

UCHWAŁA Nr 110 RADY MINISTRÓW

z dnia 11 maja 1973 r.

w sprawie zasad przyjmowania pracowników do pracy oraz racjonalizacji zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy.

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Uchwała ustala:

- 1) zasady przyjmowania do pracy w przedsiębiorstwach państwowych, zwanych dalej „przedsiębiorstwami”,
- 2) kierunki działania zjednoczeń, przedsiębiorstw oraz prezydiów rad narodowych w zakresie dalszej racjonalizacji zatrudnienia.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może zastosować w całości lub w części przepisy uchwały do innych zakładów pracy nie będących przedsiębiorstwami.

§ 2. 1. Przedsiębiorstwa mogą przyjmować do pracy tylko:

- 1) kandydatów skierowanych przez wydział zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej lub kandydatów własnych — za zgodą tego wydziału,
- 2) po sprawdzeniu w dowodzie osobistym kandydata do pracy adnotacji o rozwiązaniu stosunku pracy,
- 3) po sprawdzeniu w pracowniczej legitymacji ubezpieczeniowej kandydata do pracy wpisu dotyczącego spo-

sobu rozwiązania stosunku pracy w poprzednim miejscu zatrudnienia.

2. Pośrednictwo pracy wydziałów zatrudnienia w przyjmowaniu do pracy nie dotyczy:

- 1) kandydatów na niektóre stanowiska pracy oraz grup pracowniczych określonych przez Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych,
- 2) przedsiębiorstw, które otrzymały zezwolenie z wydziału zatrudnienia na przyjmowanie pracowników we własnym zakresie.

§ 3. 1. Przedsiębiorstwo przed zgłoszeniem do wydziału zatrudnienia zapotrzebowania na nowych pracowników powinno:

- 1) ustalić, czy zamierzony wzrost zatrudnienia nie spowoduje pogorszenia relacji pomiędzy podstawowymi wskaźnikami ekonomicznymi,
- 2) przeanalizować możliwości wykonania zamierzonych zadań bez wzrostu zatrudnienia, lecz w drodze podniesienia planowanej wydajności pracy przez wykorzystanie rezerw wewnętrznych,

3) zarezerwować stanowiska pracy dla:

- a) absolwentów szkół wyższych, którzy mają być przyjęci do pracy na podstawie umowy o stypendium fundowane, umowy przedwstępnej lub skierowania do pracy,
- b) uczniów szkoły przyzakładowej bądź szkoły do kształcącej, którzy mają ukończyć w danym roku praktyczną naukę zawodu,
- c) absolwentów szkół zawodowych dla młodzieży nie pracującej, którzy powinni być przyjęci do pracy na podstawie skierowania wydziału zatrudnienia lub umów przedwstępnych.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może ustalić obszary kraju oraz okresy, w których przedsiębiorstwa mogą przyjmować pracowników do pracy tylko w szczególnie uzasadnionych wypadkach.

§ 4. 1. Dyrektorzy przedsiębiorstw są obowiązani zwracać szczególną uwagę na możliwości ograniczenia przyrostu zatrudnienia przez wprowadzenie usprawnień organizacyjnych, postęp techniczny i lepsze wykorzystywanie czasu pracy.

2. Dyrektorzy przedsiębiorstw zapewnią współpracę z wydziałami zatrudnienia prezydiów rad narodowych w zakresie:

- 1) organizowania niezbędnego dopływu kandydatów do pracy,
- 2) zawierania umów przedwstępnych z uczniami szkół zawodowych,
- 3) organizowania kursów szkoleniowych dla kandydatów do pracy, w szczególności kobiet,
- 4) zatrudniania kobiet na dostępnych dla nich stanowiskach pracy,
- 5) inicjowania przenoszenia niektórych operacji produkcyjnych do pracy nakładczej, jeśli jest to uzasadnione rachunkiem ekonomicznym,
- 6) organizowania informacji zawodowej.

3. Dyrektorzy przedsiębiorstw powinni podejmować środki niezbędne do poprawy stabilizacji załóg, zwracając szczególną uwagę na:

- 1) zapewnianie każdemu pracownikowi odpowiedniego przydziału pracy z uwzględnieniem jego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia,
- 2) prawidłowy przebieg adaptacji społeczno-zawodowej nowo przyjmowanych pracowników ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów szkół zawodowych i wyższych,
- 3) badanie przyczyn konfliktów pomiędzy pracownikami i ich przełożonymi oraz przeciwdziałanie sytuacjom konfliktowym,
- 4) stosowanie systemu ocen pracowników oraz preferowanie pracowników wyróżniających się w pracy,
- 5) systematyczne organizowanie dokształcania i doskonalenia kadr.

4. Dyrektorzy przedsiębiorstw są odpowiedzialni za zapewnienie:

- 1) stosowania sankcji za naruszanie dyscypliny pracy bądź przepisów o gospodarce czasem pracy i funduszem płac,
- 2) wnikliwej analizy wniosków o wydawanie zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 5. 1. Zobowiązuje się dyrektorów zjednoczeń do dokonywania okresowo, nie rzadziej niż dwa razy w roku, analiz gospodarki kadrami w podległych im przedsiębior-

stwach oraz wzmocnienia operatywnego nadzoru nad tymi przedsiębiorstwami w zakresie:

- 1) przewyższania tendencji do nadmiernego wzrostu zatrudnienia, powodującego pogarszanie planowanych relacji ekonomicznych,
- 2) przestrzegania obowiązujących przepisów prawnych oraz wytycznych regulaminów zakładowych w zakresie dyscypliny pracy,
- 3) podejmowania środków zmierzających do przeciwdziałania nadmiernej płynności kadr,
- 4) osiągania dalszej poprawy struktury kwalifikacyjnej kadr.

2. Dyrektorzy zjednoczeń współpracują z wydziałami zatrudnienia prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) w ustalaniu:

- 1) przedsiębiorstw, dla których dopływ nowych pracowników jest zasadniczym warunkiem wykonania planowanych zadań,
- 2) planów zatrudniania absolwentów szkół: wyższych, średnich i zasadniczych zawodowych oraz ogólnokształcących,
- 3) pożądanego kierunku kształcenia uczniów w szkołach zawodowych,
- 4) planów szkolenia kursowego kandydatów do pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet,
- 5) form współdziałania z przedsiębiorstwami w organizowaniu rekrutacji pracowników miejscowych, dojeżdżających bądź przemieszczanych z innych terenów.

3. Dyrektorzy zjednoczeń zlecają jednemu ze swoich zastępców nadzorowanie całokształtu polityki kadrowej oraz polityki zatrudnienia, płac i polityki socjalnej w podległych przedsiębiorstwach.

§ 6. 1. Prezydium wojewódzkich rad narodowych i rad narodowych miast wyłączonych z województw oraz powiatowych i miejskich rad narodowych koordynują oraz nadzorują na terenie swego działania realizację założeń ogólnokrajowych oraz lokalnych programów polityki zatrudnienia.

2. Prezydium rad narodowych powinny dokonywać systematycznej oceny gospodarki kadrami w zakładach pracy oraz sytuacji na rynku pracy ze zwróceniem szczególnej uwagi na:

- 1) utrzymywanie prawidłowych relacji ekonomicznych pomiędzy wzrostem zatrudnienia, produkcji i wydajności pracy,
- 2) osiąganie dalszej poprawy struktury zatrudnienia przez wzrost zatrudnienia kadr kwalifikowanych,
- 3) organizowanie niezbędnego dopływu pracowników do wielkich i priorytetowych zakładów pracy oraz do przedsiębiorstw objętych ogólnokrajowym planem werbunku,
- 4) zapewnianie miejsc pracy dla absolwentów szkół wyższych nie objętych planowym zatrudnieniem, absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz szkół ogólnokształcących,
- 5) podejmowanie środków przeciwdziałających nadmiernej płynności pracowników,
- 6) organizowanie dla młodzieży i rodziców orientacji zawodowej, a dla kandydatów do pracy — wszechstronnej informacji zawodowej,
- 7) stosowanie — na terenach i w zawodach, w których występuje niedobór miejsc pracy, zwłaszcza dla kobiet,

pierwszeństwa w kierowaniu do pracy jedynych żywicieli rodzin oraz osób z rodzin o niskich dochodach.

3. Prezydium wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) spowodują opracowanie w terminie do dnia 31 maja 1973 r. wojewódzkich programów wzmocnienia organizacyjno-kadrowego wydziałów zatrudnienia i poprawy ich sytuacji lokalowej — stosownie do wytycznych Szefa Urzędu Rady Ministrów w tej sprawie oraz uwzględniając aktualny zakres działania tych wydziałów, ustalony przez Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

§ 7. 1. Przedsiębiorstwo ustala wynagrodzenie pracownika, który porzucił pracę w poprzednim miejscu pracy lub z którym umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z jego winy, w najniższej stawce (kategorii) przewidzianej dla danego stanowiska pracy.

2. Wynagrodzenie pracownika, o którym mowa w ust. 1, może być po upływie roku ustalone ponownie, jeżeli w tym okresie pracownik uzyskał należyte wyniki pracy, a po 6 miesiącach, jeżeli pracownik wykazał się szczególnymi osiągnięciami w pracy.

3. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pracach dorywczych lub sezonowych albo przyjętych na okres wykonania określonej roboty.

4. Wynagrodzenie pracownika, który rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem w poprzednim zakładzie pracy, nie może być na tym samym stanowisku pracy w nowym przedsiębiorstwie wyższe przez okres 6 miesięcy.

§ 8. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych:

- 1) ustala wytyczne co do zasad awansowania i przeszerogowywania pracowników przedsiębiorstw,
- 2) ustala sposób wykorzystywania adnotacji w pracowniczych legitymacjach ubezpieczeniowych przez zakłady pracy przy przyjmowaniu pracowników oraz przez wydziały zatrudnienia przy kierowaniu kandydatów do pracy, a także tryb postępowania w razie zagubienia legitymacji ubezpieczeniowej.

§ 9. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym oraz społecznym stosowanie przepisów niniejszej uchwały w podległych zakładach pracy.

§ 10. W przedsiębiorstwach objętych niniejszą uchwałą nie stosuje się § 6 uchwały nr 20 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1968 r. w sprawie wzmocnienia i zabezpieczenia dyscypliny pracy i płac w uspołecznionych zakładach pracy (Monitor Polski Nr 3, poz. 17).

§ 11. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz