

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 budownictwa 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

wykonawca budowy (usługi) eksportowej, który zawarł umowę z przedsiębiorstwem handlu zagranicznego — zwa-
y dalej „jednostką kierującą”. Jednostką kierującą może
być także przedsiębiorstwo handlu zagranicznego, jeżeli
kieruje do pracy za granicą pracowników w celu realizacji
kontraktu usługowego.

2. Zakład pracy jest obowiązany na wniosek jednostki
kierującej wyrazić zgodę na skierowanie do pracy za gra-
nicą, na warunkach przewidzianych w rozporządzeniu, tych
pośród wykwalifikowanych pracowników, którzy wystą-
pią do jednostki kierującej z wnioskiem o zatrudnienie na
budowie eksportowej (przy wykonywaniu usługi eksporto-
wej). Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych na sta-
nowiskach kierowniczych.

3. Jednostka kierująca kieruje pracownika do pracy
za granicą na podstawie zawartej z nim umowy o pracę
na czas określony; umowa powinna określać kraj wyko-
nywania pracy, rodzaj pracy, termin rozpoczęcia i okres
trwania pracy za granicą oraz przysługujące z tego tytułu wynag-
rodzenie.

§ 3. 1. Zakład pracy, który zatrudnia pracownika skier-
owanego do pracy za granicą, zwany dalej „macierzystym
zakładem pracy”, udziela pracownikowi na okres skiero-
wania do pracy za granicą urlopu bezpłatnego.

2. Pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczyn-
kowy przysługujący mu z tytułu pracy w macierzystym za-
kładzie pracy — przed skierowaniem do pracy za granicą.

3. W razie niewykorzystania przez pracownika przy-
sługującego mu urlopu wypoczynkowego przed skierowa-
niem do pracy za granicą, macierzysty zakład pracy jest
obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny.

4. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1,
także przypadający bezpośrednio po zakończeniu tego
urlopu okres niezdolności do pracy z powodu choroby lub
odosobnienia w związku z chorobą zakaźną — wlicza się
do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracowni-
cze, jeżeli pracownik podejmie zatrudnienie w macierzy-
stym zakładzie pracy w terminie określonym w ust. 5.

5. Macierzysty zakład pracy jest obowiązany zatrudnić
pracownika, który zakończył pracę za granicą, na takim
samym stanowisku lub stanowisku równorzędnym pod
względem rodzaju prac oraz osobistego szeregowania po-
łożonego przed skierowaniem do pracy za granicą, jeżeli
pracownik podejmie zatrudnienie w ciągu 14 dni od dnia
zakończenia pracy za granicą, a w razie niezdolności do
pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z cho-
róbą zakaźną lub z innych ważnych przyczyn niezależnych
od pracownika — bezzwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

6. Obowiązek, o którym mowa w ust. 5, ustaje w ra-
zie niezachowania terminu określonego w tym przepisie
lub rozwiązania umowy o pracę przez jednostkę kierującą
bez wypowiedzenia z winy pracownika (§ 4 ust. 1 pkt 2),
także w razie porzucenia pracy przez pracownika; w tym
przypadku umowa o pracę w macierzystym zakładzie pra-
cy wygasa.

§ 4. 1. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę,
o której mowa w § 2 ust. 3, może nastąpić:

- 1) za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gdy jest to uza-
sadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi bu-
dowy (usługi) eksportowej,
- 2) bez wypowiedzenia z winy pracownika, w szczegól-
ności w wypadku popełnienia przestępstwa w kraju
zatrudnienia za granicą lub popełnienia w tym kraju

czynu hańbiącego dobre imię obywatela Polskiej Rze-
czypospolitej Ludowej.

2. Jednostka kierująca jest obowiązana rozwiązać
umowę o pracę w drodze porozumienia stron na wniosek
pracownika w związku z ciężkim wypadkiem losowym, w
szczególności śmierci małżonka, dziecka, matki lub ojca
pracownika albo klęski żywiołowej.

3. Jednostka kierująca powinna zastrzec w umowie
o pracę możliwość jej wcześniejszego rozwiązania lub
przedłużenia. W tym wypadku przepis § 2 ust. 2 i § 3
ust. 1 stosuje się odpowiednio.

§ 5. 1. Pracownikowi zatrudnionemu za granicą za
czas nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy
wskutek choroby albo odosobnienia w związku z chorobą
zakaźną przysługuje 100% wynagrodzenia należnego z ty-
tułu zatrudnienia za granicą, obliczonego jak za urlop wy-
poczynkowy.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przysłu-
guje pracownikowi przez okres nie dłuższy niż 30 dni ka-
lendarzowych. Jeżeli jednak niezdolność do pracy trwa
dłużej niż 30 dni, a stan zdrowia pracownika nie pozwala
na przewiezienie go do kraju, pracownikowi przysługuje
wynagrodzenie przez okres jego choroby do chwili, gdy
jego wyjazd do kraju stanie się możliwy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, nie przy-
sługuje w wypadkach, gdy zgodnie z obowiązującymi w
kraju przepisami pracownik nie nabywa prawa lub traci
prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego w razie nie-
zdolności do pracy wskutek choroby.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, zmniejsza
się w części walutowej o kwotę zasiłku walutowego otrzy-
mywanego przez pracownika z tytułu ubezpieczenia w or-
ganizacji ubezpieczeniowej w kraju, w którym jest reali-
zowana budowa (usługa) eksportowa.

5. W okresie choroby po powrocie do kraju pra-
cownikowi przysługuje zasiłek chorobowy wyłącznie zło-
towy, obliczony na podstawie przeciętnego wynagrodzenia
przysługującego pracownikowi w macierzystym zakładzie
pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za gra-
nicą, według zasad obowiązujących w kraju. Do okresu
pobierania zasiłku (okresu zasiłkowego) wlicza się okres
pobierania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 i 2.

§ 6. 1. Z tytułu wypadku przy pracy za granicą lub
z tytułu choroby zawodowej nabytej w związku z pracą za
granicą pracownikowi lub pozostałej po nim rodzinie w
związku ze śmiercią pracownika przysługują świadczenia
według przepisów obowiązujących w kraju, płatne w kraju
w złotych.

2. Jednostka kierująca jest obowiązana ubezpieczyć
pracownika od następstw nieszczęśliwych wypadków i cho-
rób tropikalnych zgodnie z obowiązującymi w tym zakre-
sie przepisami.

§ 7. 1. W razie śmierci pracownika w czasie zatrud-
nienia za granicą, rodzinie przysługują od jednostki kieru-
jącej odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach
określonych w art. 93 Kodeksu pracy.

2. Podstawę do obliczenia odprawy pośmiertnej sta-
nowi wynagrodzenie otrzymywane przez zmarłego pracow-
nika w okresie jego zatrudnienia za granicą. Odprawę po-
śmiertną oblicza się oddzielnie od otrzymywanego przez
zmarłego pracownika wynagrodzenia walutowego i oddziel-
nie od wynagrodzenia złotowego. Odprawę pośmiertną w
części obliczonej od wynagrodzenia walutowego wypłaca

się w złotych, według obowiązującego kursu specjalnego lub kursu podstawowego z dopłatą.

§ 8. 1. Jednostka kierująca może podwyższyć odpowiednio dobową normę czasu pracy i wprowadzić pięciodniowy tydzień pracy na tych budowach (usługach) eksportowych, na których pracownicy kontrahenta zagranicznego pracują 5 dni w tygodniu.

2. Jeżeli w kraju kontrahenta zagranicznego dniem wolnym od pracy zamiast niedzieli jest inny dzień w tygodniu — to dzień ten jest wolny od pracy, a niedziela jest normalnym dniem pracy również dla pracowników polskich.

3. Jednostka kierująca może wprowadzić na budowach (usługach) eksportowych, jeżeli jest to uzasadnione warunkami techniczno-organizacyjnymi, charakterem pracy lub warunkami atmosferycznymi, w jakich ona się odbywa, równoważne normy czasu pracy, polegające na przedłużeniu w niektórych miesiącach dobowej normy czasu pracy w granicach do 10 godzin i przy odpowiednim skróceniu czasu pracy w innych dniach lub udzielaniu dodatkowych dni wolnych od pracy w następnych miesiącach roku kalendarzowego.

4. Rozliczanie czasu pracy, o którym mowa w ust. 3, następuje w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy, z tym że w okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z przemnożenia 8 godzin (w sobotę bądź wyznaczony w zamian inny dzień — 6 godzin) przez liczbę kalendarzowych dni roboczych.

5. Praca w granicach norm, o których mowa w ust. 3 i 4, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

6. Równoważne normy czasu pracy stosuje się w oparciu o harmonogramy pracy, określające dla pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

7. Normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy w trybie ust. 3 i 4 zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy o taką liczbę godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (w sobotę bądź wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin) przez liczbę pełnych dni nieobecności.

8. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami ust. 3 i 4, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

9. Za pracę w godzinach nadliczbowych — oprócz normalnego wynagrodzenia — przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzowania pracownika — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych przekraczających dobową normę czasu pracy (ust. 3) i za godziny nadliczbowe przekraczające normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy (ust. 4); łączna liczba godzin nadliczbowych, opłacanych z dodatkiem 50%, nie może przekraczać liczby godzin wynikających z przemnożenia przepracowanych dni przez 2, 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.

10. Za pracę przekraczającą równocześnie dobową i rozliczeniową normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

§ 9. Wynagrodzenie oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej oblicza się na podstawie osobistego zaszerzowania, przysługującego pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za granicą, nie wyższego jednak od posiadanego w okresie pracy na budowie eksportowej (przy wykonywaniu usługi eksportowej); wynagrodzenie oraz dodatki do wynagrodzenia wypłaca się w złotych.

§ 10. 1. Pracownicy zatrudnieni nie dalej jak 500 km od granicy polskiej, na obszarach określonych przez właściwego ministra, mogą w celu odwiedzenia rodziny w kraju otrzymać w terminach uzgodnionych zwolnienia od pracy w wymiarze 4 dni roboczych, wliczając w to czas podróży, za każde trzy miesiące przepracowane na budowie (przy świadczeniu usługi).

2. Właściwy minister w uzasadnionych wypadkach może przyznać prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu odwiedzenia rodziny w kraju innym pracownikom niż określeni w ust. 1, w wymiarze 4 dni roboczych — za każde sześć miesięcy przepracowane na budowie (przy świadczeniu usługi). Zwolnienie to przysługuje niezależnie od zwolnienia na czas podróży.

3. Zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być udzielone tylko w ciągu trzech miesięcy po nabyciu do nich prawa. W razie niewykorzystania tych zwolnień pracownikowi nie przysługuje ekwiwalent pieniężny.

4. Zwolnienia od pracy (ust. 1 i 2) należy w miarę możliwości łączyć z niedzielą lub świętem. W tym wypadku za niedzielę lub święta pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia walutowego.

5. Pracownicy, nie objęci przepisami ust. 1 i 2, mają prawo do dwóch dni wolnych od pracy za każde trzy miesiące przepracowane za granicą na budowie (przy świadczeniu usługi). Wolne dni od pracy powinny być wykorzystane w kraju, po zakończeniu przez pracownika pracy za granicą albo łącznie z urlopem wypoczynkowym.

6. Za dni robocze wolne od pracy wykorzystane w celu odwiedzenia rodziny (ust. 1 i 2), za dni robocze wolne od pracy, o których mowa w ust. 5, oraz za niezbędny czas podróży w wypadkach określonych w ust. 2 pracownikowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie złotowe pobierane przez niego w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem za granicę, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

7. W razie ciężkiego wypadku losowego (śmierci małżonka, dziecka, matki lub ojca pracownika) albo w razie ciężkiej choroby kierownik eksportowej budowy (usługi) na wniosek pracownika może mu udzielić zwolnienia od pracy na określony czas, nie dłużej jednak niż na siedem kolejnych dni, niezależnie od zwolnienia na czas podróży.

8. Pracownikowi na jego wniosek może być również udzielone zwolnienie od pracy w wypadkach i rozmiarze określonych w przepisach ogólnie obowiązujących w kraju.

9. Za czas zwolnienia od pracy w wypadkach wymienionych w ust. 7 i 8 pracownikowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie złotowe określone według zasad wymienionych w ust. 6. Za czas podróży pracownikowi wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 11. 1. W razie wyjazdu za granicę i powrotu z zagranicy w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem pracy na budowie (usłudze) eksportowej lub w związku z podróżą służbową albo podróżą związaną z chorobą pracownikowi przysługują:

- 1) bezpłatny bilet na przejazd albo zwrot kosztów przejazdu,
- 2) diety i zwrot kosztów noclegu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych za granicę.

2. Limity kwot przysługujących z tytułu zwrotu kosztów noclegu ustala Minister Finansów.

3. Świadczenia określone w ust. 1 nie przysługują pracownikowi w razie powrotu do kraju w związku z wcześniejszym rozwiązaniem przez jednostkę kierującą umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzuceniem pracy przez pracownika. W razie konieczności może być pracownikowi udzielona pożyczka w wysokości kosztów przejazdu do kraju najtańszym środkiem lokomocji.

4. Bezpłatny bilet albo zwrot kosztów przejazdu powinien obejmować najbardziej ekonomiczny dla budowy (usługi) środek lokomocji. Zwrot kosztów podróży następuje z zachowaniem przepisów o rozliczeniach, obowiązujących przy podróżach służbowych za granicę.

5. Bezpłatny bilet albo zwrot kosztów przejazdu według zasad określonych w ust. 4 przysługuje pracownikowi także w razie przejazdu w celu odwiedzenia rodziny oraz w wypadku wyjazdu w związku z otrzymaniem zwolnienia od pracy na podstawie § 10 ust. 7.

6. Koszty podróży służbowych pracownika w Polsce, związanych bezpośrednio z wyjazdem pracownika do pracy za granicą (formalności paszportowe, szczepienia ochronne), oraz utracony z tego tytułu zarobek pokrywa jednostka kierująca.

7. Pracownikowi, który w związku z podróżą służbową przebywa w kraju, przysługuje począwszy od 6 dnia pobytu wyłącznie wynagrodzenie zlotowe określone według zasad wymienionych w § 10 ust. 6 oraz diety, zwrot kosztów przejazdu i noclegów według zasad obowiązujących w kraju.

§ 12. 1. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres co najmniej 12 miesięcy należy udzielić urlopu wypoczynkowego w czasie pobytu za granicą w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywa prawo do urlopu. Na wniosek pracownika urlop ten powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pracy za granicą lub bezpośrednio po jego powrocie z zagranicy.

2. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres krótszy niż 12 miesięcy, który nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w czasie zatrudnienia za granicą, należy udzielić urlopu bezpośrednio po zakończeniu przez pracownika pracy za granicą lub na wniosek pracownika bezpośrednio po jego powrocie do kraju.

3. Urlop wypoczynkowy, o którym mowa w ust. 1, może być w razie uzasadnionych potrzeb organizacyjno-produkcyjnych budowy (usługi) eksportowej przesunięty na rok następny lub na okres przypadający bezpośrednio po zakończeniu przez pracownika pracy za granicą.

4. Urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulega przedłużeniu o okres urlopu wypoczynkowego, udzielonego pracownikowi bezpośrednio po zakończeniu pracy za granicą lub bezpośrednio po jego powrocie z zagranicy oraz o udzielone pracownikowi dni wolne od pracy.

5. Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (wynagrodzenie zlotowe i wynagrodzenie walutowe przysługujące w czasie zatrudnienia za granicą). Zmienne składniki wynagrodzenia zlotowego (wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, dodatki za pracę w nocy) oraz zmienne składniki wynagrodzenia walutowego (wynagrodzenie wypłacane robotnikom z tytułu pracy w akordowym systemie wynagrodzenia, część ruchoma wynagrodzenia wypłacana pracownikom za ich indywidualne wyniki pracy) oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Części ruchomej wynagrodzenia walutowego, wypłacanej pracownikom za zespołowe wyniki pracy, nie wlicza się do wynagrodzenia za urlop. Część ruchoma wynagrodzenia walutowego wypłacana jest w tym wypadku w przyjętych terminach wypłat, tak jak pozostałym pracownikom budowy lub usługi eksportowej, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy. W wypadku urlopu udzielonego pracownikowi po zakończeniu przez niego pracy za granicą, część ruchomą wynagrodzenia walutowego wlicza się w całości do należnego wynagrodzenia za urlop. Do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy nie wlicza się diet i innych świadczeń związanych z podróżą służbową.

6. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (ust. 5) przypadające w części walutowej jednostka kierująca jest obowiązana wypłacić pracownikowi najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia za granicą.

§ 13. 1. Przebywającym w kraju członkom rodziny pracownika skierowanego do pracy za granicą przysługują świadczenia lecznicze oraz świadczenia z ubezpieczenia rodzinnego i z ubezpieczenia społecznego według przepisów obowiązujących w kraju.

2. W razie śmierci pracownika w czasie zatrudnienia za granicą członkom jego rodziny przysługują, niezależnie od świadczeń, o których mowa w § 6 i 7, zasiłki pogrzebowe oraz renty rodzinne według przepisów obowiązujących w kraju.

§ 14. Jeżeli na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej nie ma rady zakładowej lub delegata związkowego, przewidziane w Kodeksie pracy uprawnienia rady zakładowej przysługują odpowiednio reprezentantowi załogi.

§ 15. Tracą moc § 2 ust. 1 i 2, § 3, § 12 ust. 1, § 14 ust. 1, § 16 wraz z załącznikiem nr 3, § 18, § 19, § 20, § 21, § 22, § 23, § 25 i § 28 uchwały nr 8 Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 1972 r. w sprawie zatrudniania i wynagradzania pracowników budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem.

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

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski