

wynik sporu lub procesu może mieć wpływ na treść opinii, pracownik może wystąpić do kierownika zakładu o jej sprostowanie, niezależnie od obowiązujących terminów.

2. Opinia zawierająca informację, o której mowa w § 6 pkt 8, nie podlega jednak sprostowaniu, jeżeli postępowanie karne warunkowo umorzono lub umorzono z powodu amnestii, powinna być natomiast odpowiednio uzupełniona.

§ 9. Zasady określone w § 7 i 8 stosuje się odpowiednio w razie niewydania pracownikowi w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

§ 10. Tracą moc:

- 1) zarządzenie nr 284 Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 października 1956 r. w sprawie likwidacji praktyki poufnego opiniowania pracowników (Monitor Polski Nr 86, poz. 998),
- 2) zarządzenie nr 19 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 marca 1962 r. w sprawie trybu przyjmowania do pracy na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną (Monitor Polski Nr 20, poz. 86).

§ 11. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jarószewicz*

270

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 listopada 1974 r.

w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu.

Na podstawie art. 145 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy dotyczące pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu.

§ 1. 1. Pracownikami zatrudnionymi przy pilnowaniu są pracownicy straży przemysłowej.

2. Za pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu uważa się również innych pracowników obowiązanych do pilnowania całości i bezpieczeństwa mienia, a w szczególności dozorców, portierów i strażników.

§ 2. 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu w miejscu stałym nie może przekraczać 12 godzin na dobę i 56 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, z tym że okres ten nie może być dłuższy niż 3 tygodnie.

2. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w ust. 1 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 3. Pracownikom zatrudnionym w mniejszym wymiarze czasu pracy, niż to wynika z normy określonej w § 2 ust. 1, za pracę przekraczającą ustalony dla nich wymiar czasu pracy, lecz w granicach tej normy, przysługuje normalne wynagrodzenie bez dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 4. 1. Pracownikom zatrudnionym według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną, jeżeli pracują w niedzielę, należy zapewnić inny dzień w tygodniu wolny od pracy; pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 3 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Dotyczy to również pracowników zatrudnionych w mniejszym wymiarze niż 56 godzin przeciętnie na tydzień.

2. Pracownikom zatrudnionym według rozkładu czasu pracy przewidującego w każdym tygodniu co najmniej 24 kolejne godziny wolne od pracy nie przysługuje dodatkowy wolny dzień od pracy w zamian za niedzielę; co najmniej raz na 3 tygodnie 24 kolejne godziny wolne od pracy powinny przypadać w niedzielę.

§ 5. 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych — oprócz normalnego wynagrodzenia — przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania.

2. Za pracę wykonywaną w czasie przekraczającym równocześnie dzienną i tygodniową normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

3. Wynagrodzenie z dodatkiem, o którym mowa w ust. 1, przysługuje ponadto:

- 1) pracownikom zatrudnionym według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną — za pracę w dniu, który zgodnie z § 4 ust. 1 miał być wolny od pracy, jeżeli nie udzielono pracownikowi innego dnia wolnego od pracy;
- 2) za pracę w dniu świątecznym nie będącym niedzielą i nie przypadającym w niedzielę, jeżeli nie udzielono pracownikowi w zamian za pracę w tym dniu innego dnia wolnego od pracy;
- 3) za pracę w trzecią niedzielę, która miała być wolna od pracy, a także za pracę w trzecią niedzielę, w którą powinny przypadać 24 godziny wolne od pracy (§ 4) — niezależnie od przysługującego pracownikowi w zamian za te niedziele innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

4. W razie zatrudnienia pracownika w dniu, który miał być udzielony w zamian za przepracowaną niedzielę (ust. 3 pkt 3), pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie za pracę w tym dniu bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Rozdział 2

Przepisy dotyczące pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu.

§ 6. 1. Pracownikami zatrudnionymi przy konwojowaniu, zwanymi dalej konwojentami, są pracownicy, którzy zgodnie z umową o pracę mają obowiązek stałego konwojowania.

2. Przez konwojowanie rozumie się pilnowanie całości i bezpieczeństwa powierzonego konwojentowi mienia w czasie jego przewozu.

§ 7. 1. Za czas pracy przy konwojowaniu uważa się czas, w którym konwojent ma przedmiot konwoju w swej pieczy.

2. Przy konwoju jednoosobowym czas pracy liczy się od chwili przejścia do chwili zdania przedmiotu konwoju.

3. Przy konwoju wieloosobowym do czasu pracy nie wlicza się czasu konwojowania, podczas którego konwojent nie ma przedmiotu konwoju w swojej pieczy; jeżeli nie określono czasu, w którym konwojent ma pieczę nad przedmiotem konwoju — czas pracy liczy się od chwili przejścia do chwili zdania przedmiotu konwoju.

4. Do czasu pracy konwojenta nie wlicza się czasu dojazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przejścia przedmiotu konwoju, czasu oczekiwania na przejście przedmiotu konwoju oraz czasu przejazdu powrotnego do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju.

5. Zasady wynagradzania za czas, w którym konwojent nie ma przedmiotu konwoju w swojej pieczy (ust. 3 i 4), określają odrębne przepisy.

6. Jeżeli jednak czas pracy przy konwojowaniu nie wypełnia normalnego czasu pracy — do czasu pracy konwojenta wlicza się również czas, o którym mowa w ust. 4, w liczbie godzin brakujących do normalnego czasu pracy wynikającego z obowiązującej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 8. 1. Czas pracy konwojenta nie może przekraczać 10 godzin na dobę i 92 godzin w okresie dwóch tygodni.

2. Dwutygodniową normę czasu pracy, określoną w ust. 1, zmniejsza się za każdy dzień świąteczny nie będący niedzielą i nie przypadający w niedzielę o 8 godzin lub o 6 godzin — jeżeli dzień świąteczny przypadał w dniu, w którym w danym zakładzie pracy czas pracy wynosi 6 godzin.

§ 9. Praca przy konwojowaniu wykonywana ponad normy czasu pracy wynikające z przepisów § 8 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 10. Konwojentom zatrudnionym według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną, jeżeli pra-

cują w niedzielę, należy zapewnić inny dzień w tygodniu wolny od pracy, z tym że pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 3 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

§ 11. 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych — oprócz normalnego wynagrodzenia — konwojentom przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszergowania pracownika — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających dwutygodniową normę czasu pracy, przepracowanych w granicach do 10 godzin na dobę;
- 2) 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszergowania pracownika — za pracę nadliczbową ponad dwie godziny na dobę oraz za godziny nadliczbowe przypadające w nocy lub w niedzielę i święta.

2. Za pracę wykonywaną w czasie przekraczającym równocześnie dzienną i dwutygodniową normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, przysługuje ponadto za pracę w niedzielę, która zgodnie z § 10 powinna być wolna od pracy (co trzecia niedziela), niezależnie od przysługującego konwojentowi w zamian za tę niedzielę innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

4. W razie zatrudnienia konwojenta w dniu, który miał być udzielony jako wolny od pracy w zamian za przepracowaną niedzielę (ust. 3), za pracę w tym dniu przysługuje mu normalne wynagrodzenie bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 12. W stosunku do pracowników zatrudnionych dowrywco przy konwojowaniu mają zastosowanie normy czasu pracy wynikające z przepisów art. 129 Kodeksu pracy oraz zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych określone w art. 134 Kodeksu pracy.

Rozdział 3

Przepisy końcowe.

§ 13. 1. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r., z wyjątkiem przepisów § 2—5, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1976 r.

2. Do czasu wejścia w życie przepisów § 2—5 do pracowników wymienionych w tych przepisach stosuje się dotychczasowe normy czasu pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

271

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 listopada 1974 r.

w sprawie chorób zawodowych.

Na podstawie art. 231 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) oraz art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6 z późniejszymi zmianami) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje: