowości podejmowali konkretne zobowiązania szkolenia pracowników zakładów pracy, przy czym mieć należy przede wszystkim na uwadze szkolenie:

a) w zakresie nowego systemu poboru składek i rozrachunków,

b) w zakresie zasiłków chorobowych pracowników zakładów pracy, zatrudniających poniżej 50 pracowników,

c) w zakresie zasiłków rodzinnych pracowników tych zakładów pracy, które nie wzięły udziału w szkoleniu w okresie maj — lipiec b. roku,

6) aby pracownicy ZUS wizytowali zakłady pracy i na miejscu udzielali im pomocy.

Do zobowiązań o tematyce pod pkt. 6 należy przykładać szczególnie dużą wagę w związku z kontrolą zasiłków rodzinnych, którą ponownie będzie przeprowadzał aktyw związkowy w miesiącu lutym 1953 r. w myśl „Wytucznych“ CRZZ. Pracownicy ZUS powinni wziąć w niej udział możliwie najszerszy.

F. Ł.

Współzawodnictwo w Centrali i oddziałach ZUS

Osiągnięcia i niedociągnięcia w III kwartale 1952

Współzawodnictwo pracy w ZUS przebiegało w III kwartale rb. w atmosferze wzmożonej inicjatywy pracowniczej w kierunku wykonywania specjalnych zadań. Złot Młodzieży, uchwalenie Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, XIX Zjazd KPZR i wreszcie wybory do Sejmu stanowiły w tym czasie specjalne okazje i mobilizowały załogi oddziałów ZUS do podejmowania dodatkowych zobowiązań zarówno w zakresie pracy zawodowej, jak i społecznej.

ORGANIZACJA WSPÓLZAWODNICTWA

Organizacja współzawodnictwa w oddziałach ZUS wykazuje w III kwartale w porównaniu z poprzednimi etapami znaczny postęp. Do jej usprawnienia przyczyniły się w znacznym stopniu akcja inspekcyjna delegatów Centrali ZUS, prowadzona systematycznie od początku br. oraz duży w tym kierunku wysiłek niektórych wojewódzkich kolektywów współzawodnictwa, zwłaszcza w Bydgoszczy, Chorzowie i Poznaniu.

Organizacja narad roboczych wykazuje pewną poprawę, mimo to jednak na odcinku tym jest jeszcze sporo do zrobienia. Inspekcje wykazały, że w większości oddziałów ZUS nie omawia się na naradach roboczych planów pracy, ich wykonania, nie analizuje się organizacji pracy, nie poszukuje się sposobów jej usprawnienia i w ten sposób odrywa się ruch współzawodnictwa od zadań instytucji. Winę ponoszą tu głównie kierownicy administracyjni komórek, którzy obowiązani są opracowywać plany pracy i referować je na naradzie roboczej, jak również omawiać ich wykonanie.

Poziom narad roboczych zależy w dużej mierze od stopnia wyrobienia męża zaufania grupy związkowej i kierownika administracyjnego danej komórki. Między tymi dwoma czynnikami winna istnieć harmonijna współpraca. Współpracę tę należy organizować w ten sposób, ażeby kierownik komórki, będąc w pierwszym rzę-

dzie odpowiedzialny za ustawienie planów pracy i ich wykonanie, brał udział w mobilizacji grupy związkowej do podejmowania zobowiązań i ażeby mąż zaufania, będąc głównie odpowiedzialny za tę mobilizację, miał również istotny wpływ na planowanie i słuszny podział pracy w grupie związkowej.

UCZESTNICTWO WE WSPÓLZAWODNICTWIE

W III kwartale było zatrudnionych w oddziałach ZUS i Centrali 93,4% zaplanowanego stanu obsady osobowej. Te przeszło 6,5% oszczędności etatowych, to wynik odgórnych usprawnień organizacyjnych oraz oddolnej inicjatywy załóg pracowniczych, które poprzez systematyczne podnoszenie wydajności pracy zmniejszyły obsadę wielu komórek.

W III kwartale uczestniczyło we współzawodnictwie 93,6% pracowników oddziałów i Centrali ZUS. Uczestnictwo to wynosiło w I kwartale 79,2% i w II-gim 92,7%.

W III kwartale zwiększyła się liczba załóg wykazujących wysoki procent współzawodniczących, a spadła liczba załóg o niskim procencie uczestnictwa we współzawodnictwie. 100%-owe uczestnictwo wykazały 22 oddziały, poniżej przeciętnej — 13 oddziałów i Centrala ZUS. Na szarym końcu znajdują się załogi oddziałów we Wrocławiu (71%), Radomiu (68%) i Lublinie (46%).

ZOBOWIĄZANIA

Ilość podjętych zobowiązań w kwartałach I, II i III obrazuje następujące zestawienie porównawcze:

kwartał	Ilość zobowiązań			
	zespołowych	indywidualnych	razem	na 1 współzawodnika
I	1776	2113	3889	0,7*
II	2141	3389	5530	1,1
III	2265	3822	6087	1,4

*) bez Centrali ZUS (po 3 w każdym kwartale)

Ilość podejmowanych zobowiązań stale wzrasta mimo, że stan zatrudnienia pracowników w porównaniu z I kwartałem zmniejszył się o przeszło 1000 osób (około 15%). Stąd ilość zobowiązań przypadająca na jednego współzawodniczącego również wzrasta.

Największą liczbę zobowiązań w stosunku do ilości współzawodniczących (powyżej 5 na 1 współzawodnika) wykazały oddziały w Gnieźnie, Lesznie i Nowym Sączu. Poniżej przeciętnej znajduje się 16 oddziałów.

W dalszym ciągu utrzymuje się przewaga ilości zobowiązań indywidualnych nad zespołowymi, przy czym w III kwartale przewaga ta wzrosła. Obserwuje się stały spadek zobowiązań zespołowych (w I kwartale 46%, w II-gim 39%, w III-cim 37%).

Spadek zobowiązań zespołowych jest zjawiskiem nie pożądanym. Zobowiązania zespołowe bowiem są wyższą formą współzawodnictwa. Przyczyniają się do mobilizacji załogi w kierunku szukania usprawnień i uproszczeń w pracy, do podnoszenia kwalifikacji przez szkolenie i podciąganie w pracy słabszych kolegów oraz wyrabiają poczucie zbiorowej odpowiedzialności za wykonanie zadań i stwarzają atmosferę koleżeńską współpracy.

Wartość ogólna zobowiązań przedstawia się następująco (w złotych):

Kwartał	ogółem	na 1 współzawodnika
I	843.000	170
II	1.157.000	270
III	1.593.000	390

TEMATYKA ZOBOWIĄZAŃ

Temat „przyśpieszania obowiązków terminów“ był w pełni wykorzystany przez wszystkie oddziały ZUS. Większość oddziałów nie podaje jednak w sprawozdaniach, na co zużyły zaoszczędzony czas w wyniku przedterminowego wykonania zadań. Czas ten może być wykorzystywany jedynie na wykonanie konkretnie określonych zadań, nie wchodzących w zakres normalnych prac

planowanych. I dlatego np. Oddział w Oświęcimiu postąpił błędnie, że zaoszczędzony czas zużył na wcześniejsze przystąpienie do załatwienia spraw bieżących oraz wykonania sprawozdania dla Centrali ZUS. Prace bieżące i sprawozdania należą do normalnych obowiązków, które muszą być zaplanowane i nie mogą być one przedmiotem specjalnych zobowiązań.

W zobowiązaniach dotyczących wzajemnego szkolenia brało udział 317 pracowników. W 13 oddziałach takich zobowiązań w ogóle nie podejmowano. Na ten typ zobowiązań należy zwrócić większą uwagę, albowiem szkolenie się wzajemne podnosi kwalifikacje pracowników i przyczynia się do wzrostu wydajności pracy.

Na odcinku tematu dotyczącego „podnoszenia procentu wydajności pracy“ w komórkach normowanych zauważa się w III kwartale niepokojące objawy. W 7 oddziałach ZUS temat ten nie został w ogóle wykorzystany, a w 9 w bardzo małym zakresie. Obserwuje się również gwałtowny spadek liczby współzawodniczących o podnoszenie procentu wydajności pracy. W I kwartale uczestniczyło w tych zobowiązaniach 1.045 osób, w II-gim 1.412, a w III-cim tylko 1.025 osób.

W większości oddziałów, które zaniedbały ten typ zobowiązań przeciętna wydajność pracy systematycznie a gwałtownie maleje. W III kwartale przeciętna wydajność spadła w porównaniu z czerwcem br. np. w Gdyni ze 126 na 120%, w Grudziądzu ze 127,7 na 119,1%, w Rzeszowie ze 125,8 na 115,4%, w Ciechanowie ze 117,3 na 113,5%, w Gorzowie ze 115,5 na 102,4%, w Kielcach ze 127,3 na 122,0%, w Kutnie ze 119 na 117%, Tarnobrzeg w sierpniu był poniżej 100%, a Żyrardów ledwo przekracza normę.

Ten stan rzeczy odbił się na obrazie ogólnej przeciętnej wydajności pracy we wszystkich komórkach świadczeniowych ZUS (bez Działu PZE w Centrali). Procent wydajności kształtował się w poszczególnych miesiącach br. następująco:

I — 116,4%	VI — 125,4%
II — 115,4%	VII — 122,8%
III — 117,8%	VIII — 128,1%
IV — 119,0%	IX — 126,8%
V — 120,8%	

Największy spadek wydajności pracy nastąpił w komórkach przyznawania rent, a mianowicie:

	m-c VIII	m-c IX
Renty górnicze	126,7%	120,6%
Renty pow-szechnie	129,3%	123,3%
Rejestratory	126,8%	121,1%

Kierownictwo administracyjne i cały aktyw związkowy muszą jak najspieszniej zahamować spadek wydajności pracy, mobilizując załogę komórek świadczeniowych do podejmowania zobowiązań systematycznej poprawy tego stanu rzeczy.

Na odcinku „uzyskiwania oszczędności rzeczowych“ współzawodniczyło 1.095 osób. Jedynie 3 oddziały ZUS nie uczestniczyły w tym typie zobowiązań.

Dla „tematyki składkowej“ nie było zainteresowania w 5 oddziałach. W pozostałych zaś oddziałach uczestniczyło w tych zobowiązaniach około 750 osób.

O przedterminowe „wykonanie i przekroczenie planów kontroli“ walczyło w III kwartale około 400 rewidentów i kontrolerów zakładów pracy. Ten typ zobowiązań był wykorzystany niemal we wszystkich oddziałach ZUS. Osiągnięcia grup kontroli zakładów pracy były niekiedy bardzo poważne. Np. w Gnieźnie przekroczono plan kontroli o przeszło 25%, w Gorzowie o 15%. Ponadto rewidentzi i kontrolerzy brali nieraz czynny udział w akcji inżyniersko-szkoleniowej w zakładach pracy.

W komórkach rentowych 330 pracowników podejmowało (przeważnie zespołowo) zobowiązania „skracania przeciętnego czasu załatwiania roszczeń rentowych“. Na odcinku od listopada 1951 do września br. przeciętny czas załatwiania roszczeń rentowych (bez państwowych zaopatrzeń emerytalnych) skrócono z 45,2 na 39,1 dni.

Duże znaczenie posiadała i posiada „akcja szkolenia pracowników ubezpieczeniowych w zakładach pracy“. Niezależnie od wykonywania zakreślonego planu te-

go szkolenia, 234 pracowników ZUS podejmowało zobowiązania przekraczania tych planów i poświęciło na to około 4.000 pracowniko-godzin. W rezultacie do końca września br. roczny plan tego szkolenia wykonany został w 85%.

Zobowiązania dotyczące „skracania przeciętnego czasu załatwiania roszczeń o zasiłki“ podejmowało zaledwie 80 pracowników w 15 oddziałach ZUS.

Zobowiązania o „tematyce społecznej“ podejmowało w III kwartale prawie 1.500 osób ze wszystkich niemal oddziałów ZUS. Nie podejmowano takich zobowiązań w Radomiu, Warszawie, Tarnobrzegu, Rzeszowie, Włocławku i Oddziale Woj. w Chorzowie, a w Białymstoku, Częstochowie, Ciechanowie, Opolu i w Centrali ZUS w bardzo nikłym zakresie. Załogi niektórych oddziałów brały masowo nieraz udział w akcji żniwnej i omlotowej. Gdynia udzielała pomocy w prawidłowym wykonywaniu obowiązków z zakresu ubezpieczeń przez PGR i Gminne Spółdzielnie „Samopomocy Chłopskiej“, Kalisz dostarczał książek dla PGR. Koło Ligi Kobiet w Ostrowie opiekuje się Kołem Gospodyń Wiejskich, a Koło ZMP w tymże oddziale — Kołem ZMP we wsi Czekanów. Pracownicy oddziału w Tarnowie przeprowadzili w terenie akcję uświadamiającą chłopów nie wywiązujących się z obowiązkowych dostaw na rzecz Państwa.

W dalszym ciągu anemicznie rozwija się w oddziałach ZUS ruch racjonalizatorski. Zgłoszono zaledwie 35 wniosków racjonalizatorskich. Dla pobudzenia inicjatywy pracowniczej w tym kierunku konieczna jest współpraca i pomoc kierownictwa administracyjnego, które powinno wskazywać odcinki pracy wymagające usprawnienia oraz podawać tematy, których rozwiązanie wyłącznie przez administrację napotyka na trudności. Ponadto kierownictwo administracyjne winno troszczyć się o zapewnienie zarówno organom współzawodnictwa, jak i pracownikom możliwości opracowywania projektów racjonalizatorskich i ewent. dokonywania prób zastosowania ich w praktyce.

Eugeniusz Makowiecki

Wyniki współzawodnictwa w III kwartale 1952 ubezpieceniowców województwa katowickiego

Dnia 29.X.br. odbyło się w świetlicy Oddziału Obwodowego ZUS w Zabrze rozszerzone plenium Okręgowego Kolektynu Współzawodnictwa ubezpieczeniowców woj. katowickiego (z udziałem przewodniczących rad miejscowych i dyrektorów wszystkich oddziałów), które dokonało podsumowania wyników współzawodnictwa pracy za III kwartał 1952.

Plenum kolektynu wytypowało nie tylko przodujący oddział, lecz także przodujące w skali wojewódzkiej zespoły i pracowników.

Czołówkę oddziałów obwodowych ZUS uszeregowano w następującej kolejności: 1) Zabrze (po raz trzeci z kolei), 2) Tarnowskie Góry, 3) Sosnowiec i 4) Chorzów.

W wyróżnionych oddziałach stwierdzono w porównaniu z poprzednimi kwartałami dalszy postęp pod względem wydajności i sprawności pracy. Trzeba zaznaczyć, że np. oddział w Sosnowcu jeszcze przed dwoma kwartałami włókł się w ogonie oddziałów województwa. Należy tu również podnieść, że spośród niewyróżnionych oddziałów dużymi osiągnięciami może się poszczycić Oddział w Częstochowie, który do niedawna zajmował we współzawodnictwie ostatnie miejsce w województwie.

Przodujące zespoły (wydziały) oraz przodujących pracowników wytypowano wg specjalności zawodowej.

Czołowe miejsce zajęły wydziały: 1) z asylików w O/O Tarnowskie Góry, 2) składek w O/O Gliwice, 3) rent w O/O Sosnowiec, 4) administracyjno-gospodarczy w O/O Tarnowskie Góry i 5) planowania i rachunkowości w O/W Chorzów.

Przodującymi pracownikami zostali: 1) Anna Pytek, sprzątaczką w O/O Tarnowskie Góry, 2) Brunon Winkler, referent w O/O Chorzów, 3) Jan Gromotka, prac. rachunkowy w O/O Chorzów i 4) Ewa Jaworska, prac. kancelaryjna w O/W Chorzów.

Typowanie poszczególnych oddziałów obwodowych ZUS we-

dług kolejności miejsc ułatwiono uczestnikom plenum w ten sposób, że dostarczono im przed rozpoczęciem posiedzenia 12 tabel obrazujących wyniki pracy poszczególnych oddziałów w przeciągu kwartału (i w każdym miesiącu tego kwartału), a mianowicie:

I. Ilość wpływów roszezeń rentowych i ilość roszezeń załatwionych.

II. Stosunek zaległych roszezeń rentowych do ich przeciętnego miesięcznego wpływu.

III. Przeciętny procent wydajności pracy w komórkach świadczeń rentowych.

IV. Przeciętny procent wydajności pracy w komórkach wypłaty rent.

V. Praca komórek wypłaty rent w III kwartale (ilość rent ogólna, na 1 pracownika i wydajność pracy).

VI. Przeciętny procent wydajności pracy w komórkach zasiłkowych (chorobowych i rodzinnych).

VII. Przeciętny ogólny procent wydajności pracy w komórkach rentowych i zasiłkowych.

VIII. Procentowy stosunek ściągłości składek.

IX. Obsada osobowa oddziałów (etat i stan faktyczny).

X. Kontrola asygnat zasiłkowych (ile asygnat skontrolowano w każdym miesiącu, ile przypada na jednego pracownika, ile asygnat zaległych).

XI. Wykonanie budżetu.

XII. Wyniki współzawodnictwa zobowiązaniowego (ilość i % uczestniczących, ilość i wartość zobowiązań z przeliczeniem przeciętnej na osobę itd.).

Na każdej z tych tabel podano dane dotyczące działalności oddziałów na początku i na końcu kwartału. W ten sposób uczestnicy plenum mieli możliwość porównania, czy w danym oddziale nastąpiła w kwartale sprawozdawczym poprawa czy też pogorszenie na tym lub innym odcinku pracy.

Powyższe tablice okazały się niewątpliwie bardzo pożyteczne i ułatwiły typowanie przodujących oddziałów. Wskutek niewłaściwego jednak wykorzystania

ich, wykrzywiły one przebieg obrad. Członkowie kolektynu, zagłębiwszy się bowiem w tabelach nie zabierali głosu w dyskusji. Dyskutantami byli przede wszystkim dyrektorzy oddziałów a nie przewodniczący rad miejscowych, problematyka zaś poruszana w dyskusji obracała się głównie wokół zagadnień fachowo-administracyjnych zamiast wokół charakterystyki trudności i osiągnięć rad miejscowych, grup związkowych, przodujących pracowników itp.

Należy tu mocno podkreślić, że tablice porównawcze charakteru administracyjnego, aczkolwiek niezbędne, powinny stanowić dla kolektynu współzawodnictwa jedynie materiał orientacyjny i posilkowy.

Z przebiegu dyskusji wynikało, iż w niektórych oddziałach ZUS rola kierownicza ogniw związkowych w ruchu współzawodnictwa nie dotarła jeszcze do świadomości aktywu związkowego. Wskutek tego zakładowe organizacje związkowe były tam majoryzowane przez czynnik administracyjny.

Prezydium Okręgowego Kolektynu spotkało się ze słusznym zarzutem, iż nie docierało do terenu oraz zaniedbało sprawę współzawodnictwa wezwaniowego — międzyoddziałowego.

Prezydium zobowiązało się do uczestniczenia w oddziałowych naradach roboczych, podsumowujących kwartalne okresy współzawodnictwa. Ponadto zobowiązało się opracować projekt kryteriów i warunków współzawodnictwa międzyoddziałowego.

Dokonując ogólnego rzutu oka na działalność katowickiego Okręgowego Kolektynu Współzawodnictwa w minionym kwartale stwierdzić można, że zarówno oddziały ZUS, jak i Kolektynu, dokonując mnóstwo przeszkód oraz starając się o przewyciężanie swoich błędów, wypracowują w żmudnej i trudnej pracy nowe i własne formy ustawienia ruchu współzawodnictwa na swoim terenie.

Tam gdzie jest praca, jest ruch. Gdzie jest ruch, tam jest postęp.

Współzawodnik

WARSZAWA

POLECAJĄ OSTATNIE NOWOŚCI WYDAWNICZE:

- Alakriński J. S. i Parmienow A. J.* — PLANOWANIE WYKONAWCZE W WYDZIAŁACH OBROBKI CIEPLNEJ. Tłum. z rosyjskiego Berman L.
Stron 88. Cena zł. 5.60
- Amstibowicki M. A. i Tyles L.* — ORGANIZACJA PLANOWANIA OPERATYWNEGO W BUDOWNICTWIE. Tłum. z rosyjskiego Missuna O.
Stron 88. Cena zł. 7.10
- Andrzejewski A.* — ZAGADNIENIE MIESZKANIOWE W POLSCE LUDOWEJ.
Stron 175. Cena zł. 13.20
- Boldyriew B. G.* — FINANSE EUROPEJSKICH KRAJÓW DEMOKRACJI LUDOWEJ. Tłum. z rosyjskiego.
Stron 193. Cena zł. 10.80
- Dundukow G. E.* — PLANOWANIE FINANSOWE. Tłum. z rosyjskiego.
Stron 198. Cena zł. 15.40
- DZIAŁOWY SPIS CZASOPISM WYCHODZĄCYCH W POLSCE. — Biuro Prasy i Informacji
Prezydium Rady Ministrów.
Stron 24. Cena zł. 6.—
- Gleich E. I.* — PODSTAWY KSIĘGOWOŚCI. Tłum. z rosyjskiego Marzantowicz T.
Stron 232. Cena zł. 12.50
- KATALOG BRANŻOWYCH NORM I CEN JEDNOSTKOWYCH DLA ROBÓT PRZECINANIA STALI PALNIKIEM TLENOWO-ACETYLENOWYM I DLA ROBÓT SPAWALNICZYCH.
Stron 15. Cena zł. 0.50
- Pellowska Wł.* — ŚRODKI TRWAŁE.
Stron 96. Cena zł. 8.25
- PLANOWANIE W PRZEDSIĘBIORSTWIE PRZEMYSŁU ROLNO - SPOŻYWCZEGO. Praca zbiorowa.
Stron 240. Cena zł. 16.50
- Reniger H.* — KONTROLA BANKOWA ŚRODKÓW OBROTOWYCH.
Stron 187. Cena zł. 10.80
- Roman L.* — WYKORZYSTANIE PIASKÓW PUSTYNI BŁĘDOWSKIEJ.
Stron 68. Cena zł. 4.20
- Saksagański T. D.* — JAK JEST ZORGANIZOWANA PRODUKCJA W ZAKŁADZIE BUDOWY MASZYN. Tłum. z rosyjskiego Dąbrowski E.
Stron 208. Cena zł. 12.20
- Ślawiński W. Dziubiński J.* — ŚWIATOWE RYNKI TOWAROWE. Tom II. — Afryka — Australia.
Stron 335. Cena zł. 27.—
- Ustawodawstwo Gospodarcze. Teksty Tom. X. — PRZEPISY O REGLAMENTACJI OBROTU ARTYKUŁAMI PRZEMYSŁOWYMI.
Stron 362. Cena zł. 41.30
- Witkowska S.* — NORMY ŻYWIENIA DZIECI I JADŁOSPISY.
Stron 115. Cena zł. 8.60
- Wolin B. M.* — STATYSTYKA A POLITYKA. Tłum. z rosyjskiego Rzewuska I.
Stron 115. Cena zł. 8.60

W/w książki można nabyć w księgarniach techniczno-gospodarczych „Domu Książki“.

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 736-46, wewn. 11 i 625-06

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, pokój 109, tel. 890-40, wewn. 57.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

Prenumerata wynosi: rocznie 48 zł, półrocznie 24 zł, kwartalnie 12 zł. Cena egzemplarza pojedynczego 4 zł.

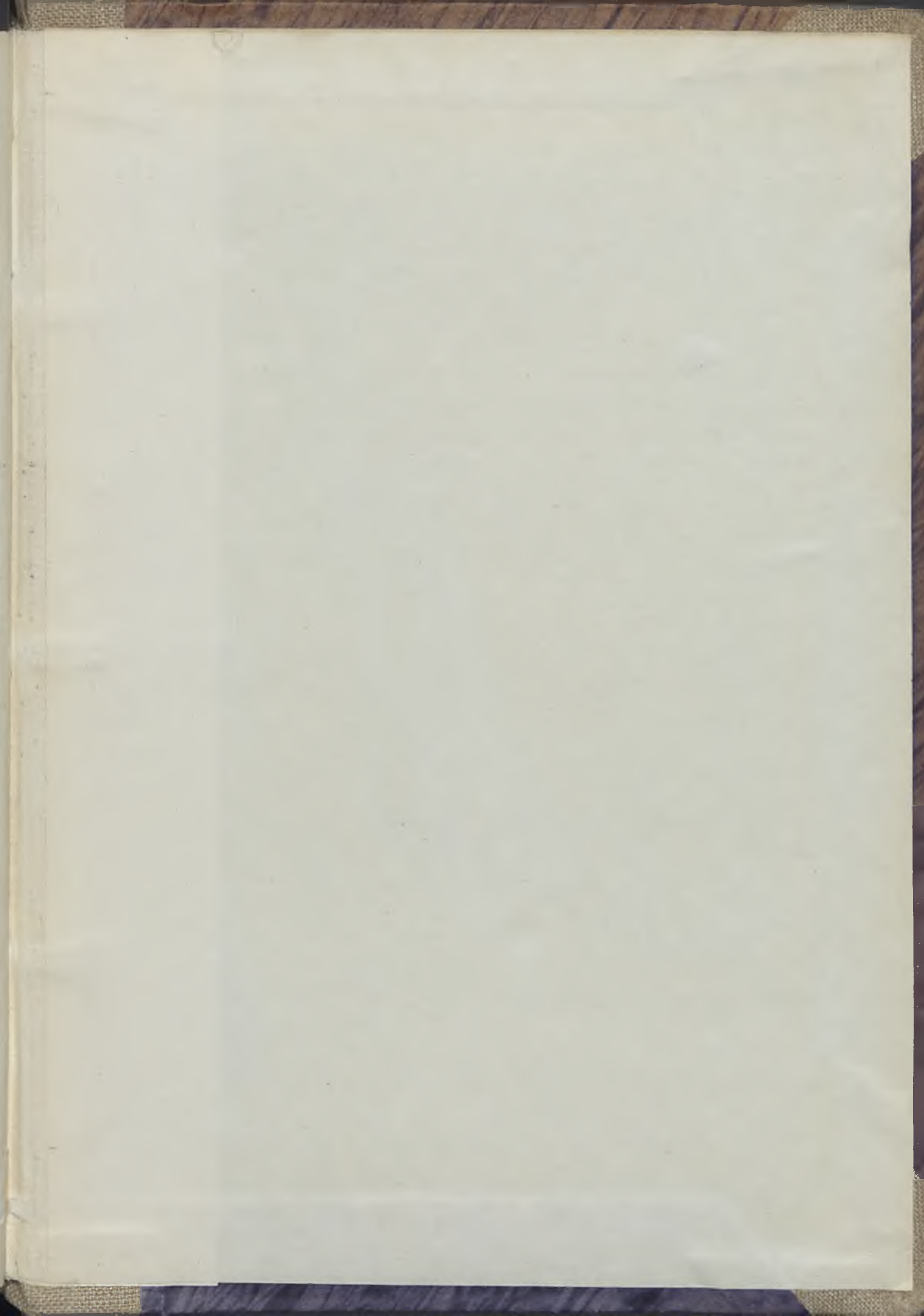
NOWOŚCI

POLSKICH WYDAWNICTW GOSPODARCZYCH WARSZAWA

Z działu bibliograficznego „Zagadnienia Komunalne“

- Andrzejewski A.* — ZAGADNIENIE MIESZKANIOWE W POLSCE LUDOWEJ.
Stron 175. Cena Zł 13.20
- Gliszczyński Fr.* — AMORTYZACJA I KAPITALNE REMONTY BUDYNKÓW MIESZKALNYCH.
Stron 100. Cena Zł 7.20
- Litterer W.* — NOWE OSIEDLA MIESZKANIOWE I ICH MIESZKAŃCY.
Stron 208. Cena Zł 16.50
- Nagórski J.* — HOTELE KOMUNALNE. — Zadania — struktura i organizacja.
Stron 67. Cena Zł 4.—
- Piątkiewicz W.* — WALKA Z GRZYBEM DOMOWYM.
Stron 68. Cena Zł 6.—

W/w książki można nabyć w księgarniach techniczno - gospodarczych „DOMU KSIĄŻKI“.



GLÓWNA BIBLIOTEKA PRACY
I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO



P-25/II

1952