

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 października 1986 r.

w sprawie praw i obowiązków pracowników państwowej jednostki organizacyjnej „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”.

Na podstawie art. 298 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141, z 1975 r. Nr 16, poz. 91, z 1981 r. Nr 6, poz. 23, z 1982 r. Nr 31, poz. 214 oraz z 1985 r. Nr 20, poz. 85 i Nr 35, poz. 162) zarządza się, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy wstępne.

§ 1. 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników mianowanych, zatrudnionych w państwowej jednostce organizacyjnej „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”, zwanej dalej „PPTT”.

2. Przepisy § 2, 3 ust. 1 pkt 1—4 oraz ust. 4 pkt 1, § 9 ust. 2, 4 i 5, § 10, 18—22 i 25—43 stosuje się odpowiednio do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

3. Przepisy § 19 ust. 2 pkt 3—5 oraz § 26 stosuje się do urzędników państwowych Ministerstwa Łączności pełniących funkcję zarządu PPTT.

4. Minister Łączności ustala stanowiska pracy w Ministerstwie Łączności, na których zatrudnieni pracownicy są obowiązani do noszenia munduru i oznak w związku

z wykonywaniem funkcji zarządu PPTT. Do pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach stosuje się przepisy § 21 ust. 1 i ust. 3 pkt 1.

§ 2. 1. Małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia nie mogą być zatrudnieni w jednostkach organizacyjnych PPTT, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek służbowej podległości.

2. Dyrektor okręgu poczty i telekomunikacji, dyrektor Głównego Urzędu Radiokomunikacji oraz dyrektor Głównego Urzędu Telekomunikacji Międzymiastowej w szczególnie uzasadnionych przypadkach może zezwolić na odstępstwa od wymagań określonych w ust. 1 w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach mu podległych.

Rozdział 2

Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy.

§ 3. 1. Stosunek pracy w PPTT nawiązuje się na podstawie mianowania z pracownikiem, który:

- 1) posiada obywatelstwo polskie,

- 2) posiada pełną zdolność do czynności prawnych,
- 3) posiada kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska pracy,
- 4) posiada pełnię praw publicznych,
- 5) daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków,
- 6) posiada odpowiedni stan zdrowia do zajmowania danego stanowiska pracy,
- 7) posiada nienaganną opinię służbową,
- 8) jest zatrudniony w PPTT trzy lata w pełnym wymiarze czasu pracy.

2. Do nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania jest wymagana zgoda pracownika.

3. Minister Łączności lub upoważniony przez niego organ w szczególnie uzasadnionych przypadkach może odstąpić od warunków określonych w ust. 1 pkt 3 i 8.

4. Minister Łączności określa:

- 1) wymagane od pracowników kwalifikacje w zakresie wykształcenia, stażu pracy i egzaminów zawodowych,
- 2) stanowiska kierownicze i samodzielne, które mogą być zajmowane wyłącznie przez pracowników mianowanych.

§ 4. Mianowania pracowników dokonują:

- 1) Minister Łączności lub upoważnione przez niego organy — na stanowiska dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych jednostek organizacyjnych PPTT,
- 2) kierownicy jednostek organizacyjnych PPTT, będących zakładami pracy — na pozostałe stanowiska.

§ 5. 1. Stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z dniem określonym w akcie mianowania, a jeżeli dnia tego nie określono — z dniem doręczenia pracownikowi aktu mianowania.

2. Akt mianowania powinien określać w szczególności:

- 1) jednostkę organizacyjną i miejsce pracy,
- 2) stanowisko służbowe i wynagrodzenie.

§ 6. 1. Pracownik przy mianowaniu składa ślubowanie następującej treści:

„Ślubuję uroczystie na powierzonym mi stanowisku przyczynić się ze wszystkich sił do pomyślnego socjalistycznego rozwoju Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, wierności Jej zawsze dochować, obowiązki swoje w służbie łączności wypełniać sumiennie i starannie, strzec interesów socjalistycznego państwa oraz przestrzegać tajemnicy państwowej i służbowej.”

2. Sprzeniewierzenie się obowiązkowi, wynikającemu z treści złożonego ślubowania stanowi o utracie rękojmi należytego wykonywania obowiązków.

§ 7. 1. Właściwy organ może przenieść pracownika na inne stanowisko służbowe po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

2. Przeniesienie na niższe stanowisko może nastąpić:

- 1) w razie stwierdzenia przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia trwałej utraty zdolności fizycznej lub psychicznej do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku,

2) w wyniku zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku,

3) w razie otrzymania przez pracownika dwóch kolejnych negatywnych ocen pracy, z tym że ocena następna nie może być dokonana wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od poprzedniej,

4) w wyniku zmian organizacyjnych, polegających na likwidacji lub łączeniu komórek,

5) w razie utraty rękojmi należytego wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku,

6) w trybie określonym w § 11.

3. Pracownik przeniesiony na niższe stanowisko z przyczyn określonych w ust. 2 pkt 1, 4, 5 i 6 zachowuje przez okres 3 miesięcy prawo do ostatnio pobieranego wynagrodzenia, a po upływie tego okresu — posiadaną dotychczasową stawkę i kategorię wynagrodzenia zasadniczego. W razie gdy zgodnie z zakładowym systemem wynagradzania zachodzi konieczność obniżenia wynagrodzenia na nowym stanowisku, wynagrodzenie pracownika ustala się w wysokości nie przekraczającej najwyższej stawki w najwyższej kategorii zaszerogowanej przewidzianej dla tego stanowiska.

4. Zasady ustalania wynagrodzenia określone w ust. 3 stosuje się odpowiednio do pracownika przeniesionego na stanowisko równorzędne w trybie określonym w ust. 1.

§ 8. 1. Kierownik zakładu pracy może powierzyć pracownikowi za jego zgodą pełnienie obowiązków na innym stanowisku niż poprzednio zajmowane.

2. Pracownik, któremu powierzono pełnienie obowiązków na innym stanowisku niż poprzednio zajmowane, może być w każdym czasie odwołany z tego stanowiska i zatrudniony na stanowisku poprzednio zajmowanym lub równorzędnym.

3. Pracownikowi, któremu powierzono pełnienie obowiązków na wyższym stanowisku, przysługuje w czasie pełnienia tych obowiązków wynagrodzenie nie niższe od najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla tego stanowiska i nie niższe niż poprzednio otrzymywane.

4. Wynagrodzenie określone w ust. 3 przysługuje pracownikowi tylko za czas powierzenia pełnienia obowiązków na tym stanowisku. Po upływie tego okresu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie nie przekraczające najwyższej stawki w najwyższej kategorii przewidzianej na poprzednio zajmowanym lub innym równorzędnym stanowisku.

§ 9. 1. W przypadkach uzasadnionych względami służby organ właściwy do mianowania może przenieść pracownika do pracy w innej jednostce organizacyjnej w ramach zakładu pracy w tej samej lub innej miejscowości na równorzędne lub wyższe stanowisko.

2. Pracownika można — na jego wniosek lub za jego zgodą — przenieść do pracy w innym zakładzie pracy PPTT w tej samej lub innej miejscowości. Przeniesienia dokonuje kierownik zakładu pracy, w którym pracownik ten jest zatrudniony, w porozumieniu z kierownikiem zakładu pracy, w którym pracownik ma być zatrudniony w wyniku przeniesienia.

3. Kobiety w ciąży i kobiety opiekującej się dzieckiem do lat 15 oraz pracownika samotnie wychowu-

jącego dziecko do lat 15 nie można bez ich zgody przenieść do pracy w innej miejscowości.

4. W razie zmiany miejsca zamieszkania związanej z przeniesieniem pracownika w przypadkach określonych w ust. 1 i 2, pracownikowi przysługuje płatne zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni.

5. Świadczenia z tytułu przeniesienia pracownika do pracy w innej miejscowości oraz zasady ich przyznawania regulują odrębne przepisy.

§ 10. Minister Łączności lub upoważniony przez niego organ może przenieść pracownika — na jego wniosek lub za jego zgodą — z Ministerstwa Łączności do pracy w PPTT oraz pracownika zatrudnionego w PPTT do pracy w Ministerstwie Łączności, z tym że wynagrodzenie pracownika przeniesionego nie może być niższe od pobieranego przed przeniesieniem.

§ 11. Pracownik mianowany na stanowisko kierownika zakładu pracy, jego zastępcy lub głównego księgowego, w przypadkach uzasadnionych względami służby, może być w każdym czasie przeniesiony przez organ, który go mianował, na inne stanowisko służbowe w tym samym lub innym zakładzie pracy PPTT.

§ 12. Stosunek pracy z pracownikiem ulega rozwiązaniu bez wypowiedzenia z jego winy w razie:

- 1) ukarania pracownika prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej karą zwolnienia z pracy,
- 2) utraty obywatelstwa polskiego,
- 3) prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych.

§ 13. 1. Stosunek pracy z pracownikiem może ulec rozwiązaniu:

- 1) z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia w razie:
 - a) osiągnięcia wieku emerytalnego,
 - b) nieuzasadnionej odmowy poddania się badaniu stanu zdrowia przez komisję do spraw inwalidztwa i zatrudnienia lub innemu badaniu lekarskiemu specjalistycznemu, przewidzianemu odrębnymi przepisami,
 - c) niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
 - d) utraty rękopisów należytego wykonywania obowiązków,
 - e) odmowy przyjęcia nowego stanowiska służbowego zaproponowanego w przypadku przeniesienia w trybie określonym w § 11;
- 2) bez wypowiedzenia w razie:
 - a) nieobecności w pracy z powodu choroby, trwającej łącznie z urlopem zdrowotnym dłużej niż jeden rok,
 - b) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
 - c) usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba, trwającej dłużej niż jeden miesiąc.

2. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku.

3. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie określonym w ust. 1 wymaga współdziałania z zakładową organizacją związkową na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

4. W razie rozwiązania stosunku pracy w trybie określonym w ust. 1 pkt 1, pracownik może być w uzasadnionych przypadkach zwolniony od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

§ 14. Stosunek pracy ulega rozwiązaniu na wniosek pracownika z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

§ 15. Stosunek pracy z pracownikiem może ulec rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

§ 16. 1. Stosunek pracy wygasa w przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę. Przepisy Kodeksu pracy o wygaśnięciu umowy o pracę stosuje się odpowiednio.

2. W razie tymczasowego aresztowania pracownika, stosunek pracy wygasa z upływem 3 miesięcy jego nieobecności w pracy, chyba że zakład pracy rozwiązał wcześniej stosunek pracy w wykonaniu prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

§ 17. Przy obliczaniu okresu czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby stosuje się zasady przewidziane w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Rozdział 3

Prawa pracowników.

§ 18. Pracownicy PPTT korzystają z ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych, stosownie do przepisów prawa karnego.

§ 19. 1. Pracownik ma prawo do przeszerogowania o jedną kategorię wynagrodzenia zasadniczego w ramach wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy w razie:

- 1) nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania,
- 2) nadania mu w danym roku złotej odznaki „Zasłużony Pracownik Łączności”.

2. Pracownik ma również prawo do:

- 1) nagrody jubileuszowej,
- 2) odprawy emerytalnej,
- 3) ulgowej opłaty za abonament radiowo-telewizyjny,
- 4) bezpłatnego abonamentu telefonicznego,
- 5) zniżki w opłatach za instalację stacji telefonicznej w lokalu mieszkalnym.

3. W przypadkach określonych w ust. 1, gdy pracownik na zajmowanym stanowisku ma:

- 1) możliwości podwyższenia wynagrodzenia w ramach stawek posiadanej najwyższej kategorii wynagrodzenia zasadniczego — przysługuje mu przeszerogowanie w ramach tych stawek,
- 2) maksymalną stawkę w najwyższej kategorii wynagrodzenia zasadniczego — przysługuje mu jednorazowa nagroda pieniężna w wysokości jednomiesięcznego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w jednostkach gospodarki uspołecznionej w dniu nabycia prawa do nagrody.

4. Zasady przyznawania świadczeń i korzystania z uprawnień wymienionych w ust. 2 określają odrębne przepisy.

§ 20. 1. Pracownik może być przeszerogowany w ramach wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska w okresach nie krótszych niż jeden rok w terminach przeszerogowania, tj. 1 stycznia i 22 lipca z mocą od 1 sierpnia. Jeden z wymienionych terminów może być przez Ministra Łączności zastąpiony „Dniem Łącznościowca” (18 października).

2. W uzasadnionych przypadkach kierownik zakładu pracy może przeszerogować pracownika w innym terminie i w krótszym okresie niż ustalony w ust. 1, a mianowicie w razie:

- 1) awansowania na stanowisko wyższe od zajmowanego,
- 2) rozszerzenia zakresu powierzonych pracownikowi czynności,
- 3) podwyższenia kwalifikacji zawodowych,
- 4) ustalenia wynagrodzenia po okresie próbnym, wstępnym lub po ukończeniu wstępnego stażu pracy.

3. Przeszerogowania, o których mowa w § 19 ust. 1, mogą być dokonane niezależnie od terminów przeszerogowań określonych w ust. 1.

§ 21. 1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ustalonych przez Ministra Łączności otrzymują bezpłatne umundurowanie i są zobowiązani do jego noszenia podczas wykonywania obowiązków służbowych.

2. Pozostali pracownicy posiadają prawo do bezpłatnego umundurowania lub ekwiwalentu pieniężnego za to umundurowanie.

3. Minister Łączności ustala:

- 1) zasady przydzielania umundurowania oraz ich wzory,
- 2) wysokość ekwiwalentów w zamian za umundurowanie.

§ 22. 1. Pracownikowi przysługuje prawo do 50% ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami.

2. Prawo to przysługuje również małżonce pracownika, a także małżonkowi pracownicy, jeżeli jest niezdolny do pracy i pozostaje na wyłącznym utrzymaniu swojej żony.

§ 23. 1. Kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy może udzielić pracownikowi urlopu zdrowotnego

na leczenie sanatoryjne. Urlopu można udzielić tylko na podstawie skierowania na okres ustalony w tym skierowaniu, nie przekraczający jednak jednego miesiąca.

2. Za czas urlopu zdrowotnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

§ 24. Pracownikowi przysługuje w czasie trwania stosunku pracy zasiłek z ubezpieczenia społecznego w okresie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby przez okres do jednego roku.

§ 25. Pracownicy, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki pracownicze, mogą otrzymać następujące wyróżnienia:

- 1) pochwałę,
- 2) dyplom uznania,
- 3) nagrodę pieniężną,
- 4) nagrodę rzeczową,
- 5) odznakę resortową,
- 6) odznaczenie państwowe.

§ 26. Pracownikom mogą być przyznawane nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej i społecznej zgodnie z obowiązującymi zasadami nagradzania.

Rozdział 4

Obowiązki pracownika.

§ 27. 1. Pracownik powinien pełnić swoje obowiązki w sposób zapewniający sprawne i prawidłowe ich wykonywanie na zajmowanym stanowisku pracy.

2. Pracownik, niezależnie od wykonywania obowiązków określonych w art. 100 Kodeksu pracy, powinien w szczególności:

- 1) sumiennie i starannie wykonywać zadania zlecone mu przez przełożonego,
- 2) przejawiać szczególną troskę o mienie państwowe, społeczne i osób korzystających z usług łączności oraz oszczędnie i racjonalnie gospodarować środkami PPTT,
- 3) strzec tajemnicy wykonywanych usług łączności zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami,
- 4) dążyć do osiągnięcia jak najlepszych wyników pracy przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz przez doskonalenie metod i organizacji pracy,
- 5) w przypadkach zagrażających przerwą w komunikacji pocztowej, telekomunikacyjnej lub radiokomunikacyjnej — podjąć niezbędne czynności zapobiegające powstaniu przerw i szkód,
- 6) strzec dobrego imienia pracownika łączności,
- 7) przestrzegać zasad współzycia społecznego i koleżeńskej współpracy.

§ 28. 1. Pracownik jest obowiązany sumiennie wypełniać polecenia służbowe przełożonych.

2. Jeżeli polecenie służbowe jest w przekonaniu pracownika sprzeczne z prawem, godzi w interes społeczny lub interes PPTT albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany przedstawić swoje zastrzeżenia przełożonemu. W razie potwierdzenia polecenia na piśmie, pracownik jest obowiązany wykonać je, zawiadamiając o zastrzeżeniach kierownika zakładu pracy, a jeżeli polecenie wydał kierownik zakładu pracy — organ nadrzędny nad zakładem.

§ 29. 1. Pracownik jest obowiązany na polecenie kierownika zakładu pracy pełnić czasowo służbę poza stałym miejscem pracy przez okres do 3 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom.

2. Okres pełnienia służby, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony za zgodą pracownika.

3. Kobiety w ciąży i kobiety opiekującej się dzieckiem do lat 15 oraz pracownika samotnie wychowującego dziecko do lat 15 nie można bez ich zgody skierować do pracy w innej miejscowości.

4. W razie pełnienia służby w innej miejscowości, pracownikowi przysługują diety i inne należności na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

§ 30. W przypadkach uzasadnionych ważnymi względami służbowymi kierownik zakładu pracy może zarządzić, aby pracownicy bez uzyskania zezwolenia nie opuszczali poza godzinami pracy miejsca zamieszkania bądź — w razie opuszczenia tego miejsca — zawiadamiali każdorazowo o czasowym miejscu pobytu.

§ 31. Pracownik może podejmować dodatkowe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę po uzyskaniu zezwolenia kierownika zakładu pracy.

§ 32. Pracownik podlega kwalifikacyjnym ocenom pracy w trybie i na zasadach określonych przez Ministra Łączności.

Rozdział 5

Czas pracy.

§ 33. Czas pracy pracowników zatrudnionych:

- 1) w jednostkach organizacyjnych PPTT podległych bezpośrednio Ministrowi Łączności,
- 2) na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w jednostkach organizacyjnych podległych bezpośrednio dyrektorom okręgów poczty i telekomunikacji oraz w komórkach funkcjonalnych tych jednostek,
- 3) w laboratoriach poczty i telekomunikacji,
- 4) na specjalistycznych stanowiskach oraz w określonych służbach eksploatacji pocztowej i technicznej,
- 5) w jednostkach radiokomunikacji,
- 6) w ruchu telekomunikacyjnym na stanowiskach pomocniczych

— wynosi średnio 40 godzin na tydzień,

§ 34. 1. Czas pracy pracowników:

- 1) bezpośredniej obsługi ruchu telekomunikacyjnego,
- 2) bezpośredniej obsługi ruchu radiokomunikacji stałej lądowej i morskiej,
- 3) wykonujących pracę w obiektach radiokomunikacyjnych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia

wynosi:

- a) 42 godziny w 6-dniowym tygodniu pracy,
- b) 35 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, mogą być również zatrudniani w systemie równoważnych norm czasu pracy na zasadach określonych w § 38—41 oraz 43.

3. Czas pracy pracowników służb kablowych, zatrudnionych bezpośrednio przy konserwacji, remontach i budowie telekomunikacyjnych linii kablowych, wynosi:

- 1) 41 godzin w 6-dniowym tygodniu pracy,
- 2) 35 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy.

4. Czas pracy pracowników zatrudnionych w jednostkach poligraficznych w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia wynosi:

- 1) 40 godzin w 6-dniowym tygodniu pracy,
- 2) 35 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy.

5. Czas pracy pracowników stale zatrudnionych w specjalnych obiektach telekomunikacyjnych — schronowych i obiektach (pomieszczeniach) całkowicie zagłębionych — przy obsłudze, konserwacji, remontach i rozbudowie urządzeń telekomunikacyjnych oraz pracowników stale zatrudnionych w specjalnych obiektach radiokomunikacyjnych całkowicie zagłębionych wynosi:

- 1) 36 godzin w 6-dniowym tygodniu pracy,
- 2) 30 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy.

6. Pracownicy objęci skróconym czasem pracy z tytułu zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia mogą korzystać z dodatkowych dni wolnych od pracy na zasadach i w trybie ustalonych odrębnymi przepisami.

7. Niedopuszczalne jest przedłużanie pracownikom czasu pracy — w okresie stosowania skróconego czasu pracy — ponad średni tygodniowy wymiar czasu pracy wynikający w ciągu roku z norm określonych w ust. 1—5, z uwzględnieniem ust. 8.

8. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Minister Łączności w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może wyrazić zgodę na odstąpienie — na okres przejściowy — od zasady ujętej w ust. 7 w odniesieniu do pracowników, o których mowa w ust. 1.

§ 35. Za pracę w wymiarze do 8 godzin na dobę i 42 godziny na tydzień nie przysługuje dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 36. 1. Do normy czasu pracy wlicza się:

- 1) przerwę na wypoczynek i spożycie posiłku przy pracy trwającej co najmniej 6 godzin:
 - a) pracownikom ruchu telefonicznego i telegraficznego, służby okienkowej oraz maszynistkom zatrudnionym w halach maszyn — 30 minut,
 - b) pracownikom pozostałych służb — 15 minut,
- 2) czas przejazdu ze stałego miejsca pracy w celu objęcia służby ambulansowej lub konwojowej oraz czas powrotu do stałego miejsca pracy po zakończeniu służby ambulansowej lub konwojowej,
- 3) czas faktycznej przerwy w pracy — nie więcej jednak niż 3 godziny — poza stałym miejscem pracy, jeżeli pracownikowi służby ambulansowej i konwojowej nie zapewniono kwatery wypoczynkowej,
- 4) czas przejazdów zorganizowanych przez zakład pracy — dla pracowników zatrudnionych przy pracach wykonywanych poza siedzibą zakładu pracy — na zasadach określonych przez Ministra Łączności.

2. Minister Łączności, w razie stwierdzenia stałego występowania szkodliwego dla zdrowia przekroczenia najwyższej dopuszczalnej wartości natężenia hałasu w pomieszczeniach eksploatacyjnych, może ustalić dla zatrudnionych tam pracowników dłuższy wymiar przerwy na wypoczynek — na okres do czasu usunięcia tego przekroczenia.

§ 37. 1. W niedziele i święta jest dozwolone zatrudnianie pracowników dla zapewnienia ciągłości ruchu pocztowego, telekomunikacyjnego i radiokomunikacyjnego oraz pracy urzędów.

2. Przepis ust. 1 dotyczy także dozorców budynków i palaczy centralnego ogrzewania.

3. Na stanowiskach, na których praca odbywa się również w niedzielę, zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikowi inny dzień wolny w tygodniu, z tym że raz na trzy tygodnie pracownik powinien korzystać z niedzieli wolnej od pracy. Zasada udzielania co trzeciej niedzieli wolnej od pracy nie dotyczy pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy.

4. Jeżeli zakład pracy nie zapewnił pracownikowi wolnej niedzieli raz na 3 tygodnie — udzielając mu z tego tytułu innego dnia wolnego od pracy — pracownikowi przysługuje za pracę w tę niedzielę dodatek w wysokości 200% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia obowiązującego w jednostkach gospodarki społecznej w dniu 1 stycznia danego roku.

5. W przypadkach szczególnych, uzasadnionych warunkami terenowymi i atmosferycznymi, pracownicy zatrudnieni w obiektach radiokomunikacyjnych, do których dojazd jest utrudniony, mogą — za zgodą kierownika zakładu pracy — przebywać w tych obiektach, nie dłużej jednak niż 7 dni. W razie całodobowego przebywania pracownika w obiekcie radiokomunikacyjnym, należy zapewnić mu odpowiedni wypoczynek nie wliczany do czasu pracy — poza przerwą, o której mowa w § 36 ust. 1 pkt 1. Czas trwania wypoczynku określa kierownik zakładu pracy.

§ 38. 1. Do pracowników zatrudnionych na określonych odrębnymi przepisami stanowiskach, na których praca jest wykonywana przez całą dobę lub co najmniej przez dwie zmiany, w tym również w niedziele i święta, kierownicy zakładów pracy mogą zastosować równoważne normy czasu pracy.

2. W ramach równoważnych norm czasu pracy czas pracy w niektórych dniach jest wyrównywany skróconym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy, przy zachowaniu warunku, iż dobowa norma czasu pracy nie będzie przekraczać:

- 1) 12 godzin w stosunku do pracowników:
 - a) zatrudnionych w służbach technicznych,
 - b) zatrudnionych w obiektach radiokomunikacyjnych, a w przypadkach uzasadnionych cyklem pracy emitowanego programu radiowo-telewizyjnego — 13 godzin,
 - c) zatrudnionych w służbie ambulansowej i konwojowej oraz na jej zapleczu, a w przypadkach uzasadnionych rozkładem jazdy pociągów i warunkami techniczno-ruchowymi stacji wyjściowej i zwrotnej — 16 godzin;
- 2) 10 godzin w stosunku do pozostałych pracowników zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy.

3. Okresem rozliczeniowym czasu pracy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy jest okres ustalony w regulaminie pracy, nie dłuższy jednak niż 13 tygodni.

§ 39. 1. Równoważne normy czasu pracy stosuje się na podstawie ustalonych harmonogramów pracy, określających dla pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

2. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych w równoważnych normach czasu pracy wlicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.

3. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy wlicza się do czasu pracy, jeżeli:

- 1) zostały przepracowane na polecenie kierownika jednostki organizacyjnej lub upoważnionego przez niego pracownika albo
- 2) praca poza harmonogramem nastąpiła wskutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć okoliczności stwierdzonych przez kierownika właściwej jednostki organizacyjnej.

4. Norma czasu pracy ustalona na okres rozliczeniowy ulega zmniejszeniu w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika o taką liczbę godzin, jaką pracownik zgodnie z harmonogramem miał przepracować w dniach tej nieobecności.

§ 40. Po każdym okresie pracy w systemie równoważnych norm czasu pracy, trwającym co najmniej 7 godzin bez przerwy, następuje okres wypoczynku, w którym pracownik jest wolny od pracy. Odpoczynek ten wynosi:

- 1) w miejscu zamieszkania pracownika — co najmniej 10 godzin od zakończenia pracy do ponownego podjęcia pracy,
- 2) poza miejscem zamieszkania pracowników służby ambulatoryjnej i konwojowej — co najmniej 3 godziny.

§ 41. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, wynagrodzenie dodatkowe w wysokości określonej odrębnymi przepisami.

§ 42. 1. W służbach ekspedycyjno-rozdzielczej i przeładunkowej, pracujących w ruchu ciągłym, może być stosowana czterobrygadowa organizacja pracy, w której czas pracy nie przekracza 12 godzin na dobę i przeciętnie w przyjętym okresie rozliczeniowym jest krótszy niż 42 godziny na tydzień, wynosi jednak co najmniej średnio 40 godzin tygodniowo, z uwzględnieniem § 35.

2. Praca w granicach norm, o których mowa w ust. 1, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 43. Minister Łączności ustali:

- 1) wykaz stanowisk i grup pracowniczych, dla których wprowadzono skrócony wymiar czasu pracy,
- 2) wykaz służb i stanowisk pracy, na których mogą być wprowadzone równoważne normy czasu pracy,
- 3) wysokość wynagrodzeń dodatkowych za pracę w godzinach nadliczbowych w systemie równoważnych norm czasu pracy,

Rozdział 6

Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna.

§ 44. 1. Pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową lub dyscyplinarną za naruszenie obowiązków pracowniczych, niezależnie od odpowiedzialności karnej lub innych rodzajów odpowiedzialności określonych odrębnymi przepisami.

2. Naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych stanowi przekroczenie służbowe lub uchybienie służbowe.

3. Przekroczeniem służbowym jest każde naruszenie obowiązków pracowniczych, wskutek którego PPTT lub korzystający z usług łączności ponieśli szkodę, ucierpiał interes PPTT, jej pracowników lub powaga zajmowanego stanowiska, oraz te naruszenia, które należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu Kodeksu pracy.

4. Uchybieniem służbowym jest każde inne naruszenie obowiązków pracowniczych, niż wynika to z ust. 3.

§ 45. Za przekroczenia służbowe nakładają się kary dyscyplinarne, a za uchybienia służbowe — kary porządkowe.

§ 46. Karami porządkowymi są:

- 1) upomnienie,
- 2) nagana.

§ 47. 1. Kary porządkowe wymierza:

- 1) kierownik zakładu pracy — w stosunku do podległych mu pracowników,
- 2) kierownik jednostki nadrzędnej — w stosunku do kierowników zakładów pracy, ich zastępców i głównych księgowych.

2. Przy wymierzaniu kar porządkowych stosuje się zasady i tryb postępowania określone w art. 109—111 i 113 Kodeksu pracy.

3. Od decyzji o wymierzeniu kary porządkowej przysługuje odwołanie do kierownika jednostki nadrzędnej w terminie 7 dni, licząc od dnia następnego po doręczeniu decyzji. Decyzja kierownika jednostki nadrzędnej, wydana po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej ukaranej, jest ostateczna.

§ 48. Od decyzji Ministra Łączności o wymierzeniu kary porządkowej odwołanie nie przysługuje.

§ 49. 1. Karami dyscyplinarnymi są:

- 1) surowa nagana,
- 2) obniżenie miesięcznego wynagrodzenia o 10% na okres do 3 miesięcy,
- 3) obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o jedną kategorię na okres do jednego roku,
- 4) przeniesienie na stanowisko bezpośrednio niższe od zajmowanego z równoczesnym obniżeniem o jedną kategorię wynagrodzenia zasadniczego,
- 5) zwolnienie dyscyplinarne z pracy.

2. Wpływy z kar dyscyplinarnych określonych w ust. 1 pkt 2 i 3 przeznaczają się na cele socjalne zakładu pracy.

§ 50. W sprawach dyscyplinarnych orzekają:

- 1) komisje dyscyplinarne przy kierownikach jednostek organizacyjnych PPTT określonych przez Ministra Łączności i Komisja Dyscyplinarna przy Ministrze Łączności jako komisje dyscyplinarne pierwszej instancji,
- 2) Główna Komisja Dyscyplinarna przy Ministrze Łączności jako druga instancja w sprawach odwoławczych od orzeczeń komisji dyscyplinarnych pierwszej instancji.

§ 51. Komisje dyscyplinarne przy orzekaniu kar dyscyplinarnych powinny uwzględniać pobudki działania, stopień winy, częstotliwość popełniania tego samego rodzaju przekroczeń służbowych, wysokość powstałej szkody, stopień naruszenia interesu PPTT lub jej pracowników, wyniki dotychczasowej pracy oraz stosunek pracownika do popełnionego przekroczenia.

§ 52. 1. Minister Łączności może zarządzić wznowienie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli wyjdą na jaw nowe istotne dla sprawy okoliczności lub okaże się, że orzeczenie dyscyplinarne zostało wydane z naruszeniem przepisów prawa.

2. W razie wznowienia postępowania, sprawa zostaje rozpatrzona przez właściwą komisję dyscyplinarną w innym składzie.

3. Wznowienie postępowania dyscyplinarnego nie może nastąpić po upływie roku od daty uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

§ 53. 1. Komisja dyscyplinarna orzekając karę może warunkowo zawiesić jej wykonanie na okres do jednego roku. Nie dotyczy to kary zwolnienia dyscyplinarnego z pracy ani kary surowej nagany.

2. Warunkowe zawieszenie wykonania kary dyscyplinarnej może nastąpić, jeżeli okoliczności towarzyszące popełnieniu przekroczenia służbowego lub inne okoliczności pozwalają przypuszczać, że pracownik nie popełni nowego przekroczenia służbowego.

3. Warunkowe zawieszenie wykonania kary nie może nastąpić, jeżeli pracownik:

- 1) otrzymał negatywną ocenę pracy,
- 2) był już karany dyscyplinarnie za popełnienie przekroczenia służbowego tego samego rodzaju,
- 3) dopuścił się przekroczenia służbowego większej wagi.

4. Jeżeli w okresie zawieszenia wykonania kary dyscyplinarnej pracownik ponownie dopuścił się przekroczenia służbowego tego samego rodzaju, komisja dyscyplinarna orzeka wykonanie zawieszony kary, niezależnie od wymierzenia kary za nowe przekroczenie.

§ 54. Postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie 6 miesięcy od dnia uzyskania wiadomości o popełnieniu przekroczenia służbowego i po upływie 18 miesięcy od popełnienia przekroczenia służbowego. Jeżeli jednak przekroczenie służbowe zawiera znamiona przestępstwa, okres ten nie może być krótszy od okresu przedawnienia ścigania tego przestępstwa, określonego w przepisach prawa karnego.

§ 55. 1. W razie wszczęcia przeciwko pracownikowi postępowania karnego lub dyscyplinarnego, kierownik zakładu pracy może zawiesić pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj zarzucanego mu przestępstwa lub przekroczenia służbowego.

2. Kierownik zakładu pracy może zawiesić pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli odmówił on wykonania polecenia służbowego w szczególnie ważnych okolicznościach albo jeżeli ze względu na rodzaj przekroczenia służbowego zarzucanego pracownikowi dalsze wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych byłoby sprzeczne z interesem PPTT.

3. W razie tymczasowego aresztowania pracownika, kierownik zakładu pracy zawiesza tego pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

4. W stosunku do kierowników zakładów pracy, ich zastępców i głównych księgowych, przeciwko którym wszczęto postępowanie karne lub dyscyplinarne, uprawnień określonych w ust. 1—3 przysługują kierownikowi jednostki nadrzędnej.

5. Zawieszenie pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w razie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego kończy się najpóźniej z dniem wydania prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

§ 56. 1. O zawieszeniu pracownika, o którym mowa w § 55 ust. 1 i 2, kierownik zakładu pracy zawiadamia niezwłocznie kierownika jednostki nadrzędnej; kierownik jednostki nadrzędnej może uchylić lub zatwierdzić decyzję o zawieszeniu pracownika.

2. O zawieszeniu kierownika zakładu pracy, jego zastępcy lub głównego księgowego w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, o którym mowa w § 55 ust. 1 i 2, kierownik jednostki nadrzędnej zawiadamia niezwłocznie Ministra Łączności, który decyzję o zawieszeniu może uchylić lub zatwierdzić.

3. O zawieszeniu pracownika, o którym mowa w ust. 1 i 2, kierownik zakładu pracy (jednostki nadrzędnej) zawiadamia zakładową organizację związkową zakładu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony.

4. Minister Łączności w przypadkach określonych w ust. 2 lub kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy w przypadkach określonych w ust. 1 uchyla decyzję o zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli w ciągu jednego miesiąca od jej doręczenia pracownikowi nie wszczęto przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego.

§ 57. 1. Od decyzji o zawieszeniu pracownika, o której mowa w § 55 ust. 1 i 2, przysługuje odwołanie do kierownika jednostki nadrzędnej w terminie 7 dni od dnia jej otrzymania. Od decyzji o zawieszeniu pracownika wydanej przez Ministra Łączności odwołanie nie przysługuje.

2. Wniesienie odwołania od decyzji o zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych nie wstrzymuje jej wykonania.

§ 58. 1. W razie zawieszenia pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, kierownik jednostki nadrzędnej albo Minister Łączności w stosunku do pracowników, o których mowa w § 55 ust. 4, może ograniczyć wynagrodzenie pracownika, nie więcej jednak niż o 50%. W razie tymczasowego aresztowania Minister Łączności albo kierownik zakładu pracy ogranicza wynagrodzenie pracownika o 50%.

2. Kierownik jednostki nadrzędnej, o którym mowa w ust. 1, podejmuje decyzję w sprawie ograniczenia wynagrodzenia w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

3. Od decyzji o ograniczeniu wynagrodzenia, w razie zawieszenia pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, przysługuje odwołanie do Ministra Łączności w ciągu 14 dni od dnia doręczenia decyzji. Odwołanie nie wstrzymuje wykonania decyzji ograniczającej wynagrodzenie. Od decyzji o ograniczeniu wynagrodzenia pracownika z powodu tymczasowego aresztowania odwołanie nie przysługuje.

4. Od decyzji wydanej przez Ministra Łączności w sprawach określonych w ust. 3 odwołanie nie przysługuje.

5. Jeżeli decyzja o ograniczeniu wynagrodzenia zostanie uchylona, pracownikowi wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia.

6. W razie uchylecia decyzji o zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, kierownik jednostki nadrzędnej albo Minister Łączności w stosunku do pracowników określonych w § 55 ust. 4 zarządza wypłatę pozostałej części wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, jeżeli nie wszczęto przeciwko pracownikowi postępowania dyscyplinarnego.

7. Pozostałą część wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, wypłaca się pracownikowi, jeżeli został uwolniony od zarzutu popełnienia przekroczenia służbowego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.

8. Pracownikowi, który był tymczasowo aresztowany, wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, jeżeli zapadł wyrok uniewinniający lub postępowanie karne umorzono, z wyjątkiem warunkowego umorzenia lub umorzenia z powodu przedawnienia albo amnestii.

§ 59. 1. Kary dyscyplinarne wpisuje się do akt osobowych pracownika.

2. Kara dyscyplinarna wymierzona pracownikowi przez komisję dyscyplinarną, z wyjątkiem kary zwolnienia dyscyplinarnego z pracy, ulega zatarciu po upływie dwóch lat od wykonania prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

3. Kierownik zakładu pracy w stosunku do podległych pracowników albo kierownik jednostki nadrzędnej w stosunku do kierownika zakładu pracy, jego zastępcy i głównego księgowego, biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i nienaganne zachowanie się ukaranego, może — po upływie jednego roku od wykonania kary — z własnej inicjatywy lub na wniosek zakładowej organizacji związkowej ukaranego dokonać zatarcia wymierzonej kary.

4. Przed zatarciem kary dyscyplinarnej pracownikowi nie można powierzyć wyższego stanowiska pracy oraz podwyższyć wynagrodzenia.

5. Kara dyscyplinarna warunkowo zawieszona w myśl § 53 ulega zatarciu z upływem miesiąca od zakończenia okresu zawieszenia.

6. Zatarcie kary dyscyplinarnej następuje przez jej wykreślenie z akt osobowych pracownika.

§ 60. Minister Łączności określi szczegółowe zasady, skład i tryb powoływania komisji dyscyplinarnych oraz zasady i tryb postępowania przed komisjami dyscyplinarnymi.

Rozdział 7

Przepisy przejściowe i końcowe.

§ 61. 1. Organy właściwe do mianowania dokonają w terminie do dnia 31 grudnia 1988 r. mianowania pracowników spełniających warunki określone w § 3 ust. 1.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników, do których stosuje się § 3 ust. 4 pkt 2.

§ 62. W sprawach dyscyplinarnych wszczętych, a nie zakończonych prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, stosuje się przepisy dotychczasowe.

§ 63. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” (Dz. U. Nr 51, poz. 329, z 1978 r. Nr 8, poz. 30 i z 1982 r. Nr 13, poz. 103).

§ 64. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: Z. Messner