



DZIENNIK URZĘDOWY

KOMITETU PRACY I PŁAC

Rok III

Warszawa, dnia 20 czerwca 1963 r.

Nr 3(13)

TRESC:

Poz.	PLACE	Str.	Poz.	Str.	
7.	Wyjaśnienie Nr 2 Komitetu Pracy i Płac z dnia 3 maja 1963 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w zjednoczeniach .	7	10.	Pismo okólne Nr 18 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 maja 1963 r. w sprawie interpretacji niektórych postanowień uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń	10
8.	Pismo okólne Nr 16 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 11 maja 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	7	11.	Wytyczne Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 20 maja 1963 r. w sprawie zaszeregowania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw państwowych oraz w magazynach innych jednostek państwowych	11
9.	Wytyczne Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 10 maja 1963 r. w sprawie środków oddziaływania na poprawę jakości produkcji oraz na oszczędzanie surowców i materiałów	6			

PLACE

7.

WYJASNIENIE Nr 2

KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 3 maja 1963 r.

w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w zjednoczeniach.

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

Zasady gospodarowania bezosobowym funduszem płac zostały określone:

- 1) uchwałą Nr 21 Rady Ministrów z dnia 17 stycznia 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (Monitor Polski Nr 11, poz. 35) oraz
- 2) zarządzeniem Nr 10 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 lutego 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w jednostkach państwowych

i społecznych nie będących przedsiębiorstwami (Monitor Polski Nr 11, poz. 36 i z 1963 r. Nr 9, poz. 41).

W związku z wątpliwościami, które z wymienionych zasad powinny być stosowane w zakresie gospodarowania bezosobowym funduszem płac w zjednoczeniach, należy uznać, iż w jednostkach tych stosuje się zasady określone w zarządzeniu Nr 10 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 lutego 1962 r.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: **A. Burski**

8.

PISMO OKÓLNE Nr 16

PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 11 maja 1963 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W związku z zapytaniem, co do zasad ustalania wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (w szczególności rencistów) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się, co następuje:

1. Wynagrodzenie za pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. na tzw. półetacie)

powinno być określone proporcjonalnie do wynagrodzenia należnego za tę pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji pracownikom, o których mowa, przysługuje:

- a) przy płacy ustalonej miesięcznie — wynagrodzenie w wysokości takiej części wynagrodzenia przewidzianego za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, jaka odpowiada określonemu umową o pracę wymiarowi czasu pracy pracownika,
 - b) przy płacy ustalonej za godzinę pracy — wynagrodzenie w wysokości wynikającej z przemnożenia godzinowej stawki wynagrodzenia, przewidzianej za daną pracę, przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych.
2. Przy ustalaniu wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy należy stosować przepisy uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniższej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji, urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski nr 25, poz. 124).

W konsekwencji:

- a) jeżeli przy płacy ustalonej miesięcznie wynagrodzenie według obowiązujących na danym stanowisku stawek przy pełnym wymiarze czasu pracy wynosi mniej niż 750 zł miesięcznie, za podstawę ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy należy przyjąć kwotę 750 zł miesięcznie,
 - b) jeżeli przy płacy ustalonej godzinowo średni zarobek pracownika za każdą przepracowaną godzinę w ramach ustawowych norm czasu pracy wyniesie w danym miesiącu mniej niż 3,85 zł, należy mu wypłacać wyrównanie do stawki 3,85 zł za każdą godzinę pracy.
3. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy powinien być określony wyraźnie w umowie o pracę.
4. Jeżeli przy ustalaniu warunków zatrudnienia rencisty przewidywane jego wynagrodzenie może przekroczyć granicę zarobków powodujących — zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 maja 1958 r. w sprawie zawieszania prawa do renty oraz zasad wypłacania inwalidzkiej renty wyrównawczej (Dz. U. nr 25, poz. 111 z późn. zmianami) — zawieszenie prawa do renty, należy uprzedzić o tym rencistę. W przypadku tym na życzenie rencisty należy zmniejszyć obowiązujący go wymiar czasu pracy w stopniu umożliwiającym uzyskanie zarobków w granicach nie powodujących zawieszenia renty, chyba że nie da się to pogodzić z istniejącą w zakładzie pracy organizacją pracy lub możliwościami zatrudnienia.

Przewodniczącą Komitetu Pracy i Płac: **wz. A. Firganek**

9.

WYTYCZNE

PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 10 maja 1963 r.

w sprawie środków oddziaływania na poprawę jakości produkcji oraz na oszczędzanie surowców i materiałów.

Na podstawie § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1960 r. w sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz zakresu współpracy Komitetu z innymi organami administracji państwowej (Dz. U. Nr 23, poz. 133) — Komitet Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustala następujące wytyczne zmierzające do poprawy jakości produkcji oraz do oszczędnego zużycia surowców (materiałów) przez pełniejsze wykorzystanie w tym celu bodźców materialnego zainteresowania.

Stosowanie systemów płac i norm pracy

§ 1. 1. Wynagradzanie robotników zatrudnionych przy poszczególnych operacjach (fazach, odcinkach produkcji) powinno być oparte o systemy płac, które:

— stymulują dotrzymanie norm jakości (gatunkowości) oraz norm zużycia surowców i materiałów zwłaszcza w tych przypadkach, w których robotnicy mają decydujący wpływ na poprawę jakości (gatunkowości) lub na zmniejszanie zużycia surowców i materiałów,

— nie zawierają w sobie elementów skłaniających do wytwarzania produktów nie odpowiadających normom jakości lub warunkom umownym produkcji lub też do powstawania produkcji wybrakowanej i przekraczania norm zużycia surowców (materiałów).

2. Celem sprawdzenia, czy aktualnie stosowane systemy płac odpowiadają warunkom, określonym w ust. 1, należy dokonać przeglądu stosowanych obecnie systemów płac i w ramach tego przeglądu:

1) zachowując akord jako podstawowy system płac tam, gdzie znajduje on ekonomiczne uzasadnienie — łączyć ten system z premiowaniem za jakość produkcji oraz za oszczędność surowców (materiałów) zwłaszcza w przypadkach stosowania norm gatunkowości oraz dopuszczalnych od-

chyleń w ramach wskaźników jakości produkcji (dopuszczalna ilość braków, odpadów, produktów gorszego gatunku itp.);

- 2) sprawdzić działanie istniejącego systemu różnicowania cen jednostkowych w zależności od gatunkowości i przedstawić w przewidzianym trybie wnioski w sprawie zmiany tego systemu, jeżeli nie spełnia on należycie roli bodźca do poprawy jakości produkcji;
- 3) wprowadzić lub usprawnić stosowany system czasowo-premiowy poprzez zaniechanie bezpośredniego powiązania tego systemu z kryteriami ilościowymi produkcji na rzecz kryteriów jakościowych i oszczędnościowych:

— przy produkcji opartej na automatycznej regulacji tempa pracy (produkcja aparaturowa i zautomatyzowana), jeżeli akordowy system płac skłania robotników do przyspieszania pracy maszyn (urządzeń) i uzyskiwania na tej drodze wyników ilościowych produkcji kosztem jej jakości lub kosztem niedotrzymywania norm zużycia surowców (materiałów),

— przy operacjach, gdzie o wydajności pracy decydują czynności, dla których wyznaczony jest tzw. *technologiczny* czas trwania, nie mogący podlegać jakiegokolwiek redukcji przez robotników,

— w przypadkach niepełnego wykorzystywania zdolności produkcyjnej urządzeń i niemożności zatrzymywania tych urządzeń oraz pełnej ich eksploatacji w krótszym okresie czasu;

- 4) zmienić wskaźniki premiowania zdezaktualizowane zarówno z punktu widzenia kryteriów jak i wysokości wskaźników oraz wskaźniki łatwo osiągalne — zastępując je wskaźnikami odpowiadającymi aktualnym wymaganiom procesu technologicznego a zwłaszcza wskaźnikami związanymi z jakością produkcji, gatunkowością, zmniejszeniem ilości braków, zużyciem surowców (materiałów) lub z innymi odpowiednimi wskaźnikami (parametrami) technicznymi.

Zmiany w systemach płac, o których wyżej mowa należy przeprowadzić w ramach obowiązujących w danym resorcie (branży, przedsiębiorstwie) przepisów oraz w ramach posiadanego funduszu płac.

3. Przy obliczaniu zarobku akordowego lub wysokości premii robotników należy bezwzględnie przestrzegać zasady nie wliczania do produkcji braków powstałych z winy robotnika.
4. Niezależnie od przeglądu systemów płac, o którym mowa w ust. 2, należy dokonać przeglądu norm pra-

cy stosowanych przy operacjach, gdzie powstaje nadmierna ilość braków lub zwrotów produkcji w drodze reklamacji, jako wadliwie wykonanej oraz gdzie normy jakości (gatunkowości) nie są wykonywane lub gdzie normy zużycia surowców (materiałów) są przekraczane.

Przy dokonywaniu tego przeglądu należy w szczególności zwracać uwagę czy:

— warunki techniczno-organizacyjne nie stwarzają antybodźców do wytwarzania produktów o wymaganej jakości lub przestrzegania norm zużycia surowców (materiałów),

— pracochłonność związana z wyższą gatunkowością lub jakością produktu została odpowiednio uwzględniona przy ustalaniu wielkości norm pracy,

— pracochłonność ustalona w normach pracy uwzględnia różne gatunki używanego surowca.

Przeglądu norm pracy, o którym wyżej mowa, należy dokonać w trybie ustalonym w uchwale nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy (Monitor Polski Nr 54, poz. 235), z tym że przegląd ten dotyczyć powinien w pierwszym rzędzie operacji, gdzie stosuje się normy pracy nie oparte o szczegółowe obliczenia, pomiary i materiał analityczny.

Premiowanie pracowników umysłowych

- § 2. 1. W przedsiębiorstwach, które stosują zasady premiowania określone w uchwale nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym (Monitor Polski nr 14, poz. 73 z późniejszymi zmianami), należy ustalić w maksymalnym stopniu zadania zmierzające do poprawy jakości produkcji i do oszczędności surowców (materiałów), jako uzupełniające mierniki premiowania i warunki uruchamiania przez zjednoczenie pełnego funduszu premiowego (zasadniczego i dodatkowego). Mierniki te i warunki powinny być wyrażone konkretnymi zadaniami ustalonymi okresowo lub na stałe i znaleźć odpowiednie odzwierciedlenie w praktyce przyznawania premii poszczególnym pracownikom.
2. Za produkty zwrócone producentowi, jako wykonane wadliwie (uznane reklamacje), należy niezależnie od dokonywanych zmniejszeń premii pracownikom kontroli technicznej — wyciągnąć konsekwencje w stosunku do pracowników dozoru technicznego, zatrudnionych w wydziałach (oddziałach) wytwarzających dany produkt. Konsekwencje te powinny

być zależne od strat, jakie przedsiębiorstwo ponosi w związku z uznaniem reklamacji i polegać w szczególności na:

- odliczaniu reklamowanych produktów z ilości (wartości) produkcji stanowiącej podstawę oceny działalności danego wydziału (oddziału, odcinka produkcyjnego),
- zmniejszeniu premii indywidualnych przypadających na okres, w którym reklamacja została uznana — bez możliwości ich kompensacji w okresach następnych.

3. Postanowienia o obowiązkowych podstawowych warunkach ustalonych w załączniku nr 3 do uchwały, o której mowa w ust. 1 (§ 4, ust. 1, pkt. 4 i 7 załącznika) należy stosować następująco:

- główny technolog i technolodzy zatrudnieni w dziale technologicznym lub równorzędnym odpowiedzialni są za opracowanie, analizę, bieżące aktualizowanie oraz wprowadzanie w życie norm jakości (gatunkowości) oraz ich wykonanie w skali całego przedsiębiorstwa,
- technolodzy wydziałowi (oddziałowi) odpowiedzialni są za wykonanie norm jakości (gatunkowości) na odcinkach przez siebie nadzorowanych,
- w procesach, gdzie o kosztach produkcji decydują surowce (materiały), utrzymanie się w planowanych kosztach wydziałowych lub obniżenie tych kosztów należy oceniać przede wszystkim według stopnia zużycia surowców (materiałów).

4. Postanowienia ust. 1, 2 i 3 powinny być wprowadzone do zakładowych regulaminów premiowania pracowników umysłowych.

§ 3. Postanowienia § 2 należy stosować odpowiednio w przedsiębiorstwach nie objętych uchwałą, o której mowa w § 2 ust. 1, jeżeli przedsiębiorstwa te tworzą fundusz premii dla celów premiowania pracowników umysłowych.

Nagradzanie pracowników

§ 4. 1. Fundusz nagród będący w dyspozycji poszczególnych ministrów, o którym mowa w uchwale nr 261/62 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 8 września 1962 r. w sprawie wysokości kwot na nagrody w roku 1962 dla jednostek objętych planowaniem centralnym i terenowym — powinien być m. in. przeznaczony dla przedsiębiorstw wykazujących się szczególnymi osiągnięciami z za-

kresu poprawy jakości produkcji i z zakresu obniżenia zużycia surowców (materiałów).

2. Przy ustalaniu zasad podziału funduszu zakładowego, zgodnie z uchwałą XVI Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 14 lutego 1962 r. w sprawie gospodarowania funduszem zakładowym (Biuletyn CRZZ Nr 2, poz. 21), wykorzystywać należy również bodźce w zakresie poprawy jakości produkcji zawarte w funduszu zakładowym.

Postanowienia końcowe

§ 5. W przypadkach, w których wprowadzenie w życie niniejszych wytycznych powoduje konieczność zmiany zasad wynagradzania stosowanych w poszczególnych branżach (przedsiębiorstwach-zakładach), należy tego dokonać w drodze zawarcia protokołów dodatkowych do układów zbiorowych pracy.

§ 6. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym wprowadzenie postanowień niniejszych wytycznych w podległych im jednostkach przemysłowych.

§ 7. Wytyczne obowiązują od dnia 1 czerwca 1963 r.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: **A. Burski**

10.

PISMO OKOLNE Nr 18

PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 15 maja 1963 r.

w sprawie interpretacji niektórych postanowień uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń.

W związku z zapytaniami w sprawie stosowania niektórych postanowień uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski nr 25, poz. 124) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się, co następuje:

1. Dodatek w wysokości 27 zł, o którym mowa w § 2 ust.

1 uchwały, przysługuje:

1) pracownikom:

- a) zatrudnionym w więcej niż jednym miejscu pracy — tylko do wynagrodzenia otrzymywanego od pierwszego płatnika,
- b) zatrudnionym w wymiarze co najmniej równym połowie pełnego wymiaru czasu pracy,
- c) bez względu na efektywnie przepracowaną ilość dni w miesiącu, z wyjątkiem pracowników nowopryjmowanych i zwalnających się, którzy dodatek ten otrzymują pod warunkiem przepracowania co najmniej 14 dni kalendarzowych w miesiącu przyjęcia lub zwolnienia się z pracy,

2) pracującym rencistom, którzy nie otrzymują 20 złotowego dodatku do renty.

2. Dodatek w wysokości i na zasadach ustalonych w ust. 1 przysługuje również pracownikom, których pełne wynagrodzenie przy niepełnym wymiarze czasu pracy wynosi poniżej 750 zł miesięcznie.

Dodatek ten otrzymują pracownicy, którzy nie otrzymują dodatku wyrównawczego na podstawie § 1 uchwały (wyrównanie minimum wynagrodzenia).

3. Przez określenie „całkowite zarobki miesięczne”, o których mowa w § 2 ust. 1 uchwały, należy rozumieć wszystkie elementy wynagrodzenia opodatkowane podatkiem od wynagrodzeń.

4. Przepis § 2 ust. 2 uchwały o wypłacaniu dodatków w wysokości 27 zł odnosi się również do pracowników ociemniałych, których zarobki zwolnione są od opodatkowania.

5. Przy ustalaniu wysokości elementów wynagrodzenia podlegających wyłączeniu z wynagrodzenia stanowiącego podstawę do wyrównania należy przyjąć:

- a) wynagrodzenie normalne za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z przepisami § 1 ust. 2 i 5 uchwały,
- b) dodatek do tego wynagrodzenia, zgodnie z § 1 ust. 6, pkt. 2 uchwały.

Przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy przyjmować dotychczasowe stawki wynagrodzeń nie mniej jednak jak 2,60 zł/godz. zarówno przy obliczaniu płacy normalnej jak i dodatku do tej płacy.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: **wz. T. Kochanowicz**

11.

WYTYCZNE

PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 20 maja 1963 r.

w sprawie zaszeregowania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw państwowych oraz w magazynach innych jednostek państwowych.

Na podstawie § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1960 r. w sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz zakresu współpracy Komitetu z innymi organami administracji państwowej (Dz. U. nr 23, poz. 133) — w związku z postanowieniami uchwały nr 95/62 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 16 marca 1962 r. w sprawie programu i terminów niektórych prac dotyczących zagadnień zatrudnienia i płac oraz gospodarki materiałowej — Komitet Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych — w celu poprawienia gospodarki materiałami i surowcami ustala następujące wytyczne w sprawie zaszeregowania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw państwowych.

§ 1. 1. Pracownicy umysłowi magazynów państwowych przedsiębiorstw przemysłowych objętych uchwałą nr 199 Rady Ministrów z dnia 30 maja 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych — w których zatrudnienie tych pracowników uzależnione jest od posiadania kwalifikacji i stażu pracy określonych w branżowych taryfikatorach kwalifikacyjnych pracowników umysłowych w przemyśle dla stanowisk: starszy inżynier, starszy ekonomista, inżynier, ekonomista, starszy technik, technik — mogą być zaszeregowani odpowiednio jak pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z tabelami płac ustalonymi dla poszczególnych kategorii przedsiębiorstw.

2. O zaszeregowaniu pracowników określonych w ust. 1 powinny — obok kwalifikacji i stażu pracy — decydować:

- charakter magazynu (główny, podręczny),
- wartość magazynowanych surowców i materiałów,
- rodzaj surowców i materiałów (np.: pakowane, luzem itp.),
- jednolitość lub różnorodność asortymentów,
- szkodliwe warunki pracy (określone w obowiązującym trybie),

— bezpieczeństwo magazynowania (np.: materiały wybuchowe, łatwopalne, żrące itp.).

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, w których od kierowników magazynów i ich zastępców wymagane są kwalifikacje i staż pracy określone w branżowych taryfikatorach kwalifikacyjnych dla kierowników działów techniczno-ekonomicznych i ich zastępców — mogą oni być zaszeregowani odpowiednio jak kierownicy działów techniczno-ekonomicznych i ich zastępcy, o ile spełniają wymogi określone dla tych stanowisk w branżowych taryfikatorach kwalifikacyjnych.

§ 2. Branżowe zasady zaszeregowania pracowników, o których mowa w § 1, ustala w oparciu o niniejsze wytyczne właściwi ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

§ 3. Zmiany obowiązujących zasad zaszeregowania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach w jednostkach nie objętych uchwałą nr 199 Rady Mini-

strów z dnia 30 maja 1957 r. ustala, w oparciu o niniejsze wytyczne, właściwi ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

§ 4. Wprowadzenie zasad zaszeregowania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach w oparciu o niniejsze wytyczne może nastąpić pod warunkiem, że wynikające skutki finansowe znajdują pokrycie w planowanym na 1963 r. funduszu płac.

§ 5. Zmiany zaszeregowania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach należy wprowadzić w drodze zawarcia protokołów dodatkowych do układów zbiorowych pracy.

§ 6. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym wprowadzenie, w miarę potrzeby, niniejszych wytycznych w podległych im jednostkach.

§ 7. Wytyczne obowiązują od dnia podpisania.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: **wz. T. Kochanowicz**

Tłoczono z polecenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac

Prenumerata roczna wynosi 40,— zł, półroczna 22,— zł, egz. 3,— zł.

Prenumeratę należy wpłacać na konto Narodowego Banku Polskiego Oddział V Miejski, Warszawa nr 1529-91-714
część 6 dz. 7 rozdz. 3

Otrzymana wpłata traktowana będzie jako zamówienie

Druk. „Gryf”. Zam. 734/692 — 2400 — L-85.