

3. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnych norm czasu pracy zalicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.

4. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy zalicza się do czasu pracy, jeżeli:

- 1) praca poza harmonogramem była wykonywana na skutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód (np. awarie, zakłócenia w żegludze), uznanych przez kierownika zakładu pracy, albo
- 2) zostały przepracowane na polecenie kierownika zakładu pracy.

§ 5. Pracownikom, zatrudnionym według harmonogramów, o których mowa w § 4, nie przysługuje dodatkowy dzień wolny od pracy w zamian za niedzielę, z tym że co najmniej raz na 3 tygodnie 24 kolejne godziny wolne od pracy powinny przypadać w niedzielę.

§ 6. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługują dodatki według następujących zasad:

- 1) za pierwsze dwie godziny nadliczbowe przekraczające dobowe normy czasu pracy, o których mowa w § 2 ust. 1 i 2, przysługuje pracownikom dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, chyba że przepis szczególny przewiduje dodatek w innej wysokości, a za dalsze godziny nadliczbowe oraz za godziny nadliczbowe

przypadające na noc lub w niedziele i święta przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika,

- 2) za godziny nadliczbowe, przekraczające miesięczną normę czasu pracy, określoną w § 2 ust. 1, przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, chyba że przepis szczególny przewiduje dodatek w innej wysokości,
- 3) łączna liczba godzin nadliczbowych opłacanych z dodatkiem 50% nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z przemnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym miesiąca kalendarzowego pomnożona przez 2,
- 4) za pracę w czasie przekraczającym równocześnie dobową i miesięczną normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

§ 7. Minister Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej oraz Minister Komunikacji po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Marynarzy i Portowców mogą rozciągnąć przepisy niniejszego rozporządzenia na pracowników zatrudnionych w żegludze śródlądowej.

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

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski

334

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 18 grudnia 1974 r.

w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy.

Na podstawie art. 297 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Ilkroto w rozporządzeniu jest mowa o obliczaniu wynagrodzenia według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop — należy stosować przepisy rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 listopada 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259) ze zmianami wynikającymi z niniejszego rozporządzenia.

§ 2. Przy określaniu wynagrodzenia:

- 1) za okres, za który pracownik przywrócony do pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia pomimo niewykonywania pracy,
 - 2) za okres pozostający do końca okresu wypowiedzenia, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego,
 - 3) uzyskanego przez pracownika w innym zakładzie pracy, o której kwotę zmniejsza się wynagrodzenie określone w pkt 1 i 2,
- stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 3. 1. Wynagrodzenie za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługujące

pracownikowi odwołanemu ze stanowiska w wysokości należnej przed odwołaniem, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ustala się na podstawie wynagrodzenia przysługującego pracownikowi do dnia odwołania ze stanowiska, bez uwzględniania zmian w zasadach wynagradzania lub w wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych od dnia odwołania z tego stanowiska.

§ 4. Przy określaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia oblicza się z okresu objętego wypłatą, podczas którego zaszła nieobecność w pracy.

§ 5. Przepisy § 4 stosuje się przy ustalaniu wynagrodzenia utraconego przez pracownika w związku z koniecznością przeprowadzenia okresowych i kontrolnych badań lekarskich w godzinach pracy.

§ 6. 1. Przy ustalaniu wynagrodzenia przysługującego pracownikowi tymczasowo aresztowanemu w wysokości połowy wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszere-

regowania należy w zależności od zasad wynagradzania odpowiednio:

- 1) połowę godzinowej stawki płac pomnożyć przez liczbę godzin pracy przypadającą w ramach normalnego czasu pracy w okresie pobytu w tymczasowym areszcie,
- 2) połowę dniówkowej stawki płac pomnożyć przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie pobytu w tymczasowym areszcie,
- 3) połowę miesięcznej stawki płac podzielić przez 25,5 i otrzymany wynik pomnożyć przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie pobytu w tymczasowym areszcie.

2. Przysługujące pracownikowi wyrównanie wynagrodzenia w przypadku umorzenia postępowania karnego lub wyroku uniewinniającego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, na podstawie wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed tymczasowym aresztowaniem, bez uwzględnienia zmian w zasadach wynagradzania lub w wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych w czasie, gdy pracownik był tymczasowo aresztowany.

§ 7. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy, a także w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, bez uwzględnienia zmian w zasadach wynagradzania lub w wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych po rozwiązaniu umowy o pracę.

§ 8. Kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia dla celów ustalenia wysokości odszkodowania za wyrządzoną przez pracownika szkodę zakładowi pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop; kwotę tę ustala się po odliczeniu podatku od wynagrodzenia oraz składki na cele emerytalne. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień mnoży się przez liczbę 76,5.

§ 9. Odprawę przysługującą pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym i z którym stosunek pracy rozwiązał się z wygaśnięciem mandatu, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 10. Odprawę pośmiertną przysługującą członkom rodziny zmarłego pracownika oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 11. Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym wypłacane są składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, dokonuje się od kwoty tych składników dodanej do kwoty składników wynagrodzenia wypłacanych za okres nie dłuższy niż jeden miesiąc.

§ 12. 1. Karę pieniężną w wysokości jednodniowego wynagrodzenia według składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc ustala się dzieląc to wynagrodzenie przez liczbę dni kalendarzowych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie.

2. Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż 1 miesiąc uwzględnia się w wynagrodzeniu określonym w ust. 1 na podstawie przeciętnej tych składników wypłaconych pracownikowi w okresie dwunastu miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc zastosowania kary pieniężnej.

§ 13. 1. Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia przysługujący przeniesionym do innej pracy:

- 1) pracownikowi w wieku przedemerytalnym,
- 2) kobiecie w ciąży,
- 3) pracownikowi, u którego na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzono konieczność czasowego przeniesienia w związku z objawami choroby zawodowej,
- 4) pracownikowi, u którego na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzono niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,

stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy a wynagrodzeniem osiąganym na nowym stanowisku pracy.

2. Podstawę obliczania dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie za jeden dzień z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy. W celu ustalenia tego wynagrodzenia oblicza się:

- 1) składniki wynagrodzenia określone w stawkach godzinowych albo za inny okres krótszy niż jeden miesiąc oraz zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc — według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za 1 dzień urlopu, z tym że wynagrodzenie to dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych, za które w tym okresie pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie;
- 2) składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości, należne pracownikowi w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym powierzenie mu innej pracy, dzieląc ich sumę przez liczbę dni kalendarzowych, za które w tym okresie pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie;
- 3) składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc — według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień urlopu, z tym że wynagrodzenie to dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych, za które w tym okresie pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie.

§ 14. 1. Dodatek wyrównawczy według składników wynagrodzenia określonych w § 13 ust. 2 pkt 1 i 2 ustala się za okresy miesięczne mnożąc wynagrodzenie za 1 dzień przez liczbę kalendarzowych dni, za które po powierzeniu pracownikowi innej pracy przysługiwało wynagrodzenie, i od tak obliczonego wynagrodzenia odejmuje się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w danym miesiącu.

2. Dodatek wyrównawczy według składników wynagrodzenia określonych w § 13 ust. 2 pkt 3 ustala się mnożąc wynagrodzenie za 1 dzień przez liczbę kalendarzowych dni przypadających na okres objęty wypłatą, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie, i od tak obliczonego wynagrodzenia odejmuje się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi po powierzeniu mu innej pracy należne za okres dłuższy niż 1 miesiąc.

§ 15. 1. Przy ustalaniu wynagrodzenia pracownika dla celów określenia dodatku wyrównawczego (§ 13 i 14) uwzględnia się składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za urlop, z wyłączeniem świadczeń pieniężnych, o których mowa w § 6 ust. 2 rozporządzenia z dnia 21 listopada 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopow wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259).

2. Deputaty i inne świadczenia w naturze lub w ekwiwalencie pieniężnym za te świadczenia przysługują pracownikowi według zasad obowiązujących przy pracy, do której został przeniesiony.

§ 16. 1. Wynagrodzenie za jeden dzień ustalone z okresu przed przeniesieniem pracownika do innej pracy (§ 13 ust. 2) nie ulega zmianie przez cały okres, za który pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy.

2. Jeżeli jednak w okresie wykonywania innej pracy została przeprowadzona regulacja płac, wynagrodzenie,

o którym mowa w ust. 1, ulega przeliczeniu według zasad obowiązujących przy ustaleniu wynagrodzenia za urlop w związku z regulacją płac.

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

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *T. Rudolf*

335

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 30 grudnia 1974 r.

w sprawie nauki zawodu i przyuczenia do wykonywania określonych prac przez młodocianych w rzemieślniczych zakładach pracy.

Na podstawie art. 206 § 3 pkt 1 i § 4 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

Rozdział I

Przepisy ogólne.

§ 1. Rzemieślniczymi zakładami pracy w rozumieniu rozporządzenia są zakłady pracy prowadzone na podstawie uprawnień do wykonywania rzemiosła, wydanych w trybie przewidzianym przepisami ustawy z dnia 8 czerwca 1972 r. o wykonywaniu i organizacji rzemiosła (Dz. U. Nr 23, poz. 164 oraz z 1974 r. Nr 27, poz. 158).

§ 2. 1. Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników — zwanych w dalszym ciągu młodocianymi — w rzemieślniczych zakładach pracy może odbywać się jako:

- 1) nauka zawodu,
- 2) przyuczenie do wykonywania określonej pracy, zwane w dalszym ciągu przyuczeniem.

2. Nauka zawodu może odbywać się w rzemiosłach określonych przez Centralny Związek Rzemiosła w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Wychowania.

3. Nauka zawodu ma zapewnić przygotowanie zawodowe młodocianego do pracy w charakterze czeladnika.

4. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma zapewnić przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze robotnika przyuczonego oraz może być prowadzone wyłącznie do prac określonych w załączniku, jeżeli zachowane są wymagania określone w § 18.

§ 3. 1. Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić osoba:

- 1) będąca właścicielem rzemieślniczego zakładu pracy,
- 2) zatrudniona w rzemieślniczym zakładzie pracy, jeżeli właściciel zakładu rzemieślniczego ma uprawnienie do szkolenia młodocianych,
- 3) prowadząca rzemieślniczy zakład pracy na rachunek wdowy i małoletnich zstępnych.

2. Osoby, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, prowadzą przygotowanie zawodowe w imieniu i na rachunek właściciela rzemieślniczego zakładu pracy.

3. Osoby wymienione w ust. 1 mogą prowadzić przygotowanie zawodowe, jeżeli:

- 1) mają tytuł mistrza rzemieślniczego lub tytuł mistrza w zawodzie odpowiadającym rodzajowi danego rzemiosła bądź
- 2) mają wyższe wykształcenie w zakresie obejmującym dane rzemiosło i pracowały co najmniej rok w wyuczonym zawodzie, bądź
- 3) ukończyły jedną z następujących średnich szkół zawodowych, których program obejmuje podstawowe wiadomości z zakresu danego rzemiosła:
 - a) technikum zawodowe na podbudowie programowej szkoły podstawowej i co najmniej przez trzy lata wykonywały dane rzemiosło,
 - b) technikum zawodowe na podbudowie programowej zasadniczej szkoły zawodowej i co najmniej przez dwa lata wykonywały dane rzemiosło,
 - c) inną średnią szkołę zawodową dającą wykształcenie równorzędne z wykształceniem, jakie dają szkoły wymienione pod lit. a) i b), i co najmniej odpowiednio przez dwa lub trzy lata wykonywały dane rzemiosło oraz uzyskały przygotowanie pedagogiczne, jeżeli takie wymaganie zostało określone przez Centralny Związek Rzemiosła w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Wychowania.

4. Przygotowanie zawodowe mogą wyjątkowo prowadzić również osoby, o których mowa w ust. 1 pkt 1, nie spełniające wymagań określonych w ust. 3 pkt 1—3, jeżeli posiadają co najmniej 10-letnią praktykę w danym rzemiosle, a właściwa izba rzemieślnicza w porozumieniu z organem administracji państwowej stopnia powiatowego wyrazi na to zgodę.

5. Izba rzemieślnicza z urzędu lub na wniosek terenowego organu administracji państwowej bądź właściwego inspektora pracy może pozbawić prawa przygotowania zawodowego młodocianych osobę:

- 1) skazaną prawomocnym orzeczeniem sądu za przestępstwo popełnione z chęci zysku lub przestępstwo przeciw obyczajności,
- 2) która dopuściła się ciężkiego uchybienia obowiązkom wobec młodocianych,
- 3) która z innych przyczyn nie zapewnia prawidłowego przebiegu przygotowania zawodowego.

§ 4. 1. Rzemieślniczy zakład pracy może przyjąć w celu przygotowania zawodowego nie więcej niż: