

359

ZARZĄDZENIE Nr 100 PREZESA RADY MINISTRÓW

z dnia 3 grudnia 1968 r.

w sprawie okresowych ocen pracy pracowników rad narodowych.

Na podstawie art. 16 ust. 4 ustawy z dnia 15 lipca 1968 r. o pracownikach rad narodowych (Dz. U. Nr 25, poz. 164) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracownicy rad narodowych podlegają okresowej ocenie pracy w trybie i na zasadach określonych w niniejszym zarządzeniu.

2. Przy dokonywaniu okresowych ocen pracy pracowników rad narodowych uwzględnia się zarówno ściśle przestrzeganie przez nich obowiązków określonych w ustawie o pracownikach rad narodowych oraz w przepisach szczególnych, jak i stałe i systematyczne podnoszenie kwalifikacji, wydajność pracy i osiągnięte wyniki w wykonywaniu zadań rad narodowych.

3. Oceny pracy dokonuje się na specjalnym arkuszu oceny według wzoru ustalonego w załączniku do zarządzenia.

§ 2. 1. Pracownicy rad narodowych, zwani dalej „pracownikami”, podlegają ocenie pracy w okresach co 4 lata.

2. Pracownicy nowo przyjęci do pracy podlegają pierwszej ocenie pracy po roku, licząc od daty przyjęcia do pracy.

3. Praktykanci, którzy odbyli praktykę i zdali egzamin kwalifikacyjny, podlegają pierwszej ocenie pracy po 2 latach pracy, licząc od daty objęcia stanowiska po zdaniu egzaminu.

4. Pracownicy, którym nadane zostały ordery, odznaczenia lub odznaki honorowe „Zasłużony Pracownik Rady Narodowej” albo którzy awansowali na wyższe stanowiska, podlegają następnej okresowej ocenie pracy po 4 latach, licząc od daty otrzymania orderu, odznaczenia lub odznaki honorowej albo od daty awansu.

5. Przewodniczący rady narodowej w uzasadnionych wypadkach może zarządzić dokonywanie oceny pracy niektórych pracowników lub określonych grup pracowników w terminie krótszym od ustalonego w ust. 1, 3 i 4, nie wcześniej jednak niż po roku od ostatniej oceny.

§ 3. Pracownicy, którzy:

- 1) otrzymali ujemną ocenę pracy,
- 2) za naruszenie obowiązków służbowych zostali ukarani w trybie dyscyplinarnym,

podlegają ocenie pracy po upływie roku od daty ostatecznej ujemnej oceny pracy albo od daty uprawomocnienia się orzeczenia dyscyplinarnego.

§ 4. 1. Oceny pracy pracowników:

- 1) wydziałów (jednostek równorzędnych) oraz samodzielnych oddziałów prezydiów wojewódzkich i powiatowych rad narodowych,
 - 2) wydziałów oraz referatów prezydiów miejskich rad narodowych w miastach liczących powyżej 20 tys. mieszkańców oraz prezydiów dzielnicowych rad narodowych w miastach stanowiących powiaty
- dokonyją kierownicy tych jednostek organizacyjnych.

2. Oceny pracy pracowników referatów prezydiów miejskich rad narodowych w miastach liczących poniżej 20 tys. mieszkańców oraz prezydiów rad narodowych osiedli dokonują przewodniczący tych prezydiów, a gdy w prezydiach tych utworzono biura miejskie lub osiedli, oceny pracy pracowników tych biur dokonują sekretarze miejscy (osiedli).

3. Oceny pracy pracowników biur gromadzkich rad narodowych dokonują sekretarze gromadzcy.

4. Oceny pracy:

- 1) kierowników wydziałów (jednostek równorzędnych) prezydiów powiatowych rad narodowych,
 - 2) kierowników wydziałów oraz referatów prezydiów miejskich rad narodowych miast nie stanowiących powiatów oraz prezydiów dzielnicowych rad narodowych w miastach stanowiących powiaty,
 - 3) sekretarzy miejskich i osiedli
- dokonyją przewodniczący prezydiów właściwych rad narodowych.

5. Oceny pracy sekretarzy gromadzkich dokonują przewodniczący gromadzkich rad narodowych.

6. Oceny pracy pracowników wymienionych w ust. 1—5 dokonywane są po zasięgnięciu opinii rady zakładowej (delegata związkowego), a pracowników wymienionych w ust. 4 i 5 nadto po zasięgnięciu opinii właściwej komisji rady narodowej. W razie odmiennej opinii w odniesieniu do oceny dokonanej przez kierownika jednostki organizacyjnej rozstrzyga przewodniczący prezydium.

§ 5. 1. Oceny pracy kierowników wydziałów oraz samodzielnych oddziałów prezydiów wojewódzkich rad narodowych dokonują prezydium tych rad narodowych przy analizie pracy wydziałów (oddziałów), przeprowadzonej z udziałem przedstawicieli właściwych komisji rady narodowej i rady zakładowej.

2. Prezydium wojewódzkiej rady narodowej na wniosek prezydium rady narodowej miasta liczącego powyżej 100 tys. mieszkańców może zezwolić na stosowanie przepisu ust. 1 również do kierowników wydziałów prezydium rady narodowej tego miasta.

§ 6. 1. Ogólna ocena pracy może być dodatnia albo ujemna.

2. Ujemna ocena pracy, dokonana przez kierownika jednostki organizacyjnej, wraz z uzasadnieniem wymaga zatwierdzenia przez przewodniczącego prezydium rady narodowej.

§ 7. Organy upoważnione do oceny pracy pracowników zawiadamiają pracowników o wystawionej im ocenie. W razie ujemnej oceny doręcza się pracownikom zawiadomienie wraz z uzasadnieniem na piśmie.

§ 8. 1. Pracownicy, którzy otrzymali ujemną ocenę, mogą w terminie 14 dni, licząc od daty doręczenia zawiadomienia o ocenie, odwołać się do przewodniczącego prezydium rady narodowej bezpośrednio wyższego stopnia. Pracownicy prezydium wojewódzkiej rady narodowej wnoszą odwołania do prezydium tej rady narodowej.

2. Przewodniczący prezydium rady narodowej oraz prezydium wojewódzkich rad narodowych, do których wniesiono odwołanie od ujemnej oceny pracy, dokonują ponownej oceny pracy po komisyjnym zbadaniu z udziałem przedstawicieli rady zakładowej, czy dokonana ujemna ocena pracy jest uzasadniona.

3. Przewodniczący prezydiów rad narodowych oraz prezydium wojewódzkich rad narodowych, do których wniesiono odwołanie od ujemnej oceny pracy, rozstrzygają odwołania w terminie 30 dni od daty wpływu odwołania w uzgodnieniu z odpowiednimi instancjami związków zawodowych.

4. W wyniku rozpatrzenia odwołania następuje bądź utrzymanie w mocy ujemnej oceny pracy pracownika, bądź zmianą tej oceny.

§ 9. Arkusz oceny pracy pracownika dołącza się do jego akt-osobowych.

§ 10. Pierwszych ocen pracy pracowników z zastrzeżeniem § 2 ust. 2—4 należy dokonać do końca 1969 r.

§ 11. Przepisy zarządzenia dotyczące:

1) prezydiów wojewódzkich rad narodowych — stosuje się

również do prezydiów rad narodowych miast wyłączonych z województw,

2) prezydiów powiatowych rad narodowych — stosuje się również do prezydiów rad narodowych miast stanowiących powiaty oraz dzielnicowych rad narodowych w miastach wyłączonych z województw.

§ 12. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1969 r.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

Załącznik do zarządzenia nr 100 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 1968 r. (poz. 359).

Prezydium
Rady Narodowej
Wydział (Biuro)
w
pow.
woj.

data wystawienia oceny

ARKUSZ OCENY PRACY PRACOWNIKA

imię i nazwisko

data urodzenia

data podjęcia pracy w Prezydium
Rady Narodowej

stanowisko

nazwa wydziału

wykształcenie

poprzednia ocena pracy i data jej wystawienia

a) Stopień przygotowania zawodowego
(wiedza fachowa, znajomość obowiązujących przepisów i umiejętność stosowania ich w praktyce, duże doświadczenie zawodowe, podnoszenie kwalifikacji)

b) Wydajność pracy
(umiejętność organizowania i planowania pracy, jakość pracy, zdolność podejmowania decyzji, wnikliwość, szybkość i samodzielność, terminowość, wytrwałość w realizacji zadań)

c) Poczucie obowiązku i odpowiedzialności
(staranność w wykonywaniu zadań, dbałość o dobro sprawy publicznej i słuszne interesy stron, przestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej, świadomość konsekwencji swoich decyzji i czynów, troska o miennie społeczne)

d) Stosunek do podległych, przełożonych, współpracowników i interesantów
(tworzenie właściwej atmosfery pracy, obiektywizm, uczynność i koleżeństwo, kultura osobista)

e) Posława społeczno-polityczna

f) Specjalne uzdolnienia, zainteresowania

g) Ogólna ocena pracy

h) Zaliczony do kadry na stanowisko
rezerwowej kierownicze
na stanowisko
samodzielne, koncepcyjne

Opinia rady zakładowej (delegata związkowego)

Uzgodniono z odpowiednią instancją związkową *)

podpis i stanowisko

podpis i stanowisko osoby
powołanej do wystawienia oceny pracy

Zatwierdzam **)

przewodniczący prezydium

*) Wypełnia się zamiast opinii w razie wystawienia oceny przez organ odwoławczy.

**) Zatwierdza się w razie wystawienia ujemnej oceny.

WYTYCZNE

do prowadzenia arkusza oceny pracy pracownika.

Wprowadzenie systematycznej okresowej oceny pracy pracowników ma na celu stworzenie lepszych warunków racjonalnej gospodarki kadrami w prezydiach rad narodowych.

I. Do zapisywania okresowych ocen pracownika przeznaczony jest arkusz oceny pracy pracownika.

W nagłówku, w lewym górnym rogu arkusza ocen, po wyrazach „Prezydium Rady Narodowej” należy wpisać nazwę wydziału (jednostki równorzędnej), jeżeli ocenę pracy wystawia kierownik tej jednostki organizacyjnej.

Wstępną część arkusza oceny pracy wypełnia się na podstawie akt osobowych pracownika.

Po lewej stronie poszczególnych pozycji a—f wpisane są zasadnicze cechy dotyczące między innymi przygotowania zawodowego i wydajności pracy, specjalnych uzdolnień i zainteresowań pracownika.

W pozycjach a—d pod zasadniczą cechą podano w nawiasie pomocnicze elementy, umożliwiające ustalenie bardziej wnikliwej i obiektywnej oceny. Poszczególne oceny zasadniczych cech powinny być zapisane w formie opisowej.

Oceny pracownika według poszczególnych zasadniczych cech stanowią podstawę do opracowania ogólnej oceny pracy (poz. g).

Poszczególne oceny i ogólną ocenę pracy wpisuje się do arkusza oceny pracownika po zasięgnięciu opinii rady zakładowej (delegata związkowego) co do każdej oceny.

W razie odwołania się pracownika od ujemnej ogólnej oceny pracy wypełniony arkusz pracownika wraz z odwołaniem należy przesłać do organu upoważnionego do rozstrzygnięcia odwołania.

Jeżeli uwzględniono odwołanie, organ odwoławczy dokonuje nowej oceny pracy przez wystawienie arkusza (ze zmianą nagłówka) po uzgodnieniu z odpowiednią instancją związkową.

II. Oceniając pracę pracownika według zasadniczych cech należy wnikliwie określić występujące zalety lub wady, zwracając szczególną uwagę na jego przydatność na stanowisku zajmowanym w czasie dokonywania oceny.

Przy ustalaniu ogólnej oceny pracy na podstawie ocen według zasadniczych cech należy mieć na uwadze, że zasadnicze cechy ujęte w poz. a, b i c stanowią o przydatności pracownika do zawodu.

Uzyskanie jednak przez pracownika słabej oceny w ramach cechy „Poczucie obowiązku i odpowiedzialności”, pomimo uzyskania dobrej oceny w odniesieniu do innych cech, wyklucza możliwość zaliczenia pracownika do kadry rezerwowej na stanowisko kierownicze lub stanowiska samodzielne, koncepcyjne.

Nie można również zaliczać do kadry rezerwowej na stanowiska kierownicze i odpowiedzialne pracowników, choćby bardzo pracowitych i solidnych, jeżeli nie posiadają zmysłu organizacyjnego i nie wykazują inicjatywy.