

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 19 grudnia 1985 r.

W sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1986—1988 oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy.

Na podstawie art. 129 § 2, art. 133 § 3, art. 139 § 2, art. 141 § 4, art. 145 i 150 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. 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) po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową zarządza się, co następuje:

Rozdział 1**Przepisy w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1986—1988.**

§ 1. 1. Ustala się w uspołecznionych zakładach pracy, zwanych dalej „zakładami pracy”, czas pracy w wymiarze średnio 42 godziny tygodniowo, z uwzględnieniem 38 dodatkowych dni wolnych od pracy — w roku kalendarzowym.

2. Podstawą ustalenia czasu pracy jest 8-godzinna norma dobową. W miesięcznym okresie czas pracy nie może przekroczyć liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin przez liczbę kalendarzowych dni roboczych, z wyłączeniem dodatkowych dni wolnych od pracy przypadających w danym miesiącu.

3. Terminy dodatkowych dni wolnych od pracy na dany rok ustala Minister Pracy, Plac i Spraw Socjalnych po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową.

4. Rozkłady czasu pracy zapewniające właściwą obsługę ludności: w zakresie transportu i komunikacji, przez zakłady służby zdrowia, instytucje i placówki upowszechniania kultury oraz instytucje artystyczne, placówki rekreacyjno-turystyczne i placówki państwowej jednostki organizacyjnej „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” w terminach dodatkowych dni wolnych, o których mowa w ust. 3, określają właściwe organy, którym te jednostki lub placówki podlegają albo nad którymi sprawują nad-

zór, a w odniesieniu do jednostek Narodowego Banku Polskiego i pozostałych banków — Przewodniczący Rady Banków.

5. Rozkłady czasu pracy pracowników placówek handlu detalicznego oraz zakładów gastronomicznych i usługowych świadczących usługi dla ludności określa Minister Handlu Wewnętrznego i Usług.

§ 2. 1. Na uzasadnione wnioski pracowników zakładów pracy, poparte ich społecznie uzasadnionymi interesami, lub z własnej inicjatywy kierownik zakładu pracy może wprowadzać — z zachowaniem 42-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz 38 dodatkowych dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym — dodatkowe dni wolne od pracy w innych terminach niż określone w myśl § 1 ust. 3, jeżeli za tym przemawiają względy pełnego wykorzystania maszyn i urządzeń oraz utrzymania normalnego rytmu działalności gospodarczej i usługowej zakładu pracy.

2. Terminów dodatkowych dni wolnych od pracy, o których mowa w ust. 1, nie wyznacza się jednak w tygodniach, w których występują określone odrębnymi przepisami święta będące dniami wolnymi od pracy.

3. W wypadkach szczególnych, uzasadnionych względami technologiczno-ekonomicznymi, organy założycielskie, kierownicy jednostek nadrzędnych, a w jednostkach organizacyjnych spółdzielczości — rady nadzorcze spółdzielni, w zakładach własnych spółdzielni lub związku spółdzielczego — zarządy spółdzielni lub związku spółdzielczego mogą wyrazić zgodę na ustalenie terminów dodatkowych dni wolnych od pracy również w tygodniach, w których występują określone odrębnymi przepisami święta będące dniami wolnymi od pracy.

§ 3. 1. Dodatkowe dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie są wliczane do urlopu wypoczynkowego, jeżeli przypadają na pierwszy i ostatni dzień urlopu.

2. Pracownik, który na polecenie kierownika zakładu pracy pracował w dniu wyznaczonym jako dodatkowy dzień wolny od pracy, powinien w zamian otrzymać dzień wolny w innym terminie. Przysługujące pracownikowi dni wolne mogą być udzielane — na jego wniosek lub za jego zgodą — łącznie z urlopem wypoczynkowym lub w innych terminach uzgodnionych z pracownikiem.

3. Pracownikowi, który w zamian za pracę w dniu wyznaczonym jako dodatkowy dzień wolny od pracy nie otrzymał dnia wolnego w innym wyznaczonym z góry terminie, przysługuje za każdą godzinę pracy wykonywanej w dodatkowym dniu wolnym od pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika.

4. Pracownikowi, który opuścił dzień pracy bez usprawiedliwienia w okresie bezpośrednio poprzedzającym ustalony termin dodatkowego dnia wolnego od pracy, a następnie wykonywał na polecenie zakładu pracy pracę w dodatkowym dniu wolnym od pracy, przysługuje wynagrodzenie, jednak bez dodatku, o którym mowa w ust. 3.

5. Pracownikowi, który z powodu urlopu, choroby lub z innych usprawiedliwionych przyczyn nie wykorzystał dnia wolnego od pracy w zamian za pracę wykonywaną na polecenie kierownika zakładu pracy w dniu wyznaczonym dla niego jako dodatkowy dzień wolny od pracy, może być na jego wniosek udzielony dzień wolny w innym terminie lub wypłacone wynagrodzenie w myśl ust. 3.

§ 4. 1. Na wniosek pracowników kierownik zakładu pracy może przedłużyć czas pracy na dobę do 9 godzin, a w tygodniach, w których nie udziela się dodatkowego dnia wolnego od pracy — do 48 godzin, skracając odpowiednio dobowy lub tygodniowy czas pracy w celu zachowania średnio 42-godzinnego tygodnia pracy, gdy uzasadnia to sposób wykonywania pracy w zakładzie pracy.

2. W okresach zwiększonych zadań produkcyjnych lub usługowych system czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, może być wprowadzony również z inicjatywy kierownika zakładu pracy.

3. System czasu pracy, o którym mowa w ust. 1 i 2, może być wprowadzany co najmniej z trydniowym uprzedzeniem o tym pracownikom zakładu pracy i w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

4. Okres rozliczeniowy związany z systemem czasu pracy, o którym mowa w ust. 1 i 2, nie może być dłuższy niż 24 tygodnie. Okresem rozliczeniowym może być także okres sezonowego wykonywania zadań produkcyjnych lub usługowych i odpowiedni okres bezpośrednio następujący po zakończeniu wykonywania tych prac, umożliwiający wykorzystanie czasu wolnego.

§ 5. Przepisów § 4 nie stosuje się do:

- 1) pracowników młodocianych,
- 2) kobiet w okresie ciąży,
- 3) kobiet opiekujących się dziećmi w wieku do czterech lat, chyba że wyrażą one na to zgodę.

§ 6. Praca wykonywana w granicach norm czasu pracy, o których mowa w § 4 ust. 1, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 7. 1. Czasu wolnego udzielonego pracownikowi z tytułu pracy w systemie czasu pracy, o którym mowa w § 4, nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

2. Na wniosek pracownika wyrównanie przedłużonych norm czasu pracy, wynikających ze stosowania systemu czasu pracy, o którym mowa w § 4, może nastąpić przez udzielenie dni wolnych od pracy łącznie z urlopem wypoczynkowym lub w innym terminie uzgodnionym z pracownikiem.

3. W razie choroby pracownika lub z innych przyczyn usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy, uniemożliwiających wykorzystanie czasu wolnego ustalonego w myśl ust. 2 albo w formie skrócenia dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy, o której mowa w § 4 ust. 1, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających średnio 42 godziny tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Na wniosek lub za zgodą pracownika kierownik zakładu pracy może jednak zamiast wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyznaczyć inny termin wykorzystania czasu wolnego przez pracownika.

§ 8. Jeżeli jest to uzasadnione sposobem wykonywania pracy, a także jeżeli przemawiają za tym względy społeczne, może być wprowadzony — na wniosek pracowników zakładu pracy lub za ich zgodą — w regulaminie pracy taki system czasu pracy, w którym dopuszcza się zmienne godziny rozpoczynania i kończenia pracy dla wszystkich lub niektórych pracowników zakładu pracy, przy zachowaniu obowiązujących w zakładzie pracy dobowej normy czasu pracy i tygodniowej normy czasu pracy.

§ 9. 1. Do pracowników wykonujących prace załadunkowe i wyładunkowe oraz obsługujących zakładowe bocznice kolejowe kierownicy zakładów pracy mogą stosować system równoważnych norm czasu pracy.

2. Kierownicy zakładów pracy mogą stosować na stanowiskach pracy kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych transportu zakładowego w zakresie rozkładów i wymiaru czasu pracy odpowiednie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym (Dz. U. Nr 51, poz. 332).

3. Kierownicy zakładów pracy mogą wprowadzić na stanowiskach pracy: przy obsłudze kotłów i urządzeń centralnego ogrzewania, urządzeń ujęć i stacji uzdatniania wody oraz oczyszczalni ścieków, a także w służbach programowych i techniczno-realizacyjnych radia i telewizji równoważne normy czasu pracy. Nie dotyczy to prac wykonywanych w warunkach uznanych za szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia.

4. Czas pracy pracowników, o których mowa w ust. 3, nie może przekraczać 12 godzin na dobę. Okres rozliczeniowy czasu pracy nie może przekraczać miesiąca, a w stosunku do pracowników zatrudnionych przy obsłudze kotłów i urządzeń centralnego ogrzewania — okresu odpowiadającego sezonowi grzewczemu.

5. Szczegółowe warunki i zasady stosowania równoważnych norm czasu pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, o których mowa w ust. 3, określi Minister Budownictwa, Gospodarki Przestrzennej

i Komunalnej w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, a w odniesieniu do pracowników służb programowych i techniczno-realizacyjnych radia i telewizji — Przewodniczący Komitetu do Spraw Radia i Telewizji „Polskie Radio i Telewizja” w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

§ 10. 1. Pracownicy zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy otrzymują dodatkowy dzień wolny od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, otrzymują za każdą godzinę pracy wykonywanej w dniu wyznaczonym dla zakładu pracy jako dodatkowy dzień wolny od pracy — oprócz normalnego wynagrodzenia — dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracowników.

3. Dodatkowy dzień wolny od pracy, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje pracownikowi za miesiąc, w którym opuścił dzień pracy bez usprawiedliwienia.

§ 11. 1. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych kierownicy zakładów pracy mogą przedłużać czas pracy w poszczególnych dniach do 12 godzin na dobę, z zachowaniem warunku rozliczenia tego czasu pracy w granicach średnio 42 godzin w tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym, który nie może przekraczać 24 tygodni.

2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych przekraczających dobową normę czasu pracy i za godziny nadliczbowe przekraczające normę czasu pracy dla okresu rozliczeniowego; łączna liczba godzin nadliczbowych opłacanych z dodatkiem 50% nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z pomnożenia liczby przepracowanych dni przez 2,
- 2) 100% wynagrodzenia — za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub w niedziele i święta.

3. Za pracę przekraczającą równocześnie dobową normę czasu pracy i normę czasu pracy ustaloną dla okresu rozliczeniowego przysługuje tylko jeden dodatek.

4. Pracownikowi, który za przepracowane niedziele i określone odrębnymi przepisami święta będące dniami wolnymi od pracy nie otrzymał w ciągu miesiąca dni wolnych od pracy, przysługuje za każdą godzinę pracy w niedzielę lub takie święto dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, z uwzględnieniem odrębnych zasad wynikających z układów zbiorowych pracy.

§ 12. 1. W razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, norma czasu pracy, ustalona do przepracowania w normalnym czasie pracy w okresie rozliczeniowym, ulega zmniejszeniu o liczbę godzin pracy ustaloną w harmonogramie pracy do przepracowania w czasie usprawiedliwionej nieobecności.

2. Przepis ust. 1 stosuje się również do pracowników zatrudnionych w równoważnych normach czasu pracy, określonych odrębnymi przepisami.

§ 13. W zakładach pracy stosujących zakładowe systemy wynagradzania dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacane jest według odrębnych zasad określonych w tych systemach wynagradzania.

§ 14. W tygodniach, w których występują określone odrębnymi przepisami święta będące dniami wolnymi od pracy, tygodniowy wymiar czasu pracy zmniejsza się o 8 godzin za każdy dzień świąteczny, chyba że takie święto przypada w niedzielę.

§ 15. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w rozporządzeniu stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 16. 1. Godziny przepracowane w dodatkowe dni wolne od pracy nie podlegają wliczaniu do liczby godzin nadliczbowych, dopuszczalnej w myśl art. 133 § 2 Kodeksu pracy.

2. Dopuszczalna liczba godzin nadliczbowych, o której mowa w art. 133 § 2 Kodeksu pracy, może wynosić:

- 1) do 60 godzin miesięcznie w stosunku do pracowników zatrudnionych w transporcie i komunikacji,
- 2) do 30 godzin miesięcznie w stosunku do pracowników zatrudnionych w zakładach pracy łączności oraz w przedsiębiorstwach państwowych o podstawowym znaczeniu dla gospodarki narodowej, umieszczonych na liście stanowiącej załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 lutego 1983 r. w sprawie ustalenia listy przedsiębiorstw o podstawowym znaczeniu dla gospodarki narodowej (Dz. U. Nr 9, poz. 47 i z 1984 r. Nr 57, poz. 288).

3. Stanowiska pracy oraz limity godzin nadliczbowych w granicach określonych w ust. 2 ustala kierownik zakładu pracy na okres roku kalendarzowego lub na okresy krótsze.

§ 17. Zarządzanie pracy w dni dodatkowe wolne od pracy lub dobrowolne podejmowanie pracy przez pracowników zakładów pracy w te dni — za zgodą kierownika zakładu pracy — może nastąpić pod warunkiem:

- 1) racjonalnego wykorzystania czasu pracy w pozostałe dni tygodnia,
- 2) należytego organizacyjno-technicznego i materiałowo-kooperacyjnego przygotowania pracy przypadającej na dodatkowy dzień wolny od pracy.

§ 18. 1. Rozkłady czasu pracy pracowników zakładów pracy funkcjonujących przez 6 lub 7 dni w tygodniu — w granicach ustalonych w art. 139 Kodeksu pracy — powinny przewidywać dla poszczególnych pracowników wykorzystanie dodatkowych dni wolnych od pracy, gwarantujące zachowanie średnio 42 godzin pracy w tygodniu, we wszystkie dni tygodnia od poniedziałku do soboty oraz zapewniać równomierną obsadę stanowisk pracy we wszystkie dni funkcjonowania zakładu pracy.

2. W zakładach pracy, w których obowiązuje krótszy niż 42-godzinny wymiar czasu pracy, rozkład czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, określa właściwy organ szacowniczy lub kierownik jednostki nadrzędnej. Przepisy § 1 ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio.

3. Pracownikowi zatrudnionemu w rozkładzie czasu pracy przewidującym pracę w niedzielę należy zapewnić co najmniej raz na trzy tygodnie jedną niedzielę wolną od pracy.

§ 19. Uprawnienia określone w rozporządzeniu realizują ministrowie i kierownicy urzędów centralnych po porozumieniu z właściwymi ogólnokrajowymi organizacjami związków zawodowych, a kierownicy zakładów pracy — w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§ 20. Wymiar i rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w spółdzielniach niewidomych i spółdzielniach inwalidów, pracowników zaliczonych do I lub II grupy inwalidów oraz pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia określają odrębne przepisy.

§ 21. 1. W zakładach pracy, w których w dniu wejścia w życie rozporządzenia obowiązuje krótszy wymiar czasu pracy w tygodniu niż określony w § 1, nastąpi w terminie do dnia 31 grudnia 1986 r. regulacja norm czasu pracy w oparciu o wnioski przedstawione przez kierowników zakładów pracy.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych przedstawi Radzie Ministrów wnioski w sprawach, o których mowa w ust. 1 — w terminie do dnia 30 czerwca 1986 r.

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie dotyczą pracowników, o których mowa w § 20.

§ 22. Rozporządzenie ma dotyczyć:

- 1) pracowników górnictwa,
- 2) pracowników urzędów państwowych oraz pracowników, których wymiar czasu pracy jest określany przepisami w sprawie praw i obowiązków pracowników Narodowego Banku Polskiego,
- 3) pracowników zatrudnionych za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem,
- 4) nauczycieli i nauczycieli akademickich,
- 5) funkcjonariuszy pożarnictwa pełniących służbę w systemie zmianowym, o których mowa w art. 12 ust. 2 i 3 dekretu z dnia 27 grudnia 1974 r. o służbie funkcjonariuszy pożarnictwa (Dz. U. Nr 50, poz. 321 i z 1975 r. Nr 20, poz. 106).

Rozdział 2

Zmiany niektórych przepisów o czasie pracy.

§ 23. 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. Nr 45, poz. 270 z późniejszymi zmianami) wprowadza się następujące zmiany:

1) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu w miejscu stałym może wynosić:

- 1) 8 godzin dziennie dla zatrudnionych według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną,
- 2) do 12 godzin na dobę dla zatrudnionych w innym niż określony w pkt 1 rozkładzie czasu pracy.

2. Dobowy wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu może być — na wniosek pracowników lub za ich zgodą — przedłużony do 24 godzin, pod warunkiem wprowadzenia przerw w pracy przeznaczonych na wypoczynek w łącznym wymiarze 4 godzin, nie powodujących obniżenia wynagrodzenia pracownika. Przerwy w pracy nie mogą przypadać na początek lub koniec tak ustalonego rozkładu czasu pracy.

3. W miesięcznym okresie rozliczeniowym czas pracy, o którym mowa w ust. 1 i 2, nie może przekroczyć liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin przez liczbę kalendarzowych dni roboczych. Norma czasu pracy ustalona na okres miesięczny ulega zmniejszeniu w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika o taką liczbę godzin, jaką pracownik miał przepracować zgodnie z harmonogramem w dniach tej nieobecności.

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

2) w § 3 po wyrazach „§ 2” skreśla się wyrazy „ust. 1”;

3) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. 1. Pracownikom zatrudnionym według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną należy zapewnić za pracę w niedzielę inny dzień w tygodniu wolny od pracy; pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 3 tygodnie z niedziel wolnej od pracy. Dotyczy to również pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

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

4) § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. 1. Za pracę przekraczającą dobową lub miesięczną normę czasu pracy przysługuje pracownikowi — oprócz normalnego wynagro-

dzenia — dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszczerowania. W zakładach, które wprowadziły zakładowe systemy wynagradzania, dodatek wypłacany jest według zasad określonych w tych systemach.

2. W razie przekroczenia równocześnie dziennej i miesięcznej normy czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.
3. Wynagrodzenie z dodatkiem, o którym mowa w ust. 1, przysługuje za pracę:

- 1) w dniu, który zgodnie z § 4 ust. 1 miał być wolny od pracy, jeżeli nie udzielono pracownikowi innego dnia wolnego od pracy; dotyczy to wyłącznie pracowników zatrudnionych według rozkładu czasu pracy przewidującego pracę codzienną,

- 2) 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) 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, niezależnie od przysługującego pracownikowi w zamian za te niedziele innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

4. Przy określaniu uprawnień do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe miesięczny wymiar czasu przepracowanego zmniejsza się pracownikowi o taką liczbę godzin przepracowanych w dniach wymienionych w ust. 3, za które otrzymał oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszczerowania lub dodatek określony według zasad ustalonych w zakładowym systemie wynagradzania.

5. 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."

- 5) w § 8 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas pracy konwojenta nie może przekroczyć 10 godzin na dobę i 84 godzin w okresie dwóch tygodni."

2. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie równoważnych norm czasu pracy w żegludze przybrzeżnej (Dz. U. Nr 51, poz. 333) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 1 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Rozporządzenie ustala zakres, warunki i zasady stosowania równoważnych norm czasu pracy na:

- 1) statkach żeglugi przybrzeżnej,
- 2) jednostkach pływających przedsiębiorstw żeglugi śródlądowej,
- 3) stanowiskach pracy związanych z żegluga statków i jednostek wymienionych w pkt 1 i 2, jeżeli na tych stanowiskach są wymagane kwalifikacje marynarskie,
- 4) stanowiskach pracy służb eksploatacyjnych związanych z obsługą statków w portach, na stanowiskach pilotów (pilotów portowy i trasowy) oraz służb dyspozycji portowej i ruchowej statków."

- 2) w § 2 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Czas pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, o których mowa w § 1, może być przedłużony do 12 godzin na dobę, z tym że w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 24 tygodnie, czas ten, rozliczany tygodniowo, nie może przekroczyć liczby godzin wynikającej z tygodniowej normy czasu pracy w wymiarze średnio 42 godzin.

2. Minister — Kierownik Urzędu Gospodarki Morskiej i Minister Komunikacji po zasięgnięciu opinii właściwej ogólnokrajowej organizacji związkowej może ustalić czas pracy pracowników, których praca polega na częściowym pozostawaniu w pogotowiu do pracy, w większym wymiarze na dobę niż określony w ust. 1, przy nie zmienionym okresie rozliczeniowym."

- 3) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Norma czasu pracy, ustalona na okres rozliczeniowy w systemach równoważnych norm czasu pracy, o których mowa w ust. 1, ulega zmniejszeniu w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy o liczbę godzin przewidzianą do przepracowania w harmonogramie w okresie usprawiedliwionej nieobecności."

Rozdział 3

Przepisy końcowe.

§ 24. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ogłosił w Dzienniku Ustaw jednolity tekst rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, z uwzględnieniem zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem wydania jednolitego tekstu i z zastosowaniem ciągłej numeracji paragrafów, ustępów i punktów.

§ 25. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 października 1984 r. w sprawie zasad stosowania czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy (Dz. U. Nr 51, poz. 263 oraz z 1985 r. Nr 32, poz. 145 i Nr 46, poz. 228).

§ 26. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1986 r.

Prezes Rady Ministrów: Z. Messner