



# DZIENNIK URZĘDOWY

MINISTERSTWA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

Rok II

Warszawa, dnia 30 sierpnia 1973 r.

Nr 5 (9)

## T R E Ś Ć:

### I. PŁACE

Poz.	Str.
8. Zarządzenie Nr 34 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 6 lipca 1973 r. w sprawie finansowania zakładowych orkiestr dętych oraz zasad wynagradzania dyrygentów i członków tych orkiestr za czas ćwiczeń (prób) i występów . . . . .	29

### I. PŁACE

8.

#### ZARZĄDZENIE Nr 34

#### MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 6 lipca 1973 r.

w sprawie finansowania zakładowych orkiestr dętych oraz zasad wynagradzania dyrygentów i członków tych orkiestr za czas ćwiczeń (prób) i występów.

Zarządza się, co następuje:

- § 1. 1. Zakładowe orkiestry dęte mogą być organizowane w zakładach pracy, w których jest zatrudnionych co najmniej 1000 pracowników.
2. Przepis ust. 1 nie dotyczy zakładowych orkiestr dętych zorganizowanych przed dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia.
- § 2. Zakładową orkiestrą dętą dysponuje kierownik zakładu pracy.
- § 3. 1. Członkom zakładowych orkiestr dętych przysługuje za jedną godzinę ćwiczeń (prób) lub występów, wynagrodzenie w wysokości 6,00 — 9,00 zł. Wysokość stawki godzinowej w ramach tych rozpiętości ustala kierownik zakładu pracy na wniosek dyrygenta orkiestry.
2. Wynagrodzenie określone w ust. 1 przysługuje najwyższe za 24 godziny ćwiczeń (prób) w miesiącu.
- § 4. 1. Dyrygentowi zakładowej orkiestry dętej, będącemu pracownikiem danego zakładu pracy, przysługuje z tytułu pełnienia funkcji dyrygenta wynagrodzenie w wysokości 350—500 zł miesięcznie. Wysokość wynagrodzenia w ramach wyżej wymienionych rozpiętości ustala kierownik zakładu pracy.
2. Dyrygentowi zakładowej orkiestry dętej, nie będącemu pracownikiem danego zakładu pracy, przysługuje wynagrodzenie określone w umowie zlecenia w wysokości nie przekraczającej jednak 2200 zł miesięcznie.
3. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 i 2, powinna być ustalana w zależności od wielkości zakładowej orkiestry dętej, kwalifikacji dyrygenta oraz liczby godzin ćwiczeń (prób).
4. Jeżeli dyrygent, o którym mowa w ust. 1, pełni ponadto funkcję muzyka w orkiestrze zakładowej, przysługuje mu, niezależnie od wynagrodzenia z tytułu funkcji dyrygenta — wynagrodzenie określone w § 3.
- § 5. 1. Ćwiczenia (próby) i występy zakładowej orkiestry mogą odbywać się tylko poza godzinami pracy (zajęć służbowych).
2. Czas przeznaczony na ćwiczenia (próby) nie podlega wliczaniu do przepracowanego czasu pracy.

### II. ZATRUDNIENIE

Poz.	Str.
9. Wytyczne Nr 39 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 lipca 1973 r. w sprawie zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy . . . . .	29
<b>III. KOMUNIKAT</b>	
10. Sprostowanie błędu . . . . .	30

§ 6. Dyrygentowi i członkom zakładowych orkiestr dętych, biorącym udział w występach zakładowej orkiestry poza stałym miejscem pracy, przysługują, oprócz wynagrodzenia określonego w § 3 i 4, diety oraz zwrot kosztów przejazdu według ogólnie obowiązujących przepisów.

§ 7. Wydatki związane z utrzymaniem zakładowej orkiestry dętej należy pokrywać:

- 1) wydatki rzeczowe (zakup instrumentów, konserwacja instrumentów i naprawa, zakup nut, umundurowanie) — ze środków obrotowych zakładu pracy, w ramach kwot przewidzianych na ten cel w planach finansowych oraz ze środków uzyskanych w związku z występami orkiestry na uroczystościach pozazakładowych,
- 2) wynagrodzenia dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów — z bezosobowego funduszu płac na podstawie zawartych umów zlecenia.

§ 8. Tracą moc:

- 1) Zarządzenie Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 20 października 1950 r. w sprawie utrzymania zakładowych orkiestr dętych (Biuletyn PKPG Nr 22, poz. 249),
- 2) Zarządzenie Nr 3 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 8 lutego 1968 r. w sprawie wynagradzania dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów (Dz. Urz. KPIP Nr 3, poz. 4).

§ 9. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

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

### II. ZATRUDNIENIE

9.

#### WYTYCZNE Nr 39

#### MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 18 lipca 1973 r.

w sprawie zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy.

1. Uchwała Nr 68 Rady Ministrów z dnia 2 kwietnia 1971 r. w sprawie zwiększenia zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy, stworzyła warunki do znacznego rozszerzenia tej formy zatrudnienia, dogodnej zwłaszcza dla kobiet obciążonych obowiązkami rodzinnymi. Jednakże możliwości rozszerzenia zakresu i form zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy są wykorzystywane w niewielkim stopniu, nieproporcjonalnie do potrzeb zakładów pracy oraz sytuacji na rynku pracy.

Tak niewielkie stosowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wynika między innymi z niewłaściwej interpretacji przepisów o pracy w niepełnym wymiarze czasu, sprowadzającej się do ograniczenia niepełnego wymiaru czasu pracy do „póletatów” (zwykle w drodze zmniejszenia dziennego wymiaru czasu pracy o połowę).

2. Zgodnie z § 3 ust. 2 uchwały Rady Ministrów wymienionej w ust. 1, czas pracy kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze powinien być ustalany elastycznie i zróżnicowany w zależności od potrzeb zakładów pracy i możliwości pracownic.

Połowa czasu pracy obowiązującego w pełnym wymiarze w stosunku miesięcznym określa tylko minimum, od którego przysługują uprawnienia i świadczenia ze stosunku pracy. Elastyczność i zróżnicowanie wymiaru czasu pracy w niepełnym wymiarze powinny polegać na odpowiednim rozkładzie godzin pracy i ustaleniu wymiaru czasu pracy w wysokości dogodnej zarówno dla zakładu pracy jak i dla pracownic.

3. Należy w szerszym niż dotychczas zakresie:

- 1) stosować pracę w wymiarze 8 godzin dziennie, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby dni pracy w tygodniu;
- 2) organizować brygady lub grupy pracownic pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) organizować w ruchu wielozmianowym w uzasadnionych przypadkach — oddziały (wydziały) produkcyjne o pełnej obsadzie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

4. Należy również uwzględnić warunki lokalne, decydujące o możliwościach wprowadzenia różnych form zatrudnienia w niepełnym wymiarze, a także stosować odpowiednio zróżnicowane godziny rozpoczęcia i kończenia pracy. W niektórych zakładach bądź komórkach organizacyjnych o charakterze usługowym należy — odpowiednio do możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze — synchronizować godziny działania tych placówek.

5. W miarę możliwości, przy pracy w niepełnym wymiarze czasu należy stosować akordową formę wynagradzania. Przy czasowo-premijowej formie płac, zwłaszcza jeżeli praca w niepełnym wymiarze czasu jest stosunkowo intensywnej, lub jest stosowana w okresach szczególnego nasilenia działalności, dla pracownic zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy mogą być stosowane preferencje premijowe w ramach dysponowanego funduszu premijowego.

Rozszerzenie zakresu zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy ma szczególne znaczenie również w regionach silnie uprzemysłowionych, gdzie powinno się w znacznym stopniu złagodzić w ten sposób deficyt siły roboczej.

6. W załączeniu podaje się harmonogramy czasu pracy w niepełnym wymiarze, które nie mają charakteru obowiązującego i nie wyczerpują możliwości rozkładów czasu pracy w niepełnym wymiarze, a przedstawiają możliwe do zastosowania typowe rozwiązania w tym zakresie.

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

**Załącznik do wytycznych Nr 39  
Ministra Pracy, Płac i Spraw So-  
cjalnych z dnia 18 lipca 1973 r.  
(poz. 9).**

#### HARMONOGRAMY CZASU PRACY W NIEPEŁNYM WYMIARZE

(przykłady rozkładu czasu pracy w różnych wymiarach godzin pracy w tygodniu)

- 1) 8 godzin tygodniowo w trzech kolejnych dniach tygodnia, razem 24 godziny tygodniowo.
- 2) 8 godzin pracy co drugi dzień, razem 24 godziny tygodniowo.
- 3) W pierwszym tygodniu codziennie praca w pełnym wymiarze, drugi tydzień wolny, średnio w tygodniu 23 godziny.
- 4) 4 godziny przez 6 dni w tygodniu, razem 24 godziny tygodniowo.
- 5) 6 godzin pracy dziennie przez 4 dni w tygodniu, razem 24 godziny tygodniowo.
- 6) 5 godzin pracy przez 5 dni w tygodniu, razem 25 godzin tygodniowo.
- 7) 5 godzin pracy przez 6 dni w tygodniu, razem 30 godzin tygodniowo.
- 8) 6 godzin pracy przez 5 dni w tygodniu, razem 30 godzin tygodniowo.
- 9) 6 godzin pracy przez 6 dni w tygodniu, razem 36 godzin tygodniowo.
- 10) 7 godzin pracy przez 4 dni w tygodniu, razem 28 godzin tygodniowo.
- 11) 8 godzin pracy przez 4 dni w tygodniu, razem 32 godziny tygodniowo.
- 12) 7 godzin pracy przez 5 dni w tygodniu, razem 35 godzin tygodniowo.
- 13) 8 godzin pracy przez 5 dni w tygodniu, razem 40 godzin tygodniowo.

Praca w niepełnym wymiarze godzin może być stosowana wielozmianowo, między innymi przez zwiększenie liczby zmian. Np. zamiast dwóch zmian po 8 godzin dziennie, a w soboty po 6 godzin, można wprowadzić trzy zmiany po 6 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu (30 godzin tygodniowo) lub 6 dni w tygodniu (36 godzin tygodniowo).

Podobnie w zakładach pracy stosujących równoważne normy czasu pracy np. w handlu, gastronomii — zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy może być wprowadzone albo przez krótszy dzienny wymiar czasu pracy, albo przez zmniejszenie liczby dni pracy, bądź też przez zastosowanie obu tych form równocześnie w odpowiednio dobranych rozkładach.

#### 10.

##### Sprostowanie błędów

W zarządzeniu Nr 32 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 czerwca 1973 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w halach maszyn (Dz. Urz. MPPiSS Nr 4, poz. 7), w Tabeli współczynników pracochłonności stanowiącej załącznik nr 3 do zarządzenia, w części „Tabele trudne” prostuje się następujące błędy:

- 1) w poz. „Dyktando”, w rubryce dotyczącej 3/4 strony formatu A-4, w ilości kopii 6—10 zamiast „1,5” powinno być „1,6”;
- 2) w poz. „Przepisywanie z druku”, w rubryce dotyczącej 3/4 strony formatu A-4, w ilości kopii 1—5 zamiast „1,6” powinno być „1,5”.