

86

ZARZĄDZENIE Nr 19 PREZESA RADY MINISTRÓW

z dnia 1 marca 1962 r.

w sprawie trybu przyjmowania do pracy na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną.

§ 1. Zarządzenie określa tryb przyjmowania do pracy na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną w urzędach, instytucjach i przedsiębiorstwach państwowych, zwanych dalej „zakładami pracy”, bez względu na charakter stosunku pracy, z wyłączeniem osób powoływanych na wymienione stanowiska w drodze wyboru.

§ 2. 1. Zakłady pracy są obowiązane żądać od kandydatów na stanowiska, o których mowa w § 1, przedstawienia odpowiednich dokumentów, a w szczególności:

- 1) dowodów stwierdzających kwalifikacje wymagane do zajęcia danego stanowiska (wykonywania danego zawodu), a mianowicie świadectw (dyplomów) ukończenia odpowiedniej szkoły lub kursu, odbycia stażu pracy itp.,
- 2) świadectwa pracy z poprzedniego miejsca pracy lub świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy wydawanych zgodnie z obowiązującymi przepisami co najmniej z okresu ostatnich pięciu lat pracy, a jeżeli kandydat do pracy pracował krócej — z całego okresu zatrudnienia.

2. Ponadto zakład pracy jest obowiązany żądać z poprzedniego miejsca pracy lub z poprzednich miejsc pracy opinii o pracowniku z okresu co najmniej ostatnich trzech lat pracy, a jeżeli kandydat do pracy pracował krócej — z całego okresu zatrudnienia.

§ 3. 1. Opinię, o której mowa w § 2 ust. 2, sporządza kierownik zakładu pracy po uzgodnieniu jej treści z radą zakładową. W razie niemożności uzgodnienia treści opinii z radą zakładową sprawę należy bez zwłoki przedstawić kierownikowi jednostki nadrzędnej, który wydaje opinię po uzgodnieniu jej treści z instancją związkową nadrzędną nad radą zakładową. Jeżeli zakład pracy podlega bezpośrednio radzie narodowej, za kierownika jednostki nadrzędnej uważa się przewodniczącego prezydium tej rady.

2. Opinię o kierowniku zakładu pracy i jego zastępcach wydaje kierownik jednostki nadrzędnej po uzgodnieniu treści opinii z odpowiednią instancją związkową. W razie niemożności uzgodnienia treści opinii z odpowiednią instancją związkową, opinię wydaje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) po uzgodnieniu jej treści z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

3. Opinię o pracownikach wydziałów (równorzędnych jednostek organizacyjnych) prezydiów rad narodowych oraz o kierownikach (ich zastępcach) zakładów pracy podległych radom narodowym wydaje przewodniczący prezydium rady narodowej lub upoważniony przez niego jego zastępca po uzgodnieniu treści opinii z radą zakładową. W razie niemożności uzgodnienia treści opinii z radą zakładową, opinię wydaje prezydium rady narodowej po uzgodnieniu jej treści z odpowiednią instancją związkową.

4. Opinię o pracownikach ministerstw (urzędów centralnych) wydają osoby upoważnione przez ministrów (kierowników urzędów centralnych) po uzgodnieniu treści opinii z radą zakładową, a w razie niemożności uzgodnienia treści opinii z radą zakładową, opinię wydają właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) po uzgodnieniu jej treści z odpowiednią instancją związkową. Opinię o pracownikach bezpośrednio podległych ministrom (kierownikom urzędów centralnych) wydają właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych).

§ 4. 1. Opinię sporządza się na podstawie znajdujących się w aktach osobowych pracowników danych, dotyczących przebiegu pracy, takich jak: awanse, przeniesienia na niższe

stanowiska, a także wyróżnienia, pochwały, nagrody (jeżeli nie są wypłacane periodycznie), zastosowane środki odpowiedzialności służbowej itp.

2. Opinia o kandydacie na stanowisko kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną powinna zawierać:

- 1) charakterystykę kwalifikacji zawodowych pracownika i sposobu wywiązywania się z powierzonych mu obowiązków opartą na danych określonych w ust. 1, z uwzględnieniem uzyskanego w okresie pracy podwyższenia kwalifikacji, nabytej specjalności itp.,
- 2) sposób i przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a w szczególności informację o tym, kto i w jakiej formie rozwiązał stosunek pracy (zakład pracy czy pracownik, w drodze wypowiedzenia, bez wypowiedzenia czy na podstawie porozumienia stron), oraz gdy rozwiązanie zostało dokonane przez zakład pracy, dokładne określenie rzeczywistych przyczyn rozwiązania stosunku pracy (np. redukcja etatów, długotrwała choroba, nieprzydatność do pracy na zajmowanym stanowisku, naruszenie obowiązków pracowniczych).

3. Jeżeli pracownik został skazany za przestępstwo z chęci zysku albo za inne przestępstwo związane z wykonywaną pracą lub jeżeli przeciwko niemu toczy się postępowanie w tego rodzaju sprawie, opinia powinna zawierać informację o skazaniu lub toczącym się postępowaniu.

4. Informacja, o której mowa w ust. 3, może być zamieszczona w opinii tylko na podstawie odpowiednich dokumentów znajdujących się w posiadaniu zakładu pracy. Stanowią je w szczególności zawiadomienia o wszczęciu i ukończeniu postępowania karnego, nadsyłane uspołecznionym zakładom pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie, oraz wyroki sądu. Informacja powinna obejmować także dane o sprawach, o których zakład pracy został zawiadomiony po rozwiązaniu stosunku pracy, a przed wydaniem opinii; w razie otrzymania zawiadomienia już po wydaniu opinii zakład pracy obowiązany jest przesłać odpis tego zawiadomienia zakładowi, któremu przesłano opinię.

§ 5. 1. Opinię o pracowniku, który zajmował stanowisko kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną, należy sporządzić najpóźniej w ciągu siedmiu dni po wypowiedzeniu stosunku pracy (służbowego) lub jego rozwiązaniu, jeżeli rozwiązanie nastąpiło bez wypowiedzenia, i przechowywać w aktach osobowych pracownika. Odpis opinii powinien być przesłany zainteresowanemu pracownikowi bezpośrednio po jej sporządzeniu z pouczeniem co do przysługującego mu prawa wystąpienia o zmianę opinii oraz wskazaniem jednostki, do której może wystąpić. W razie żądania opinii przez zakład pracy, który zamierza zatrudnić danego kandydata na stanowisku kierowniczym lub związanym z odpowiedzialnością materialną, odpis opinii należy przesłać bez zwłoki temu zakładowi, chyba że zainteresowany pracownik wystąpił o zmianę opinii lub nie upłynął jeszcze termin ustalony do wystąpienia o jej zmianę.

2. Opinię o pracowniku, który nie zajmował stanowiska określonego w ust. 1, sporządza się na żądanie zakładu pracy zamierzającego zatrudnić danego kandydata na stanowisku kierowniczym lub związanym z odpowiedzialnością materialną. Opinia powinna być sporządzona najpóźniej w ciągu siedmiu dni od dnia otrzymania żądania. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio.

3. Żądanie opinii może być zgłoszone tylko na piśmie i powinno zawierać w załączeniu odpis wniosku pracownika o zatrudnienie w tym zakładzie pracy albo jego oświadczenie stwierdzające, że ubiega się o pracę w tym zakładzie.

§ 6. 1. Pracownik, który nie godzi się z wydaną opinią, może w terminie siedmiu dni od otrzymania jej odpisu wystąpić o zmianę opinii do kierownika jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy, który wydał opinię. Jeżeli zakład pracy podlega bezpośrednio radzie narodowej, za kierownika jednostki nadrzędnej uważa się przewodniczącego prezydium tej rady narodowej. Pracownik prezydium rady narodowej występuje o zmianę opinii do przewodniczącego prezydium rady narodowej bezpośrednio wyższego stopnia.

2. Pracownik ministerstwa (urzędu centralnego) występuje o zmianę opinii do ministra (kierownika urzędu centralnego), a pracownik prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) do prezydium tej rady narodowej.

3. O wystąpieniu o zmianę opinii pracownik powinien zawiadomić zakład pracy, który wydał opinię.

4. Kierownicy jednostek nadrzędnych, przewodniczący prezydiów rad narodowych oraz prezydium rad narodowych (ust. 1 i 2) obowiązani są w ciągu czternastu dni od wystąpienia pracownika o zmianę opinii ustosunkować się do treści opinii w uzgodnieniu z odpowiednią instancją związkową oraz zawiadomić o sposobie załatwienia sprawy pracownika i zakład pracy, który wydał opinię. W razie zmiany treści opinii odpis nowej opinii powinien być przesłany zainteresowanemu pracownikowi oraz zakładowi pracy, który wydał opinię, a także zakładowi pracy, który opinii zażądał.

5. W razie zmiany treści opinii opinię poprzednią należy zniszczyć.

§ 7. Przed zatrudnieniem na stanowisku kierowniczym lub związanym z odpowiedzialnością materialną zakład pracy obowiązany jest sprawdzić, przez uzyskanie danych z Centralnego Rejestru Skazanych Ministerstwa Sprawiedliwości, czy kandydat na wymienione stanowisko nie był skazany za przestępstwo z chęci zysku, za brak nadzoru i kontroli, za przekroczenie władzy itp., którego popełnienie dyskwalifikuje do zatrudnienia na takim stanowisku. Jeżeli chodzi o osoby zatrudnione poprzednio w społecznych jednostkach handlu i przemysłu gastronomicznego, należy także zasięgnąć informacji w prowadzonym przez Ministerstwo Handlu Wewnętrznego centralnym rejestrze osób zwolnionych z pracy za niedobory i nadużycia w handlu.

§ 8. Decyzja co do zatrudnienia kandydata na stanowisku kierowniczym lub związanym z odpowiedzialnością materialną powinna być powzięta zależnie od treści opinii z poprzedniego miejsca pracy lub poprzednich miejsc pracy oraz dokumentów, o których mowa w § 2 ust. 1 i § 7.

§ 9: 1. Za stanowiska kierownicze w rozumieniu zarządzenia uważa się stanowiska określone jako kierownicze zgodnie z uchwałą nr 394 Rady Ministrów z dnia 17 września 1959 r. w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy (Monitor Polski Nr 84, poz. 444). Za stanowiska kierownicze uważa się także stanowiska majstrów.

2. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz zarządami głównymi właściwych związków zawodowych, a w stosunku do organów prezydiów rad narodowych Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z przewodniczącymi prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) oraz zarządami głównymi właściwych związków zawodowych — mogą określić, do których spośród stanowisk określonych zgodnie z uchwałą wymienioną w ust. 1 jako samodzielne stosuje się przepisy zarządzenia.

3. W urzędach i instytucjach państwowych nie objętych przepisami określonymi w ust. 1 za stanowiska kierownicze uważa się wszystkie stanowiska kierownicze przewidziane w tabeli stanowisk albo w strukturze organizacyjnej urzędu lub instytucji.

4. Za stanowiska związane z odpowiedzialnością materialną uważa się stanowiska, na których powierza się pracownikom mienie zakładu pracy (np. kasjerzy, kierownicy sklepów, kierownicy magazynów, samodzielni magazynierzy) oraz inne związane z samodzielnym dysponowaniem mieniem, określone przez właściwych ministrów (kierowników urzędów centralnych) w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz zarządami głównymi właściwych związków zawodowych, a w stosunku do organów prezydiów rad narodowych przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z przewodniczącymi prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) oraz zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

§ 10. 1. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz zarządami głównymi właściwych związków zawodowych określają zakres stosowania zarządzenia w szkolnictwie, placówkach naukowych, sądownictwie, państwowym arbitrażu gospodarczym, kolejnictwie i łączności, w zakładach społecznych służby zdrowia i w zakładach pomocy społecznej oraz w zakładach pracy podległych Ministrowi Handlu Wewnętrznego i przez niego nadzorowanych.

2. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz zarządami głównymi właściwych związków zawodowych, a w stosunku do prezydiów rad narodowych i zakładów pracy podległych radom narodowym Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z przewodniczącymi prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) oraz zarządami głównymi właściwych związków zawodowych — określają szczegółowo w miarę potrzeby organy właściwe do wydawania opinii w razie niemożności uzgodnienia ich treści w zakładzie pracy oraz do rozpatrywania wystąpień pracowników o zmianę treści opinii.

3. Minister Obrony Narodowej w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz z Centralną Radą Związków Zawodowych określi zakres i tryb stosowania zarządzenia do żołnierzy zwalnianych ze służby wojskowej zawodowej, okresowej i nadterminowej.

§ 11. Kierownicy jednostek nadrzędnych są obowiązani pociągać do odpowiedzialności służbowej kierowników podległych zakładów pracy winnych naruszenia przepisów zarządzenia, a w szczególności zatrudnienia na stanowisku kierowniczym lub związanym z odpowiedzialnością materialną osoby wbrew warunkom określonym w zarządzeniu, nieprzedstawienia odpisu opinii zainteresowanemu pracownikowi, wydania opinii zawierającej dane niezgodne z prawdą.

§ 12. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o kierownikach zakładów pracy, należy przez to rozumieć również kierowników działów pracy upoważnionych do przyjmowania do pracy pracowników i wydawania opinii.

§ 13. W zakresie unormowanym niniejszym zarządzeniem do kandydatów na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną nie stosuje się przepisów zarządzenia nr 284 Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 października 1956 r. w sprawie likwidacji praktyki poufnej opiniowania pracowników (Monitor Polski Nr 86, poz. 998).

§ 14. Zaleca się organizacjom spółdzielczym wprowadzenie zasad zarządzenia w spółdzielczych zakładach pracy.

§ 15. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.
Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz