

UCHWAŁA Nr 170 RADY MINISTRÓW

z dnia 17 sierpnia 1981 r.

w sprawie realizacji założeń narodowego planu społeczno-gospodarczego na 1981 r. w zakresie zatrudnienia.

W związku z obniżeniem poziomu zatrudnienia, wynikającym z postanowień o zmianie narodowego planu społeczno-gospodarczego na 1981 r., Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Zakłady pracy w terminie do dnia 30 września 1981 r. zweryfikują programy przyjęć do pracy z uwzględnieniem zadań w zakresie zatrudnienia absolwentów szkół.

2. Weryfikacja programów, o której mowa w ust. 1, powinna być przeprowadzona przy współudziale przedstawicieli samorządu pracowniczego oraz związków zawodowych.

3. W programach, o których mowa w ust. 1, zakłady pracy określają w szczególności liczbę pracowników, którzy zamierzają:

- 1) podjąć pracę w posiadanych gospodarstwie rolnym lub gospodarstwie rolnym osoby bliskiej,
- 2) prowadzić na własny rachunek zakład rzemieślniczy lub inny nie uspołeczniony zakład pracy bądź współpracować w prowadzeniu takiego zakładu,
- 3) skorzystać z urlopu wychowawczego,
- 4) wystąpić o przyznanie urlopu bezpłatnego na okres dłuższy niż dwa miesiące, jeżeli zakład pracy uznał taki wniosek za uzasadniony,
- 5) przejść na wcześniejszą emeryturę na podstawie przepisów szczególnych,
- 6) podjąć pracę w innym zakładzie pracy.

§ 2. Terenowe organy administracji państwowej stopnia wojewódzkiego na podstawie informacji, o których mowa w § 1, oraz zapotrzebowania na pracowników opracują wojewódzkie programy przyjęć do pracy ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów szkół.

§ 3. Terenowe organy administracji państwowej stopnia wojewódzkiego powinny, w razie potrzeby, inicjować dla pracowników oraz dla absolwentów szkół wyższych i średnich, dla których jest brak propozycji pracy.

- 1) organizowanie szkolenia kursowego, finansowanego ze środków funduszu aktywizacji zawodowej, na zasadach określonych w przepisach o tym funduszu,
- 2) prowadzenie przez zainteresowane zakłady pracy szkolenia wewnątrzzakładowego.

§ 4. 1. Zakłady pracy, wstrzymujące lub ograniczające produkcję na czas określony, mogą udzielać pracownikom okresowych urlopów bezpłatnych, dopuszczając podjęcie w okresie tego urlopu pracy

- 1) w innym zakładzie pracy, który zgłosił wolne miejsce pracy w trybie przepisów o pośrednictwie pracy,
- 2) w posiadanych gospodarstwie rolnym bądź gospodarstwie rolnym osoby bliskiej wspólnie zamieszkałej.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, mogą również w okresie urlopu bezpłatnego:

- 1) podjąć pracę w zakładzie pracy nie objętym pośrednictwem pracy, w tym również w nie uspołecznionym zakładzie pracy,
- 2) prowadzić na własny rachunek lub współpracować w prowadzeniu zakładu rzemieślniczego lub innego nie uspołecznionego zakładu pracy.

3. Zakład pracy zawiera z pracownikiem korzystającym z urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, umowę o pracę na czas określony.

4. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, zalicza się okres pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę na czas określony do okresu wymaganego w zakresie wszelkich uprawnień pracowniczych w zakładzie pracy, w którym korzystali oni z urlopu bezpłatnego.

5. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w nowym zakładzie pracy dodatek wyrównawczy do wysokości wynagrodzenia pobieranego w poprzednim zakładzie pracy.

6. Dodatek wyrównawczy, o którym mowa w ust. 5, wypłaca nowy zakład pracy na zasadach określonych w uchwale nr 169 Rady Ministrów z dnia 17 sierpnia 1981 r. w sprawie dodatkowych świadczeń dla pracowników uspołecznionych zakładów pracy zmieniających pracę (Monitor Polski Nr 21, poz. 195).

§ 5. 1. Zakład pracy, planujący ograniczenie stanu zatrudnienia, powinien rozważyć możliwość wydzielenia niektórych stanowisk do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy powinno być stosowane w szerszym zakresie, zwłaszcza dla pracowników administracyjno-biurowych oraz świadczących usługi dla ludności.

3. Jeżeli liczba pracowników wyrażających chęć zmiany pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy jest większa od możliwości oferowanych przez zakłady pracy, pierwszeństwo do tej formy zatrudnienia przyszuje się:

- 1) kobietom obarczonym wychowaniem dzieci bądź udzielającym pomocy młodym małżeństwom w opiece nad dziećmi w wieku przedszkolnym,
- 2) osobom o niepełnej sprawności do pracy.

4. Pracownicy, którzy przechodzą do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, mogą być w ramach posiadane go funduszu płac przeszerogowani poza terminem przeszerogowania, nie wyżej jednak niż do najwyższej grupy i stawki wynagrodzenia przewidzianej dla danego stanowiska pracy.

§ 6. 1. Właściwi ministrowie oraz terenowe organy administracji państwowej stopnia wojewódzkiego spowodują zorganizowanie bądź rozszerzenie produkcji w systemie pracy nakładczej w podległych zakładach pracy, w szczególności w zakresie:

- 1) produkcji przeznaczonej na zaopatwienie rynku przy wykorzystaniu surowców lokalnych i odpadowych oraz produkcji na eksport,
- 2) produkcji prostych elementów lub wyrobów w kooperacji z produkcją podstawową, jeżeli warunki techniczne i rachunek ekonomiczny wskazują na celowość i możliwość przesunięcia niektórych operacji produkcyjnych do tego systemu pracy.

2. W ramach działań, o których mowa w ust. 1, należy również rozważyć możliwość wykorzystania systemu pracy nakładczej dla uruchomienia produkcji ubocznej.

3. Minister Handlu Wewnętrznego i Usług, po porozumieniu z zainteresowanymi centralnymi związkami spółdzielczymi, przedstawi Prezesowi Rady Ministrów w terminie miesiąca od dnia wejścia w życie uchwały propozycje rozwiązań wpływających na przyspieszenie uzasadnionego rozwoju pracy nakładczej.

§ 7. 1. Zakłady pracy zatrudniające pracowników, dla których praca w tym zakładzie stanowi dodatkowe zatrudnienie, powinny rozwiązać z tymi pracownikami umowę o pracę z zachowaniem przepisów prawa pracy, jeżeli terenowy organ administracji państwowej zapewni skierowanie w trybie przepisów o pośrednictwie pracy innych osób poszukujących pracy bądź absolwentów szkół na stanowiska pracy zajmowane przez tych pracowników.

2. Zakłady pracy powinny przestrzegać zasady, że zatrudnienie pracownika w dodatkowym miejscu pracy może nastąpić tylko w wypadku szczególnie uzasadnionym, z zachowaniem trybu pośrednictwa pracy oraz po uzyskaniu zgody macierzystego zakładu pracy na podjęcie dodatkowego zatrudnienia.

3. Przez dodatkowe zatrudnienie rozumie się wykonywanie przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy — pracy w innym zakładzie w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę.

§ 8. Zakłady pracy mogą zatrudniać pracowników pobierających emeryturę lub uprawnionych do jej otrzymania na ogólnych zasadach, jeżeli na stanowiska pracy zajmowane przez tych pracowników brak jest kandydatów spośród osób poszukujących pracy lub absolwentów szkół.

§ 9. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: gen. armii *W. Jaruzelski*