



DZIENNIK URZĘDOWY

MINISTERSTWA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

Rok III

Warszawa, dnia 30 listopada 1974 r.

Nr 14 (26)

TREŚĆ:

Poz.	I ZATRUDNIENIE	Str.	Poz.	Str.
26	Zarządzenie Nr 39 Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 14 października 1974 r. w sprawie przygotowania i kompletowania załóg dla nowo uruchamianych przemysłowych zakładów pracy	121	1974 r. w sprawie właściwego wdrażania zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach pracy położonych na terenie gmin i powiatów objętych regulacjami płac	128
	II PŁACE			
27	Wytyczne Nr 58 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 października 1974 r. w sprawie wliczenia okresów zwolnień od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem pracownika do pełnienia funkcji państwowych i społecznych do czasokresu stanowiącego podstawę do ustalania wysokości dodatku za staż pracy	128	29	Zarządzenie Nr 65 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 5 listopada 1974 r. zmieniające zarządzenie w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych oraz niektórych pracowników zajmujących się magazynowaniem, klasyfikacją i skupem ogumienia nadającego się do regeneracji lub użycia w trakcji konnej
	III UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE			
28	Wytyczne Nr 63 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i Ministra Finansów z dnia 30 października		30	Wyjaśnienie Nr 57 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 7 października 1974 r. w sprawie zaliczania do I kategorii zatrudnienia pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu metalowego ..

I ZATRUDNIENIE

26

ZARZĄDZENIE Nr 39

Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 14 października 1974 r.

w sprawie przygotowania i kompletowania załóg dla nowo uruchamianych przemysłowych zakładów pracy.

W celu sprawnego i terminowego przygotowania i kompletowania załóg dla nowo uruchamianych zakładów przemysłowych, zarządza się, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się dla nowo uruchamianych przemysłowych zakładów pracy wytyczne dotyczące sposobu:

- 1) ustalania wielkości i struktury zatrudnienia według wykształcenia, kwalifikacji i zaangażowania w procesie pracy i procesie produkcji,
- 2) określania źródeł zasobów pracy,
- 3) opracowywania planu szkolenia kadr,

- 4) opracowywania programu kompletowania załogi, – stanowiące załącznik do zarządzenia.

§ 2.

Wytyczne należy stosować odpowiednio w innych nieprzemysłowych zakładach pracy.

§ 3.

Traci moc zarządzenie nr 16 Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 7 marca 1970 roku w sprawie wytycznych dotyczących ustalania wielkości zatrudnienia i przygotowania kadr dla nowo uruchamianych oddziałów, wydziałów i przedsiębiorstw przemysłowych.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów: wz K. Secomsk

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: W. Kawale

Załącznik do Zarządzenia Nr 39 Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 14. października 1974 r. (poz. 26)

WYTYCZNE

w sprawie przygotowania i kompletowania załóg dla nowo uruchamianych zakładów przemysłowych.

CZĘŚĆ I

Ustalanie wielkości i struktury zatrudnienia

1. Wielkość zatrudnienia w zakładzie ustala się odrębnie dla:

- 1) robotników grupy przemysłowej w tym dla:
 - a) robotników bezpośrednio—produkcyjnych, do których zalicza się robotników realizujących zasadniczą część procesu produkcyjnego, tj. podstawowe procesy technologiczne, w wyniku realizacji których następuje bezpośrednie oddziaływanie na przedmiot produkcji;
 - b) robotników pośrednio—produkcyjnych, do których zalicza się robotników nie biorących bezpośrednio udziału w realizacji podstawowych procesów technologicznych, lecz współdziałających i zapewniających warunki dla sprawnego przebiegu podstawowych procesów technologicznych;
- 2) pracowników zarządu przedsiębiorstwa (inżynierjno—technicznych i administracyjno—biurowych) wykonujących zadania zapewniające przebieg procesów produkcji, zaopatrzenia i zbytu,
- 3) pracowników obsługi, do których zalicza się pracowników pełniących funkcje związane z obsługą administracji,
- 4) pracowników straży przemysłowej i pożarowej,
- 5) pracowników grupy nieprzemysłowej.

2. W celu dokonania podziału robotników grupy przemysłowej na robotników bezpośrednio—produkcyjnych i robotników pośrednio produkcyjnych należy dokonać analizy procesów produkcyjnych i sporządzić wykaz podstawowych procesów technologicznych, w realizacji których następuje bezpośrednie oddziaływanie na przedmiot produkcji oraz wykaz pomocniczych procesów produkcyjnych, które zapewniają prawidłowy przebieg podstawowych procesów technologicznych.

3. Wielkość zatrudnienia w grupie robotników bezpośrednio produkcyjnych ustala się w oparciu o:

- 1) schematy typowej organizacji pracy,
- 2) normowaną pracochłonność technologiczną produkcji,
- 3) rodzaje stanowisk roboczych (stanowisk sterowania) i związane z nimi zawody.

3.1. Metodę obliczeń według schematów typowej organizacji pracy należy stosować przy ustabilizowanych i powtarzalnych procesach pracy. Metodę tę można stosować w szczególności przy ustalaniu wielkości zatrudnienia w fazie opracowania projektu technicznego inwestycji oraz aktualizowania planu uruchomienia produkcji.

3.2. Metodę obliczeń opartą na normowanej pracochłonności technologicznej produkcji należy stosować przy produkcji o zmiennym asortymencie i zmieniających się warunkach technologicznych. Do ustalania normowanej technologicznej pracochłonności produkcji w fazie opracowania założeń techniczno—ekonomicznych wykorzystane mogą być metody analityczno—porównawcze.

W fazie opracowania projektu technicznego, a w szczególności w fazie aktualizacji planu przygotowania uruchomienia produkcji do ustalenia normowanej pracochłonności technologicznej produkcji powinna być wykorzystana metoda analityczno—obliczeniowa, której podstawą jest analiza procesów produkcji danego wyrobu oraz normatywy i normy pracy.

3.3. Metodę obliczeń według rodzajów stanowisk roboczych (stanowisk sterowania) należy stosować głównie w produkcji o stałym asortymencie i stabilnych warunkach technologicznych.

4. Ustalenia według powyższych metod powinny:

- 1) określać liczbę robotników w danym zakładzie (wydziale) w liczbach bezwzględnych, tj. bez ustalania wielkości średniorocznych uwzględniających terminy wejścia obiektów do eksploatacji,
- 2) uwzględniać dodatkową liczbę robotników na pokrycie potrzeb wynikających z planowanych urlopów i absencji usprawiedliwionej.

5. Wielkość zatrudnienia w grupie robotników pośrednio—produkcyjnych i pracowników zarządu przedsiębiorstwa należy ustalić w oparciu o metodę:

- 1) bezpośredniego określenia wielkości zatrudnienia, podstawą której jest pracochłonność wykonywanych robót lub czynności manipulacyjnych,
- 2) pośredniego określenia wielkości zatrudnienia, opartą na zasadzie porównania z wielkością zatrudnienia w tych grupach w działających już podobnych przedsiębiorstwach,
- 3) określania stanowisk roboczych (miejsc sterowania), którą się wykorzystuje do określania liczby robotników (pracowników) zatrudnionych przy obsłudze stacjonarnych urządzeń (np. stacje pomp, kompreso-

- ry, suwnice mostowe), lub gdy istnienie tych stanowisk wynika z dyżurnego ich charakteru bądź też przepisów BHP.
6. Przy ustalaniu wielkości zatrudnienia we wszystkich grupach zatrudnienia należy w szerokim zakresie wykorzystywać normatywy zatrudnienia opracowane przez ośrodki organizacji i normowania pracy. Biorąc pod uwagę, że projekty inwestycyjne opracowane przez jednostki sporządzające dokumentację powinny wyprzedzać aktualny stan organizacji produkcji i pracy występujący w przemyśle, normatywy zatrudnienia przed wykorzystaniem powinny być poddane weryfikacji i skorygowane z uwzględnieniem skutków przewidywanego wzrostu postępu techniczno-organizacyjnego.
 7. Jednostki sporządzające dokumentację przy współudziale przedstawicieli resortowych i branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy, zobowiązane są do analizy i aktualizacji wielkości i struktury zatrudnienia w miarę postępu realizacji inwestycji a w szczególności w okresie aktualizacji planu uruchomienia produkcji.
 8. Analizę wielkości i struktury zatrudnienia w zależności od fazy opracowania dokumentacji inwestycyjnej oraz fazy realizacji nowego obiektu należy przeprowadzać:
 - 1) w fazie opracowania założeń techniczno-ekonomicznych, projektu technicznego inwestycji oraz planu przygotowania i uruchomienia produkcji i jego aktualizacji, w przypadku zakupu licencji – w drodze porównań z licencyjnymi wymaganiami i rozwiązaniami w tym zakresie oraz w drodze porównań danego obiektu z podobnymi obiektami zagranicznymi i przodującymi obiektami w kraju, porównania te należy przeprowadzać głównie pod kątem analizy poziomu organizacji produkcji i pracy,
 - 2) w fazie doprowadzania obiektu do projektowanej zdolności produkcyjnej – w drodze badania struktury wykorzystania czasu pracy pracowników oraz zainstalowanych maszyn i urządzeń.
 9. Dokumentacja dotycząca organizacji produkcji i zarządzania, stanowiąca część założeń techniczno-ekonomicznych i projektu technicznego inwestycji, powinna zawierać:
 - 1) projekt organizacji procesów produkcyjnych,
 - 2) projekt organizacji pracy poszczególnych grup zatrudnionych oraz niezbędną wielkość tego zatrudnienia,
 - 3) dane, niezbędne dla ustalenia planu szkolenia kadr z uwzględnieniem terminów oddawania poszczególnych obiektów.
 10. Ośrodki organizacji i normowania pracy zobowiązane są do udostępnienia jednostkom sporządzającym dokumentację opracowanych normatywów zatrudnienia z odpowiednimi instrukcjami sposobu ich wykorzystania.
 11. Współpraca ośrodków organizacji i normowania pracy z jednostkami sporządzającymi dokumentację powinna polegać na:
 - 1) doskonaleniu normatywów zatrudnienia z uwzględnieniem postępu w zakresie organizacji pracy,
 - 2) udzielaniu konsultacji jednostkom sporządzającym dokumentację w kolejnych fazach opracowania części dokumentacji dotyczącej organizacji pracy oraz wielkości zatrudnienia (szczególnie dla służb pomocniczych i pracowników zarządu przedsiębiorstwa),
 - 3) współudziale w przeprowadzaniu analizy i ocenie planowanych w projekcie wskaźników techniczno-ekonomicznych.
 12. Dla celów projektowania i analizy struktury zatrudnienia konieczne jest prowadzenie ewidencji w zakresie liczby i rozmieszczenia zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników. W ewidencji tej należy dokonywać rejestracji projektowanego zatrudnienia i rozmieszczenia poszczególnych grup zatrudnianych pracowników w układzie funkcjonalno-organizacyjnym. Przykład takiej dokumentacji zbiorczej przedstawiają tablice wzór Nr 1 i wzór Nr 2.

Wielkość i struktura zatrudnienia robotników grupy przemysłowej w przedsiębiorstwie

Lp.	Pracownicy Wydziały (oddziały)		bezpśrednio produkcyjni	pośrednio produkcyjni	W tym zatrudnieni przy wykonywaniu funkcji													Razem rubr. 3 + rubr. 4 + rubr. 17	
					transportowych za i wyładun- kowych	ustawczo re- gulacyjnych	kontroli pro- dukcji	magazynowa- nia materia- łów	konservacji maszyn i urzą- dzeń	zaopatrzenia w energię	wytwarzania i konserwacji narzędzi	konservacji budynk. i bud.	organizacji technologicz- nej	pomocniczo- technologicz.	doskonalenia produkcji	bezpiecz. i higieny pracy	zabezpieczenia mienia		
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1.	produkcji podstawo- wej (podsta- wowe)	przygoto- wawcze	46	10	2	—	1	4	—	1	—	—	1	1	—	—	—	56	
2.		obróbcze	73	25	5	4	5	5	3	2	—	—	1	—	—	—	—	4	102
3.		montažo- we																	
4.		pozostałe																	
5.		Razem	119	35	7	4	6	9	3	3	—	—	2	1	—	—	—	4	158
6.	pomocni- czo—pro- dukcyjne	narzędzio- we	10	50	3	—	2	5	10	8	25	6	1	1	4	—	3	63	
7.		transpor- towe	—	15	10	—	—	2	2	1	—	—	—	—	—	—	—	1	16
8.																			
9.		pozostałe	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10.	Razem	10	65	13	—	2	7	12	9	25	6	1	1	4	—	—	4	79	
11.	usługowe																		
12.																			
13.		pozostałe	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
14.	Razem	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
15.	Razem (wiersz 5+10 + 14)		129	100	20	4	8	16	15	12	25	6	3	2	4	—	8	237	

CZEŚĆ II

Określenie źródeł zasobów pracy

1. Źródła zasobów pracy, z których będą rekrutowani pracownicy do nowo uruchamianego zakładu przemysłowego obejmują:
 - 1) źródła inwestora,
 - 2) źródła terenowe miejscowe,
 - 3) przemieszczenia absolwentów,
 - 4) werbunek wojewódzki,
 - 5) werbunek międzywojewódzki.
2. W skład źródeł inwestora wchodzi:
 - 1) pracownicy, którzy będą przeniesieni służbowo do nowo uruchamianego zakładu przemysłowego z zakładów istniejących w kraju o podobnym profilu produkcyjnym,
 - 2) pracownicy z załogi budowlanej realizującej inwestycję.
3. W skład źródeł terenowych miejscowych wchodzi:
 - 1) absolwenci miejscowych szkół i uczelni, będący stałymi mieszkańcami miejscowości, w której rozpatruje się lokalizację zakładu,
 - 2) siła robocza z miejscowych zasobów pracy (pracownicy, których miejsce zamieszkania pozwala im na codzienny dojazd lub dojdzie do pracy w zakładzie przemysłowym),
 - 3) pracownicy z miejscowych zakładów pracy, którzy będą mogli być przeniesieni do nowo uruchamianego zakładu na skutek ograniczenia zatrudnienia w ich zakładach.
4. W celu ustalenia wielkości miejscowych zasobów pracy należy określić obszar źródeł terenowych miejscowych zasobów pracy oraz wolne zasoby pracy na tym obszarze w czasie przekazywania zakładu do eksploatacji.
5. Różnica między ustaloną w Części I ogólną wielkością zatrudnienia w nowo uruchamianym zakładzie a sumą zasobów ze źródeł inwestora i ze źródeł terenowych miejscowych -- pozwoli na określenie koniecznego werbunku ogólnego -- wojewódzkiego i międzywojewódzkiego oraz przemieszczeń absolwentów.
6. Różnica między wielkością werbunku ogólnego a wielkością werbunku wojewódzkiego i przemieszczeniem absolwentów określa wielkość werbunku międzywojewódzkiego.
7. W określonych wielkościach siły roboczej, uzyskiwanej z poszczególnych źródeł zasobów pracy, należy wydzielić pracowników, wymagających szkolenia przed włączeniem ich w skład załogi nowo uruchamianego zakładu przemysłowego.
8. Określenie możliwych do uzyskania wielkości zasobów pracy, ze wskazanych źródeł z podziałem na pracowników kwalifikowanych i wymagających szkolenia powinno być dokonane dla wszystkich wariantów, w których jest rozpatrywana lokalizacja projektowanego zakładu przemysłowego, z dokładnością pozwalającą na wskazanie najkorzystniejszej z tego punktu widzenia lokalizacji.
9. Źródła pokrycia zapotrzebowania na siłę roboczą określone jako źródła inwestora we wszystkich wariantach lokalizacji inwestycji powinny w zasadzie zapewniać taką samą liczbę pracowników. Wielkość zasobów pracy w zależności od wariantu lokalizacji zmienia się w źródłach terenowych miejscowych i z werbunku. Zmienne w związku z tym w poszczególnych wariantach lokalizacyjnych są zadania w zakresie budownictwa mieszkaniowego i zbiorowego zakwaterowania oraz szkolenia przyszłej kadry. Jednym z podstawowych czynników wyboru lokalizacji inwestycji

powinna być analiza porównawcza warunków kompletowania załogi w poszczególnych wariantach lokalizacyjnych, a więc:

- 1) wielkości werbunku wojewódzkiego i międzywojewódzkiego,
- 2) zakresu koniecznego budownictwa mieszkaniowego, mieszkań rotacyjnych i zbiorowego zakwaterowania oraz zakresu rozbudowy infrastruktury technicznej i społecznej, wynikających z braku miejscowych zasobów pracy,
- 3) zadań w zakresie dostosowania profilu szkolenia w istniejących szkołach do potrzeb szkolenia kadr dla nowo uruchamianego zakładu,
- 4) zasobów miejscowej siły roboczej i poziomu jej kwalifikacji oraz zadań w zakresie jej przygotowania do podjęcia pracy w zakładzie.

CZEŚĆ III

Opracowanie planu szkolenia kadr

1. Podstawą do opracowania planu szkolenia załogi dla nowo uruchamianego zakładu jest bilans kadr wykwalifikowanych sporządzony dla:
 - 1) pracowników z wyższym wykształceniem,
 - 2) pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym,
 - 3) robotników wykwalifikowanych.
 2. Zapotrzebowanie na kadry wykwalifikowane do bilansu wymienionego w ust. 1 powinno być opracowane w podziale na grupy zawodów, zawody, specjalności, zgodnie z obowiązującą nomenklaturą zawodów -- specjalności Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i sporządzone na załączonym do Części III wytycznych wzorze. Zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych powinno być ponadto opracowane w podziale na płęć.
 3. Zapotrzebowanie na kadry wykwalifikowane dla danego obiektu powinno być sporządzone z takim wyprzedzeniem, aby można było realizować planową rekrutację młodzieży do nauki zawodu w zakładzie oraz zawierać umowy przedwstępne z absolwentami szkół wyższych i zawodowych.
 4. W celu określenia możliwości pokrycia określonego w ust. 2 zapotrzebowania na kadry wykwalifikowane i opracowania planu szkolenia kadr należy przeprowadzić analizę możliwości rekrutacji:
 - 1) absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych,
 - 2) absolwentów szkół wyższych,
 - 3) robotników i pracowników nadzoru technicznego z istniejących przedsiębiorstw w formie przeniesienia (delegowania),
 - 4) pracowników spośród załogi budowlanej zatrudnionej przy budowie obiektu,
 - 5) osób, które ukończyły służbę wojskową.
 5. Plan szkolenia załogi powinien być uzgodniony z terenową komisją planowania.
 6. Plan szkolenia załogi powinien uwzględniać wszystkie te czynniki, które w zasadniczy sposób przyczyniają się do zapewnienia nowemu obiektowi kadry wykwalifikowanej oraz które pozwalają w maksymalnym stopniu skrócić okres przeszkolenia i przygotowania załogi dla nowego obiektu.
- Uważa się za celowe rozpoczęcie prac nad opracowaniem tzw. normatywów szkolenia (przyuczenia) robotników do

obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń. Normatywy te powinny określać czas szkolenia oraz formy szkolenia.

Obowiązek w tym zakresie powinien spoczywać na służbach inwestycyjnych i służbach pracowniczych wszystkich szczebli.

7. Plan szkolenia powinien uwzględniać czas szkolenia i zróżnicowane programy w stosunku do każdej grupy robotników i pracowników z uwzględnieniem ich dotychczasowych kwalifikacji i praktyki oraz przyszłego miejsca pracy w procesie produkcji. W programach szkolenia załogi należy – w miarę możliwości – przewidzieć zorganizowanie szkolenia w tych zakładach, w których maszyny i urządzenia są identyczne (lub podobne) jak te które przewidziane są do zainstalowania w nowym obiekcie.
8. Ze względu na to, że nauka zawodu w szkołach oparta jest na ogólnie obowiązujących programach szkoleniowych i nie

zawsze w pełni programy te uwzględniają specyfikę danej branży, niezbędne jest praktyczne zapoznanie również absolwentów szkół zawodowych z obsługą nowoczesnych maszyn, aparatów i innych urządzeń produkcyjnych. Dlatego też szkolenie produkcyjne kadr wykwalifikowanych powinno obejmować zapoznanie uczestników z wiadomościami o danej maszynie, aparacie lub urządzeniu. W szczególności niezbędne jest zapoznanie robotników i pracowników średniego nadzoru technicznego z maszyną lub urządzeniem przez nich obsługiwanym.

9. Plan szkolenia powinien zapewnić pełną synchronizację okresów przeszkolenia produkcyjnego robotników w poszczególnych zawodach i pracowników nadzoru technicznego z terminami rozruchu, tak aby całość załogi ukończyła przeszkolenie przed planowanym terminem oddania obiektu do eksploatacji.

Zapotrzebowanie na kadry wykwalifikowane
(z uwzględnieniem płci)

Wyszczególnienie	Stan zatrudnienia w roku 19.....					Liczba zatrudnionych... którą inwestor zapewnił w tym samym okresie 1/	Stan zatrudnienia po odliczeniu innych z rub. x w roku:													
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	id.		I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	id.									
	2	3	4	5		x+1	x+2	x+3	x+4									
1						x														
ZATRUDNIENIE kadr kwalifikowanych razem (1+2+3+4) z tego: 1. Pracownicy z wyższym wykształceniem razem z tego: (grupy zawodów, zawody, specjalności zgodnie z obowiązującą Nomenklaturą zawodów) 2. Pracownicy ze średnim wykształceniem zawodowym ^{2/} – razem z tego: (grupy zawodów, zawody, specjalności zgodnie z obowiązującą Nomenklaturą zawodów) 3. Pracownicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (bezpłatnym po szkole lub po krótkim przeszkoleniu kursowym) – razem z tego: 4. Robotnicy wykwalifikowani i pracownicy równorzędni ^{3/} – razem z tego: (grupy zawodów, zawody, zgodnie z obowiązującą Nomenklaturą zawodów)																				

1/ to jest: z innych podległych danemu resortowi zakładów pracy, z wianych szkół resortowych na danym lub na innym terenie na podstawie umów przedwstępnych, stypendiów fundowanych itd.

2/ łącznie z przewidzianymi na stanowiska robotnicze

3/ bez posiadających wykształcenie średnie zawodowe i ogólnokształcące

CZĘŚĆ IV

Opracowanie programu kompletowania załogi

1. Program kompletowania załogi opracowuje się po ustaleniu lokalizacji inwestycji i umieszczeniu budowy projektowanego zakładu w planie inwestycyjnym, w ciągu 6 miesięcy od zatwierdzenia planu.
2. W programie kompletowania załogi uściślona została możliwość uzyskania wielkości siły roboczej ze źródeł zasobów pracy określonych w Części II wytycznych, dla miejscowości w której zlokalizowano nowo uruchamiany zakład przemysłowy.
3. Program kompletowania załogi obejmuje zadania w zakresie:
 - 1) rekrutacji pracowników z istniejących w kraju zakładów pracy o podobnym profilu produkcji,
 - 2) rekrutacji pracowników z załogi budowlanej realizującej nowo uruchamiany zakład przemysłowy,
 - 3) rekrutacji pracowników z miejscowych zasobów pracy,
 - 4) rekrutacji absolwentów z miejscowych szkół, będących stałymi mieszkańcami miejscowości, w której realizowany jest zakład,
 - 5) prowadzenia werbunku wojewódzkiego i międzywojewódzkiego,
 - 6) rozwoju szkolnictwa zawodowego i wprowadzenia koniecznych zmian w profilu kształcenia w istniejących szkołach — w miejscowości, w której powstanie zakład,
 - 7) organizacji kursów szkoleniowych przygotowujących do pracy w zakładzie niewykwalifikowaną siłę roboczą,
 - 8) rekrutacji pracowników z wyższym wykształceniem i przemieszczeń absolwentów szkół różnych poziomów,
 - 9) rozpowszechniania informacji o nowo uruchamianym zakładzie przemysłowym, na terenach z których będzie prowadzona rekrutacja siły roboczej,
 - 10) realizacji budownictwa mieszkaniowego, mieszkań rotacyjnych, budynków zbiorowego zakwaterowania oraz rozbudowy infrastruktury technicznej i społecznej.
4. Użytkownik nowo uruchamianego zakładu przemysłowego od chwili rozpoczęcia jego budowy dokonuje systematycznej oceny realizacji zadań programu kompletowania załogi i w razie konieczności podejmuje działania interwencyjne zapewniające pełne i terminowe jego wykonanie.
5. Za opracowanie programu kompletowania załogi i jego realizację odpowiedzialny jest właściwy organ inwestora określony w § 13 uchwały Nr 109 Rady Ministrów z dnia 29 maja 1971 roku w sprawie lokalizacji inwestycji, zobowiązany do przedłożenia wniosku o ustalenie lokalizacji inwestycji.
6. Program kompletowania załogi organ inwestora wymieniony w ust. 5 opracowuje we współpracy z właściwymi jednostkami organizacyjnymi urzędu wojewódzkiego, a w szczególności z wydziałem zatrudnienia i spraw socjalnych, komisją planowania i pracownią planów regionalnych.

II PŁACE

27

WYTYCZNE Nr 58

Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych

z dnia 21 października 1974 r.

w sprawie wliczenia okresów zwolnień od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem pracownika do pełnienia funkcji państwowych i społecznych do czasokresu stanowiącego podstawę do ustalania wysokości dodatku za staż pracy.

W celu ujednoczenia zasad zaliczania okresów zwolnień pracowników od pracy zawodowej w związku z powołaniem ich lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych i społecznych, do stażu pracy (liczby lat pracy) stanowiącego podstawę do ustalania wysokości dodatku za staż pracy w jednym zakładzie pracy — uprzejmie proszę Obywateli Ministrów (kierowników urzędów centralnych) o stosowanie w tym zakresie następującej zasady:

Do stażu pracy (liczby lat pracy) stanowiącego podstawę uzyskania uprawnień do dodatku za staż pracy wlicza się także okresy niewykonywania pracy w danym zakładzie pracy wskutek zwolnienia od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych i społecznych w radach narodowych, organizacjach społecznych i politycznych — pod warunkiem, że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę.

W związku z powyższym, jeżeli przepisy obowiązujące w tym zakresie w podległych lub nadzorowanych przez Obywateli Ministrów (kierowników urzędów centralnych) zakładach pracy stanowiłyby inaczej, uprzejmie proszę o spowodowanie ich zmiany i dostosowanie do powyższej zasady.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: W. Kawalec

28

WYTYCZNE NR 63

Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
i Ministra Finansów

z dnia 30 października 1974 r.

w sprawie właściwego wdrażania zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach pracy położonych na terenie gmin i powiatów objętych regulacjami płac.

W celu zapewnienia prawidłowej realizacji wzrostu płac proporcjonalnego do wkładu pracy, należy przestrzegać następujących zasad:

1. Wdrażanie zasad wynagradzania pracowników powinno uwzględniać prawidłowe kształtowanie się proporcji płac na stanowiskach kierowniczych w różnych jednostkach organizacyjnych. W szczególności uwzględniać należy poziom wynagrodzeń określony rozporządzeniami Rady Ministrów dla stanowisk kierowniczych w terenowych organach administracji państwowej.
2. W uspołecznionych zakładach pracy położonych na terenie gmin objętych regulacjami płac przeprowadzanych po 1972 r. należy przestrzegać następujących zasad zaszeregowania i premiowania:
 - 1) pracownicy na stanowiskach zaliczanych w obowiązujących zasadach wynagradzania do kierownictwa (dyrekto-

- rzy, prezesi, kierownicy zakładów i ich zastępcy, główni księgowi i równorzędni) nie mogą mieć wyższego uposażenia od przewidzianego w tabeli płac dla pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach kierowniczych w urzędach gmin (w tym zastępcy kierownika jednostki nie mogą mieć wyższego wynagrodzenia niż zastępca naczelnika miasta lub sekretarz biura urzędu gminy) i być zaszeregowani według dwóch najwyższych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego lub dodatku specjalnego, przewidzianych w obowiązujących tabelach płac,
- 2) pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych nie mogą mieć wyższego uposażenia od przewidzianego w tabeli płac dla pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach kierowniczych w urzędach gmin i być zaszeregowani do najwyższych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego lub dodatku specjalnego, przewidzianych w obowiązujących tabelach płac,
 - 3) fundusz premiowy może być ustalony w wysokości nie przekraczającej 75% dopuszczalnej wielkości przewidzianej w zasadach wynagradzania,
 - 4) premie indywidualne mogą być wypłacane pracownikom do wysokości 75% maksymalnych wymiarów określonych zasadami wynagradzania.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych szczebla powiatowego nie mogą mieć wyższego wynagrodzenia od przewidzianego w tabeli dla naczelnika powiatu. W stosunku do pracowników tych jednostek mają odpowiednie zastosowanie postanowienia ust. 2.
4. W przypadkach uzasadnionych właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, zarząd główny organizacji spółdzielczej) w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może podjąć decyzję o zaszeregowaniu pracownika zaliczanego do kierownictwa jednostki organizacyjnej, o której mowa w ust. 2 i 3 o jedną stawkę wynagrodzenia zasadniczego lub dodatku funkcyjnego wyżej niż to wynika z ust. 2 pkt 1 jednak nie przekraczając górnych stawek płac przyjętych dla podobnego stanowiska kierowniczego w urzędzie gminy lub powiatu.
Odstępstwa od tej zasady dopuszczalne są wyłącznie za zgodą Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w przypadku, gdy zakład pracy obejmuje zakresem działania więcej niż teren jednej gminy lub osiąga roczną wartość produkcji i usług wyższą niż 20 mln złotych.
5. Postanowień ust. 2 i 3 nie stosuje się w zakładach państwowego przemysłu i budownictwa objętych planowaniem centralnym, w państwowych przedsiębiorstwach rolnych, w wojewódzkich spółdzielniach budownictwa wiejskiego, w spółdzielniach oszczędnościowo-pożyczkowych, w terenowych organach administracji państwowej, powiatowych inspektoratach statystycznych, oddziałach banków i zakładach ubezpieczeń, oraz do pracowników działalności podstawowej w zakładach służby zdrowia, weterynarii, opieki społecznej, nauki, oświaty i wychowania, w zakładach komunikacji, transportu i łączności.
6. Przez użyte w wytycznych określenia:
- a) naczelnik gminy, urząd gminy, zastępca naczelnika gminy rozumieć należy odpowiednio naczelnika miasta i je-

go zastępcę oraz urząd miejski miasta nie stanowiącego powiatu.

- b) naczelnik powiatu – rozumieć należy również naczelnika (prezydenta) miasta stanowiącego powiat.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: W. Kawalec
Minister Finansów: S. Jędrychowski

29

ZARZĄDZENIE NR 65
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 5 listopada 1974 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych oraz niektórych pracowników zajmujących się magazynowaniem, klasyfikacją i skupem ogumienia nadającego się do regeneracji lub użycia w trakcji konnej.

Na podstawie § 6 uchwały Nr 185 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 1968 r. w sprawie gospodarki ogumieniem trakcyjnym (Monitor Polski Nr 29, poz. 193) oraz § 7 ust. 2 pkt 5 uchwały Nr 163 Rady Ministrów z dnia 6 lipca 1973 r. w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac oraz ze środków nie objętych funduszem płac w gospodarce uspołecznionej zarządza się, co następuje:

§ 1.

W zarządzeniu Nr 2 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 3 stycznia 1974 r. w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych za oszczędną eksploatację opon samochodowych oraz premiowania niektórych pracowników zajmujących się magazynowaniem, klasyfikacją i skupem ogumienia nadającego się do regeneracji lub użycia w trakcji konnej (Dz. Urz. MPPiSS Nr 4, poz. 7) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) § 4 ust. 2 otrzymuje brzmienie:
 - „2. Wpłata premii, o których mowa w § 2 pkt 1 oraz w § 3 ust. 2 pkt 1 może być dokonana po zakwalifikowaniu opony do regeneracji (bieżnikowania) w celu dalszego użytkowania w trakcji szybkiej, wolnobieżnej lub konnej przez punkt skupu; a w jednostkach upoważnionych do klasyfikowania opon we własnym zakresie przez klasyfikatorów tych jednostek stosownie do przepisów zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z dnia 14 lutego 1970 r. w sprawie organizacji skupu i odsprzedaży używanego ogumienia trakcyjnego (Monitor Polski Nr 6, poz. 58)”.
- 2) § 8 otrzymuje brzmienie:
 - „§ 8. Premie, o których mowa w § 2, 3 i 7, są wypłacane z osobowego funduszu płac poza planem funduszu i są premiami oszczędnościowymi w rozumieniu § 7 ust. 2 pkt 5 uchwały Nr 163 Rady Ministrów w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac oraz ze środków nie objętych funduszem płac w gospodarce uspołecznionej.”
- 3) § 9 otrzymuje brzmienie:
 - „§ 9. Premie wypłacane na podstawie niniejszego zarządzenia:
 - 1) pracownikom wynagradzanym według płac netto – wolne są od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne,

- 2) pracownikom innym niż określani w pkt 1 – podlegają opodatkowaniu według zasad obowiązujących przy opodatkowaniu wynagrodzeń otrzymywanych od więcej niż jednego płatnika.”

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

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

III. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

30.

WYJAŚNIENIE Nr 57

Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 7 października 1974 r.

w sprawie zaliczania do I kategorii zatrudnienia pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu metalowego.

W myśl § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1956 r. w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz.U. z 1956 r. Nr 39, poz. 176, z 1964 r. Nr 34, poz. 215, z 1967 r. Nr 26, poz. 121 i z 1968 r. Nr 22, poz. 148) działy II – XIV załączonego do tego rozporządzenia wykazu prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia uprawniających do zaliczenia do I kategorii zatrudnienia, dotyczą pracowników zatrudnionych w przedsię-

biorstwach podległych resortom, do których zakresu działania należy dany rodzaj przemysłu.

Prace wymienione w dziale IX powołanego wykazu obejmują pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu metalowego. Na tle dotychczasowej wykładni – opartej na literalnym brzmieniu powyższego przepisu – wyłaniają się w praktyce trudności w stosowaniu tego działu w związku z reorganizacją i przesunięciami między resortami przedsiębiorstw przemysłu metalowego, które w rezultacie tego podlegają obecnie różnym resortom.

W celu prawidłowego stosowania przepisów powołanego rozporządzenia w odniesieniu do przedsiębiorstw przemysłu metalowego ustalam następującą ich wykładnię:

- 1) przy stosowaniu działu IX wykazu załączonego do powołanego wyżej rozporządzenia przyjmuje się, że praca podlega zaliczeniu do I kategorii zatrudnienia – bez względu na przynależność resortową zakładu pracy – jeżeli pracownik wykonywał zatrudnienie w:
 - a) przedsiębiorstwie, do którego zadań należy wykonywanie produkcji przemysłowej objętej tym działem lub
 - b) dziale przedsiębiorstwa lub innego zakładu pracy, którego produkcja odpowiada warunkowi, o którym mowa w pkt 1,
- 2) z uwagi na przepis § 1 ust. 1 powołanego rozporządzenia, uzależniająco zaliczenie prac wymienionych w tym wykazie do I kategorii zatrudnienia od wykonywania ich stale i w pełnym wymiarze czasu pracy – zasada, o której mowa w pkt 1, nie ma zastosowania do pracowników wykonujących prace te tylko okresowo lub przez część dnia roboczego.

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

WARUNKI PRENUMERATY

Prenumerata roczna wynosi złotych 40,-. Wpłaty za prenumeratę (tylko całoroczną) urzędy, instytucje i zakłady pracy mogą dokonywać wyłącznie w Oddziałach i Delegaturach „Ruch” znajdujących się we wszystkich miastach wojewódzkich i powiatowych – w nieprzekraczalnym terminie do dnia 25 listopada danego roku kalendarzowego na rok następny.

Prenumeratory indywidualni mogą dokonywać wpłat na prenumeratę w urzędach pocztowych i u listonoszy lub wnosić opłaty na konto PKO Nr 1-6-100020 – Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „RUCH” – Warszawa, ul.

Towarowa 28 – w terminie do 10 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty.

Pojedyncze egzemplarze można nabywać tylko w Centrali Kolportażu Prasy i Wydawnictw „RUCH” – Warszawa, ul. Towarowa 28 – na zamówienia.

Wszelkie reklamacje dotyczące prenumeraty i zamówień należy składać do placówek „Ruch” lub urzędów pocztowych, w których opłacona została prenumerata dziennika.

Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych nie przyjmuje wpłat na prenumeratę i nie prowadzi sprzedaży dziennika.

Redakcja i Administracja: Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych Warszawa, ul. Chopina 1