

2. Zasady i tryb nadawania odznaki określają odrębne przepisy.

§ 26. 1. Kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy może udzielić pracownikowi urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne. Urlopu można udzielić tylko na podstawie skierowania na leczenie sanatoryjne i na okres ustalony w tym skierowaniu, nie przekraczający jednak jednego miesiąca.

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

§ 27. Rozpatrywanie odwołań, o których mowa w § 14 i 15, następuje po zasięgnięciu opinii właściwej instancji związku zawodowego.

§ 28. Sprawy dyscyplinarne nie zakończone do dnia wejścia w życie rozporządzenia podlegają rozpatrzeniu przez kierownika zakładu pracy na zasadach i w trybie określonych w Kodeksie pracy.

§ 29. Do czasu wydania przepisów przewidzianych w rozporządzeniu pozostają w mocy przepisy dotychczasowe w zakresie, w jakim nie są one sprzeczne z tym rozporządzeniem.

§ 30. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r., z tym że przepis § 18 wchodzi w życie z dniem 1 października 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski

329

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

w sprawie praw i obowiązków pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”.

Na podstawie art. 298 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 wstępne.

§ 1. 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników mianowanych zatrudnionych w państwowym przedsiębiorstwie „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”, zwanym dalej „PPTT”.

2. Przepisy § 2, § 3 ust. 1 pkt 1—6, ust. 2 i 3, § 11 i 12, § 19—28, § 31—42 stosuje się także do pracowników PPTT zatrudnionych na innej podstawie niż mianowanie.

§ 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. Minister Łączności lub upoważniony przez niego organ w szczególnie uzasadnionych przypadkach może zezwolić na odstępstwo od wymagań określonych w ust. 1.

Rozdział 2

Nawiązanie, zmiana, rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy.

§ 3. 1. Pracownikiem mianowanym może być osoba, która:

- 1) posiada obywatelstwo polskie,
- 2) posiada pełną zdolność do czynności prawnych,
- 3) posiada odpowiedni stan zdrowia,
- 4) posiada odpowiednie kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska pracy,
- 5) korzysta z praw publicznych,

6) przeciwko której nie toczy się postępowanie karne lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie,

7) posiada nienaganną opinię służbową,

8) jest zatrudniona w PPTT co najmniej trzy lata w pełnym wymiarze czasu pracy.

2. Minister Łączności w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określi wymagane od pracowników kwalifikacje w zakresie wykształcenia, stażu pracy i egzaminów zawodowych.

3. Minister Łączności lub upoważniony przez niego organ w szczególnie uzasadnionych przypadkach może odstąpić od warunków określonych w ust. 1 pkt 4 i 8.

§ 4. Mianowania dokonują:

- 1) Minister Łączności — dyrektorów, ich zastępców oraz głównych księgowych jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Ministrowi Łączności,
- 2) dyrektorzy jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio Ministrowi Łączności — dyrektorów oraz ich zastępców jednostek organizacyjnych bezpośrednio im podległych oraz pracowników w kierowanych przez nich jednostkach organizacyjnych,
- 3) dyrektorzy jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio dyrektorowi okręgu poczty i telekomunikacji — pracowników im podległych.

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

2. Akt nominacji powinien w szczególności określać:

- 1) stanowisko służbowe i miejsce pracy,
- 2) wysokość wynagrodzenia.

§ 6. Pracownik przy mianowaniu składa ślubowanie następującej treści:

„Ślubuję uroczyście 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 zgodnie z interesem PPTT i zadaniami budownictwa socjalistycznego”.

§ 7. 1. Minister Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określi stanowiska pracy, na których stosunek pracy z pracownikami:

- 1) nawiązuje się tylko na podstawie mianowania,
- 2) może być nawiązany na podstawie mianowania.

2. Minister Łączności może odstąpić od wymagania mianowania pracownika na stanowisko pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1.

§ 8. 1. Organ właściwy do mianowania może wyznaczyć pracownika na inne stanowisko pracy.

2. Wyznaczenie na niższe stanowisko może nastąpić:

- 1) w razie stwierdzenia przez komisję do spraw inwalidztwa i zatrudnienia trwałej niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku,
- 2) w wyniku zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy,
- 3) w razie otrzymania przez pracownika dwóch kolejnych niezadawalających okresowych ocen pracy.

3. Pracownik wyznaczony na stanowisko pracy niższe z przyczyn określonych w ust. 2 pkt 1 zachowuje przez okres 3 miesięcy prawo do ostatnio pobieranego wynagrodzenia, a po upływie tego okresu — posiadaną grupę wynagrodzenia zasadniczego. Posiadaną grupę wynagrodzenia zasadniczego zachowuje również pracownik wyznaczony na stanowisko równorzędne w trybie określonym w ust. 1.

§ 9. 1. Kierownik zakładu pracy może powierzyć pracownikowi pełnienie obowiązków na innym stanowisku pracy.

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

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

4. Wynagrodzenie określone w ust. 3 przysługuje pracownikowi tylko za czas przepracowany na tym stanowisku. Po upływie tego okresu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie ustalone na poprzednim lub innym równorzędnym stanowisku.

10. 1. W uzasadnionych przypadkach kierownik zakładu pracy może przenieść pracownika do pracy w innej jednostce organizacyjnej pocztowo-telekomunikacyjnej w tej samej lub w innej miejscowości na równorzędne lub wyższe stanowisko.

2. Kobiety w ciąży i kobiety opiekującej się dzieckiem do lat 15 nie można bez jej zgody przenieść do pracy w innej miejscowości.

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

§ 12. Minister Łączności lub upoważniony przez niego organ może przenieść pracownika Ministerstwa Łączności, na jego wniosek lub za jego zgodą, do pracy w PPTT oraz pracownika PPTT do pracy w Ministerstwie Łączności. W przypadku przeniesienia pracownika mianowanego PPTT do pracy w Ministerstwie Łączności podstawa stosunku pracy ulega odpowiedniej zmianie.

§ 13. 1. Powierzenie pracownikom obowiązków służbowych na stanowiskach dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio Ministrowi Łączności oraz dyrektorów i zastępców dyrektorów jednostek organizacyjnych PPTT podległych bezpośrednio dyrektorom okręgów poczty i telekomunikacji następuje w drodze mianowania ich na dane stanowisko bez zmiany dotychczasowego stosunku pracy.

2. Pracownik mianowany na stanowisko określone w ust. 1 może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska przez organ, który go mianował na dane stanowisko, z zachowaniem dotychczasowego stosunku pracy opartego na mianowaniu.

3. Odwołany pracownik zachowuje przez okres trzech miesięcy prawo do wynagrodzenia pobieranego na stanowisku zajmowanym przed odwołaniem. Na nowym stanowisku pracownik ten zachowuje dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze, z tym że nie może ono przekraczać najwyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla tego stanowiska.

§ 14. Stosunek pracy z pracownikiem ulega rozwiązaniu w razie:

- 1) ukarania pracownika prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej karą zwolnienia z pracy,
- 2) pozbawienia obywatelstwa polskiego, praw publicznych oraz utraty zdolności do czynności prawnych.

§ 15. 1. Stosunek pracy z pracownikiem ulega rozwiązaniu na jego wniosek z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

2. Stosunek pracy z pracownikiem ulega rozwiązaniu z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia w razie trwałej niezdolności do pracy stwierdzonej orzeczeniem komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

§ 16. 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,
- 2) bez wypowiedzenia w razie:
 - a) nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej łącznie z urlopem zdrowotnym dłużej niż rok,
 - b) usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba, trwającej dłużej niż jeden miesiąc,
 - c) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

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.

§ 17. 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 stosunek pracy wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy, chyba że zakład pracy rozwiązał wcześniej stosunek pracy w wykonaniu prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

§ 18. 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

Obowiązki pracownika.

§ 19. 1. Pracownik powinien pełnić swoje obowiązki w sposób zapewniający sprawne i prawidłowe wykonywanie zadań na powierzonym mu stanowisku pracy.

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

- 1) sumiennie i starannie wykonywać zleczone mu przez przełożonego zadania,
- 2) przejawiać szczególną troskę o powierzone mu mienie państwowe, społeczne i osób korzystających z usług łączności oraz oszczędnie i racjonalnie gospodarować środkami przedsiębiorstwa,
- 3) strzec tajemnicy wykonywanych usług pocztowych i telekomunikacyjnych,
- 4) dążyć do osiągnięcia jak najlepszych wyników pracy poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz przez doskonalenie metod i organizacji pracy,
- 5) w przypadkach zagrażających przerwą w komunikacji pocztowej i telekomunikacyjnej podjąć niezbędne czynności zapobiegające powstaniu szkody,
- 6) strzec dobrego imienia pracownika łączności.

§ 20. 1. Pracownik obowiązany jest wypełniać polecenia służbowe przełożonych.

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

§ 21. 1. Pracownik obowiązany jest na polecenie przełożonego pełnić czasowo służbę w ramach delegacji poza stałym miejscem pracy przez okres do 3 miesięcy, w ciągu roku kalendarzowego, na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom.

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

3. Kobiety w ciąży i kobiety opiekujące się dzieckiem w wieku do lat 15 nie można bez jej zgody delegować do pracy w innej miejscowości.

4. W razie delegowania do innej miejscowości pracownikowi przysługują diety i inne należności na zasadach określonych w przepisach o podróżach służbowych na obszarze kraju.

§ 22. 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.

§ 23. Pracownik może podejmować dodatkowe zatrudnienie tylko po uzyskaniu zezwolenia kierownika zakładu pracy. Minister Łączności w porozumieniu z Ministrem Pracy, Plac i Spraw Socjalnych określa zasady i tryb udzielania zezwoleń na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia.

§ 24. Pracownik podlega okresowej ocenie pracy w trybie i na zasadach ustalonych przez Ministra Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności.

§ 25. Minister Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określa regulamin pracy ustalający wewnętrzny porządek w zakładach pracy oraz obowiązki zakładu pracy i pracowników PPTT.

Rozdział 4

Prawa pracowników.

§ 26. Pracownik ma prawo do:

- 1) nagród i wyróżnień,
- 2) wyższego wynagrodzenia o jedną grupę przy nawiązaniu stosunku pracy na podstawie mianowania w ramach stawek uposażenia zasadniczego przewidzianych dla danego stanowiska,
- 3) awansu do wyższej grupy wynagrodzenia lub stawki dodatku służbowego poza obowiązującymi terminami awansowymi w razie nadania mu w danym roku złotej odznaki „Zasłużony Pracownik Łączności”,
- 4) ulgowej opłaty za abonament radiowo-telewizyjny.

§ 27. 1. Pracownik ma prawo do bezpłatnego umundurowania lub ekwiwalentu pieniężnego w przypadku, gdy nie jest obowiązany do noszenia munduru w pracy.

2. Minister Łączności w porozumieniu z Ministrem Pracy, Plac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określa:

- 1) stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy są obowiązani do noszenia munduru i oznak w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych,
- 2) zasady przydzielania umundurowania oraz ich wzory.

§ 28. Pracownikowi przysługuje prawo do 50% ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami. Prawo to przysługuje również małżonce pracownika, a także małżonkowi pracownicy jeżeli jest niezdolny do pracy i pozostaje na wyłącznym utrzymaniu swej żony.

§ 29. 1. Kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy może udzielić pracownikowi urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne. Urlopu można udzielić tylko na podstawie skierowania na leczenie sanatoryjne i na okres ustalony w tym skierowaniu, nie przekraczający jednak jednego miesiąca.

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

§ 30. 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.

§ 31. Pracownicy, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki pracownicze, mogą otrzymać z okazji „Dnia Łącznościowca” następujące wyróżnienia:

- 1) pochwałę,
- 2) dyplom uznania,
- 3) nagrodę pieniężną lub rzeczową,
- 4) odznaczenie państwowe lub resortowe.

Rozdział 5

Czas pracy.

§ 32. 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych:

- 1) w jednostkach PPTT podległych bezpośrednio Ministrowi Łączności,
 - 2) na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w jednostkach podległych bezpośrednio dyrektorom okręgów poczty i telekomunikacji oraz w komórkach funkcjonalnych tych jednostek,
 - 3) w laboratoriach poczty i telekomunikacji,
 - 4) na specjalistycznych stanowiskach, jak też w służbach eksploatacji pocztowej i technicznej oraz
 - 5) w ruchu telekomunikacyjnym
- wynosi 7 godzin na dobę i 42 godziny na tydzień.

2. Za pracę w wymiarze do 8 godzin na dobę i do 46 godzin na tydzień pracownikom, o których mowa w ust. 1, nie przysługuje dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 33. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia wynosi:

- 1) dla pracowników służb kablowych — 7 godzin na dobę i 41 godzin na tydzień,
- 2) dla pracowników zatrudnionych w specjalnych obiektach telekomunikacyjnych i pomieszczeniach zagłębionych — 6 godzin na dobę i 36 godzin na tydzień.

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

- 1) przerwę na wypoczynek i spożycie posiłku:
 - a) pracownikom ruchu telefonicznego i telegraficznego oraz maszynistkom zatrudnionym w halach maszyn — 30 minut,
 - b) pracownikom pozostałych służb — 15 minut przy pracy trwającej co najmniej 6 godzin,
- 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 oraz
- 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.

2. Rozkład przerw w pracy na wypoczynek i spożycie posiłków określają wewnętrzne regulaminy pracy jednostek organizacyjnych.

§ 35. 1. W niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy dozwolone jest zatrudnianie:

- 1) pracowników jednostek organizacyjnych zatrudnionych w ruchu pocztowym i telekomunikacyjnym oraz pracowników odpowiedzialnych za prawidłowe działanie urządzeń telekomunikacyjnych,
- 2) dozorców budynków, palaczy w kotłowniach centralnego ogrzewania oraz pracowników obsługujących inne urządzenia czynne bez przerwy,
- 3) wszystkich pracowników — w przypadkach konieczności zapewnienia ciągłości ruchu pocztowego i telekomunikacyjnego.

2. Na stanowiskach, na których praca odbywa się również w niedzielę, zakład pracy obowiązany jest zapewnić pracownikowi inny dzień wolny w tygodniu, z tym że raz na 3 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.

3. Jeżeli zakład pracy nie zapewnił pracownikowi wolnej niedzieli raz na trzy tygodnie — udzielając mu z tego tytułu innego dnia wolnego od pracy — pracownikowi przysługuje za pracę w tę niedzielę dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika.

4. Za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta przysługuje pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika.

5. Dodatek, o którym mowa w ust. 4, nie przysługuje za pracę w niedziele i święta wykonywaną w normalnym czasie pracy, jeżeli zakład pracy udzielił w zamian pracownikowi wolnego dnia.

§ 36. 1. W stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których praca musi być wykonywana przez całą dobę lub co najmniej przez dwie zmiany, w tym również w niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy, mogą być stosowane równoważne normy czasu pracy.

2. W ramach równoważnych norm czasu pracy może być stosowany rozkład czasu, w którym przedłużony czas pracy w niektórych dniach będzie wyrównywany skróconym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy, przy zachowaniu następujących warunków:

- 1) dobową normę czasu pracy nie może przekraczać:
 - a) 12 godzin w stosunku do pracowników 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,
 - b) 10 godzin w stosunku do pozostałych pracowników zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy,
- 2) w okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin, a w sobotę bądź wyznaczony w zamian inny dzień — 6 godzin, natomiast w ruchu telekomunikacyjnym — 7 godzin przez liczbę kalendarzowych dni roboczych.

3. Jako okres rozliczeniowy czasu pracy, ustalany przez zakład pracy, przyjmuje się:

- 1) okres od 4 do 13 tygodni — dla pracowników służby ambulansowej i konwojowej,
- 2) miesięczny lub krótszy okres rozliczeniowy dla pozostałych pracowników, zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy.

§ 37. 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 właściwego kierownika jednostki organizacyjnej PPTT lub upoważnionego przez niego pracownika albo
- 2) praca poza harmonogramem wystąpiła na skutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód uznanych przez właściwego kierownika jednostki organizacyjnej PPTT.

4. Normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin, a w soboty lub wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin, natomiast w ruchu telekomunikacyjnym — 7 godzin przez liczbę pełnych dni nieobecności.

§ 38. Po każdym okresie pracy w systemie równoważnych norm czasu pracy, trwającym co najmniej 7 godzin bez przerwy, powinien nastąpić okres odpoczynku, w którym pracownik jest wolny od pracy. Odpoczynek ten powinien trwać:

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

§ 39. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z § 36 ust. 2 pkt 1 i 2 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych z zastrzeżeniem przepisu § 32 ust. 2.

§ 40. 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszczerowania pracownika — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych przekraczających dobową normę czasu pracy określoną w § 36 ust. 2 pkt 1 i za godziny nadliczbowe przekraczające normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy (§ 36 ust. 2 pkt 2); łączna liczba godzin nadliczbowych, opłacanych z dodatkiem 50% nie może przekraczać liczby godzin wynikających z pomnożenia przepracowanych dni przez dwa, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2,
- 2) 100% tego wynagrodzenia — za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub w niedziele i święta.

2. Za pracę przekraczającą równocześnie normę dobową i normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy przysługuje tylko jeden dodatek.

§ 41. 1. W służbach ekspedycyjno-rozdzielczej i przedurzędowej 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 46 godzin na tydzień, wynosi jednak co najmniej średnio 42 godziny tygodniowo z zastrzeżeniem § 32 ust. 2.

2. Praca w granicach tych norm nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 42. Minister Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników 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 wprowadzane równoważne normy czasu pracy.

Rozdział 6

Odpowiedzialność służbowa.

§ 43. 1. Pracownik ponosi odpowiedzialność służbową za naruszenie obowiązków pracowniczych, niezależnie od odpowiedzialności karnej.

2. Naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych może być przekroczeniem służbowym lub uchybieniem służbowym.

3. Przekroczeniem służbowym jest naruszenie obowiązków pracowniczych, wskutek którego PPTT, instytucje i osoby korzystające z usług łączności poniosły szkodę bądź ucierpiał interes PPTT i pracowników lub powaga zajmowanego stanowiska.

4. Przekroczeniem służbowym jest również ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w zakresie porządku i dyscypliny pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego.

5. Uchybieniem służbowym jest naruszenie obowiązków pracowniczych, które nie posiada znamion przekroczenia służbowego.

§ 44. Za uchybienia służbowe nakłada się kary porządkowe, a za przekroczenia służbowe — kary dyscyplinarne.

§ 45. 1. Karami porządkowymi są:

- 1) upomnienie,
- 2) nagana.

2. Do wymierzania kar porządkowych uprawniony jest kierownik zakładu pracy w stosunku do podległych mu pracowników.

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

4. Pracownikowi od decyzji o wymierzeniu kary porządkowej przysługuje prawo odwołania drogą służbową do kierownika jednostki nadrzędnej w ciągu 7 dni, licząc od dnia następnego po doręczeniu decyzji. Decyzja kierownika jednostki nadrzędnej wydana po zasięgnięciu opinii właściwej instancji związkowej jest ostateczna.

§ 46. 1. Karami dyscyplinarnymi są:

- 1) surowa nagana,
 - 2) potrącenie części wynagrodzenia o 10%,
 - 3) obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o jedną grupę na okres do jednego roku,
 - 4) przeniesienie na stanowisko służbowe bezpośrednio niższe z równoczesnym obniżeniem o jedną grupę wynagrodzenia zasadniczego,
 - 5) zwolnienie dyscyplinarne z pracy.
2. Wpływy z kary dyscyplinarnej określonej w ust. 1 pkt 2 przeznacza się na cele socjalne zakładu pracy.

§ 47. 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.

§ 48. Komisje dyscyplinarne przy orzekaniu kar dyscyplinarnych powinny uwzględniać pobudki działania, stopień winy, częstotliwość popełniania tego samego rodzaju przekroczeń służbowych, wysokość powstałej szkody, wyniki dotychczasowej pracy oraz zachowanie się pracownika.

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

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

3. Wznowienie postępowania dyscyplinarnego nie może nastąpić po upływie 6 miesięcy od daty uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

§ 50. 1. Komisja dyscyplinarna orzekając karę może warunkowo zawiesić jej wykonanie na okres do dwóch lat. Nie dotyczy to kary zwolnienia dyscyplinarnego z pracy.

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

3. Warunkowe zawieszenie kary nie może być zastosowane, jeżeli pracownik:

- 1) był już karany dyscyplinarnie za popełnienie przekroczenia służbowego tego samego rodzaju,
- 2) 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 zarządza wykonanie zawieszonych kary.

§ 51. Postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie sześciu miesięcy od dnia uzyskania wiadomości o popełnieniu przekroczenia służbowego i po

upływie trzech lat od popełnienia przekroczenia służbowego. Jeżeli jednak przekroczenie zawiera znamiona przestępstwa, okres ten nie może być krótszy od okresu przedawnienia ścigania tego przestępstwa — określonego w przepisach prawa karnego.

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

2. Kierownik zakładu pracy ma prawo zawiesić pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych, 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. Zawieszenie pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w przypadku wszczęcia postępowania dyscyplinarnego kończy się najpóźniej z dniem wydania prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

4. W razie tymczasowego aresztowania pracownika kierownik zakładu pracy zawieszają tego pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

§ 53. 1. O zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, o których mowa w § 52 ust. 1 i 2, kierownik zakładu pracy niezwłocznie zawiadamia kierownika jednostki nadrzędnej, który decyzję o zawieszeniu pracownika może uchylić lub ją zatwierdzić.

2. Kierownik jednostki nadrzędnej uchyli decyzję o zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli w ciągu 14 dni od jej doręczenia pracownikowi nie wszczęto przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego.

§ 54. 1. Od decyzji o zawieszeniu, o której mowa w § 52 ust. 1 i 2, przysługuje pracownikowi prawo odwołania w terminie 7 dni, od dnia jej otrzymania, do kierownika jednostki nadrzędnej.

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

§ 55. 1. Kierownik jednostki nadrzędnej w razie zawieszenia pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych może ograniczyć wynagrodzenie pracownika najwyżej do 50%, a w przypadku tymczasowego aresztowania ogranicza wynagrodzenie o 50%.

2. Od decyzji o ograniczeniu wynagrodzenia pracownik może wnieść odwołanie do Ministra Łączności w ciągu 14 dni od dnia doręczenia decyzji. Odwołanie nie wstrzymuje wykonania decyzji ograniczającej wynagrodzenie.

3. Jeżeli decyzja o ograniczeniu wynagrodzenia zostanie uchylona — pracownikowi wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia.

4. W razie uchylenia decyzji o zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych — kierownik jednostki nadrzędnej zarządza wypłatę pozostałej części wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, jeżeli nie wszczęto przeciwko pracownikowi postępowania dyscyplinarnego.

5. Pozostałą część wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, wypłaca się pracownikowi, jeżeli został on uwol-

niony od zarzutu popełnienia przekroczenia służbowego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.

6. Pracownikowi, który był tymczasowo aresztowany, należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, jeżeli zapadł wyrok uniewinniający lub postępowanie karne zostało umorzone, chyba że postępowanie karne umorzono warunkowo albo z powodu przedawnienia lub amnestii.

§ 56. Kary dyscyplinarne wpisuje się do akt osobowych pracownika.

§ 57. 1. 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.

2. Kierownik zakładu pracy, biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i nienaganne zachowanie się pracownika po ukaraniu, może po upływie jednego roku od wykonania kary, z własnej inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej, zatrzeć wymierzoną karę.

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

4. Warunkowe zawieszenie kary, o której mowa w § 50, ulega zatarciu z upływem jednego miesiąca od zakończenia okresu zawieszenia.

5. Zatarcie kary następuje przez jej wykreślenie z akt osobowych pracownika.

§ 58. Minister Łączności po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Łączności określi skład, tryb powoływania i organizację komisji dyscyplinarnych oraz zasady i tryb postępowania dyscyplinarnego.

Rozdział 7

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.

§ 59. Odwołania i wnioski pracowników w sprawach, o których mowa w art. 264 Kodeksu pracy, rozpatruje jednostka nadrzędna nad zakładem pracy w trybie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego.

Rozdział 8

Przepisy przejściowe i końcowe.

§ 60. Pracownicy mianowani na podstawie dotychczasowych przepisów stają się pracownikami mianowanymi w rozumieniu rozporządzenia, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których przepisy wydane w wykonaniu § 7 nie przewidują nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania.

§ 61. W sprawach dyscyplinarnych wszczętych, a nie zakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe, z tym że:

- 1) zamiast kar dyscyplinarnych przewidzianych w przepisach dotychczasowych stosuje się odpowiednio kary porządkowe lub dyscyplinarne przewidziane w rozporządzeniu,
- 2) w zakresie przedawnienia karania stosuje się przepisy rozporządzenia.

§ 62. W sprawach o wyrównanie szkód wyrządzonych przez pracowników przed dniem 1 stycznia 1975 r. stosuje się odpowiednio przepis art. XVIII Przepisów wprowadzających Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 142).

§ 63. Do czasu wydania przepisów przewidzianych w rozporządzeniu pozostają w mocy przepisy dotychczasowe, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami rozporządzenia.

§ 64. Tracą moc:

- 1) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 stycznia 1934 r. o stosunku służbowym pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” (Dz. U. Nr 4, poz. 25),
- 2) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1936 r. o komisjach dyscyplinarnych i postępowaniu dyscyplinarnym przeciwko pracownikom państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” (Dz. U. Nr 57, poz. 417).

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

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwem eksportowego i usług związanych z eksportem.

Na podstawie art. 298 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do obywateli polskich skierowanych do pracy za granicą, zwanych dalej „pracownikami”, w celu realizacji:

- 1) kontraktu przewidującego wykonanie przez stronę polską części lub całości robót budowlanych i montażowych, projektowych, transportowych oraz prac z za-

kresu nadzoru przy wykonywaniu funkcji eksportera i generalnego dostawcy, a także innych prac związanych z realizacją takiego kontraktu — zwanych dalej „budową”,

- 2) kontraktu na dostawę kompletnego obiektu albo wykonanie usługi technicznej naukowej lub innej usługi eksportowej, zwanych dalej „usługą”.

§ 2. 1. Do pracy za granicą kieruje pracowników za ich zgodą generalny wykonawca, generalny dostawca lub