



MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ

Warszawa, dnia 14 grudnia 1973 r.

Nr 53

TREŚĆ:

Poz.:

UCHWAŁY RADY MINISTRÓW:

- 297 — nr 250 z dnia 9 listopada 1973 r. w sprawie służby pracowniczej w państwowych jednostkach organizacyjnych 601
- 298 — nr 274 z dnia 5 grudnia 1973 r. zmieniająca uchwałę w sprawie generalnego realizatora inwestycji 604

ZARZĄDZENIE

- 299 — Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 15 listopada 1973 r. w sprawie eksploatacji stacji elektroenergetycznych 605

OBWIESZCZENIE

- 300 — Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki z dnia 15 listopada 1973 r. w sprawie wykazu obowiązujących resortowych aktów prawnych ogłoszonych w Monitorze Polskim 608

297

UCHWAŁA NR 250 RADY MINISTRÓW

z dnia 9 listopada 1973 r.

w sprawie służby pracowniczej w państwowych jednostkach organizacyjnych.

W celu usprawnienia organizacji i funkcjonowania służby zajmującej się sprawami pracowniczymi Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Uchwała określa zasady organizacji i zadania służby pracowniczej w zjednoczeniach, przedsiębiorstwach i w innych państwowych jednostkach organizacyjnych, zwanych dalej „zakładami pracy”.

2. Zasady organizacji i zadania służby pracowniczej w ministerstwach (urzędach centralnych) oraz w urzędach terenowych organów administracji państwowej określają odrębne przepisy.

§ 2. 1. Służbę pracowniczą w rozumieniu niniejszej uchwały stanowią komórki organizacyjne lub stanowiska pracy do spraw: osobowych, zatrudnienia i płac, socjalnych, psychologiczno-socjologicznych (analiz społecznych), szkolenia lub zespół takich komórek (stanowisk pracy), a także szkoły przyzakładowe (zespoły szkół), jeżeli realizują zadania służby pracowniczej.

2. Do służby pracowniczej można włączyć, w zależności od warunków i potrzeb, inne komórki organizacyjne (stanowiska pracy) zajmujące się problematyką człowieka w zakładzie pracy.

§ 3. W zależności od wielkości zakładu pracy i zakresu spraw pracowniczych zaleca się:

- 1) utworzenie w zakładzie pracy jednej komórki (stanowiska pracy) do spraw pracowniczych lub zespołu komórek organizacyjnych stanowiących służbę pracowniczą,

- 2) podporządkowanie komórek organizacyjnych (stanowisk pracy) lub zespołu komórek, o których mowa w pkt 1, kierownikowi zakładu pracy lub jednemu z jego zastępców.

§ 4. 1. Ramowy zakres zadań służby pracowniczej określa załącznik nr 1 do uchwały.

2. Wytyczne w sprawie organizacji służby pracowniczej, w zależności od wielkości zakładu pracy i zakresu spraw pracowniczych, zawiera załącznik nr 2 do uchwały.

§ 5. 1. W służbie pracowniczej należy zatrudniać pracowników o wysokim poziomie ideowo-moralnym oraz o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych, a zwłaszcza specjalistów posiadających odpowiednie wykształcenie, w szczególności ekonomiczne, prawnicze, socjologiczne, psychologiczne lub pedagogiczne — stosowne do wykonywanych zadań.

2. Przy przyjmowaniu pracowników do służby pracowniczej stosuje się przepisy w sprawie trybu przyjmowania do pracy na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną.

3. Jeżeli obowiązująca w zakładzie pracy tabela stanowisk przewiduje stanowisko „specjalista, starszy specjalista” (lub stanowisko równorzędne o innej nazwie), pracowników służby pracowniczej o specjalnościach określonych w ust. 1 i spełniających inne wymagania kwalifikacyjne można także zaszeregować do tych stanowisk.

§ 6. 1. Ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz z zarządami głównymi

właściwych związków zawodowych wprowadzą odpowiednie zmiany i uzupełnienia w taryfikatorach kwalifikacyjnych oraz w tabelach stanowisk i płac podległych przedsiębiorstw i nadzorowanych zjednoczeń, a w szczególności:

- 1) określą wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia dla stanowisk kierowniczych w służbie pracowniczej,
 - 2) uzupełnią taryfikatory kwalifikacyjne oraz tabele stanowisk i płac pracowników stanowiskami specjalistów w zakresie spraw pracowniczych,
 - 3) określą dla stanowisk wymienionych w pkt 1 i 2 wynagrodzenie analogiczne jak dla pracowników działalności podstawowej na równorzędnych stanowiskach.
2. Przy wprowadzaniu zmian i uzupełnień, o których mowa w ust. 1, należy uwzględnić w zakresie wymagań kwalifikacyjnych przepis § 5 ust. 1.

3. Ministrowie dokonają w trybie i na zasadach określonych w ust. 1 odpowiednich zmian w ustalonych przez nich taryfikatorach kwalifikacyjnych oraz tabelach stanowisk i płac dla innych jednostek organizacyjnych niż przedsiębiorstwa i zjednoczenia.

4. Zmiany i uzupełnienia do taryfikatorów kwalifikacyjnych, o których mowa w ust. 1—3, mogą następować w ramach posiadanego funduszu płac.

§ 7. Zobowiązuje się kierowników zakładów pracy do:

- 1) przeprowadzenia weryfikacji pracowników służby pracowniczej zatrudnionych w dniu wejścia w życie uchwały,
- 2) sukcesywnego dokonywania wymiany pracowników służby pracowniczej nie spełniających wymagań w zakresie kwalifikacji na pracowników o kwalifikacjach wymienionych w § 5 ust. 1.

§ 8. 1. Pracownicy służby pracowniczej na stanowiskach kierowniczych lub specjalistów podlegają obowiązkowi dokształcania i doskonalenia kwalifikacji według zasad określonych w przepisach szczególnych.

2. Ministrowie oraz wojewodowie i prezydenci miast wyłączonych z województw uzupełnią wykazy stanowisk, których dotyczy obowiązek dokształcania i doskonalenia kwalifikacji, stanowiskami wymienionymi w ust. 1.

§ 9. Ministrowie: Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki oraz Oświaty i Wychowania w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, po zasięgnięciu opinii Centralnej Rady Związków Zawodowych, uwzględnią w systemie szkolnictwa wyższego i średniego odpowiednie kierunki i formy kształcenia, dokształcania i doskonalenia kwalifikacji kadr potrzebnych do służby pracowniczej.

§ 10. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych określi ramowe metody pracy służby pracowniczej oraz wyda wytyczne dotyczące dokształcania i doskonalenia kwalifikacji pracowników tej służby.

§ 11. 1. Ministrowie: Obrony Narodowej, Spraw Wewnętrznych, Sprawiedliwości oraz Zdrowia i Opieki Społecznej określą w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych zadania i organizację służby pracowniczej w podległych i nadzorowanych jednostkach.

2. Właściwi ministrowie określą zadania i organizację służby pracowniczej w podległych im placówkach i zakładach pracy za granicą z uwzględnieniem szczególnych warunków pracy.

§ 12. Ilekroć w uchwale jest mowa o ministrach, należy przez to rozumieć także kierowników urzędów centralnych.

§ 13. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym oraz społecznym zastosowanie przepisów uchwały w podległych zakładach pracy.

§ 14. Tracą moc:

- 1) uchwała nr 91 Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 1967 r. w sprawie organizacji i metod pracy w zakresie spraw osobowych (Monitor Polski Nr 29, poz. 135),
- 2) zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 28 czerwca 1967 r. w sprawie organizacji i metod pracy w zakresie spraw osobowych (Monitor Polski Nr 35, poz. 166),
- 3) wytyczne nr 23 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 8 września 1970 r. w sprawie przeprowadzania przez zakłady pracy rocznych analiz i ocen wykorzystania kwalifikacji kadr w przemyśle (Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac Nr 5, poz. 8),
- 4) § 14 ust. 2 pkt 2 oraz § 18 ust. 1 pkt 2 wytycznych w sprawie prac nad postępem ekonomicznym w gospodarce uspołecznionej, stanowiących załącznik do uchwały nr 224 Rady Ministrów z dnia 29 lipca 1964 r. w sprawie postępu ekonomicznego w gospodarce uspołecznionej i organizacji służb ekonomicznych (Monitor Polski Nr 55, poz. 260),
- 5) § 5 uchwały nr 110 Rady Ministrów z dnia 11 maja 1973 r. w sprawie zasad przyjmowania pracowników do pracy oraz racjonalizacji zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy (Monitor Polski Nr 22, poz. 130).

§ 15. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 marca 1974 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

Załącznik nr 1 do uchwały nr 250 Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1973 r. (poz. 297).

Ramowy zakres zadań służby pracowniczej.

Do podstawowych zadań służby pracowniczej należy:

- 1) w zakresie spraw osobowych:
 - a) prognozowanie, planowanie i bilansowanie potrzeb kadrowych, ze szczególnym uwzględnieniem kadr wykwalifikowanych,
 - b) rekrutacja, dobór i rozmieszczanie kadr,
 - c) doskonalenie form i metod przyjmowania i wprowadzania do pracy nowych pracowników, a w

szczególności podejmujących pracę po raz pierwszy,

- d) opracowywanie zakładowych programów adaptacji zawodowej i społecznej nowych pracowników oraz kontrolowanie realizacji tych programów i przebiegu procesów adaptacyjnych,
- e) zapobieganie nadmiernej płynności kadr,
- f) kontrolowanie przestrzegania dyscypliny pracy i zasad etyki zawodowej,

- g) doskonalenie systemu awansowania,
 - h) inicjowanie i tworzenie warunków do właściwego wykorzystania kwalifikacji i uzdolnień pracowników,
 - i) organizowanie doboru, doskonalenia i wykorzystania rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze oraz specjalistów,
 - j) organizowanie przeprowadzania okresowych ocen pracowników oraz realizacja wniosków wynikających z tych ocen,
 - k) inicjowanie, wprowadzanie i doskonalenie form wyróżnień pracowników,
 - l) badanie przyczyn konfliktów powstających w zakładach pracy na tle stosunku pracy oraz podejmowanie właściwych przedsięwzięć w celu ich usunięcia i zapobiegania ich powstawaniu,
 - l) prowadzenie spraw związanych z ubezpieczeniem społecznym pracowników i członków ich rodzin,
- 2) w zakresie kształcenia, dokształcania i doskonalenia kwalifikacji pracowników:
- a) badanie stanu i stopnia wykorzystania kwalifikacji pracowników oraz efektywności kształcenia, dokształcania i doskonalenia ich kwalifikacji,
 - b) inicjowanie prac nad optymalnymi modelami kwalifikacyjnymi dla poszczególnych stanowisk pracy,
 - c) opracowywanie rocznych i wieloletnich planów kształcenia, dokształcania i doskonalenia kadr,
 - d) opracowywanie założeń metodyczno-organizacyjnych oraz organizowanie przygotowywania programów dla niezbędnych kierunków nauczania oraz różnych form podnoszenia kwalifikacji pracowników,
 - e) organizowanie, prowadzenie i kontrolowanie różnych form szkolenia zawodowego, dokształcania i doskonalenia kwalifikacji pracowników (kursów, nauki zawodu, szkół przyzakładowych itp.),
 - f) organizowanie i kontrolowanie wstępnych stażów pracy oraz krajowych i zagranicznych praktyk zawodowych,
 - g) organizowanie i kontrolowanie praktyk studenckich i uczniowskich (przy współpracy ze szkołami i szkołami wyższymi),
 - h) współpraca ze szkołami, szkołami wyższymi, instytutami i innymi zakładami pracy oraz organizacjami społecznymi w zakresie kształcenia, dokształcania i doskonalenia kwalifikacji pracowników,
 - i) stwarzanie warunków umożliwiających pracownikom, a w szczególności robotnikom wykonującym kwalifikowaną pracę, uzupełnianie wykształcenia w zakresie szkoły podstawowej i średniej,
 - j) planowanie środków finansowych, rzeczowych i innych, niezbędnych do realizacji planów działalności szkoleniowej, oraz gospodarowanie tymi środkami,
- 3) w zakresie zatrudnienia i płac:
- a) planowanie zatrudnienia i funduszu płac,
 - b) współdziałanie w ustalaniu i utrzymywaniu optymalnego poziomu oraz struktury zatrudnienia,
 - c) określanie wielkości rezerw zatrudnienia oraz kierunków i sposobów właściwego ich wykorzystania,
 - d) współpraca z urzędami terenowych organów administracji państwowej,
 - e) współudział w organizowaniu i prowadzeniu różnych form współzawodnictwa pracy,
- f) opracowywanie racjonalnych zasad wynagradzania oraz regulaminów premiowania i nagradzania,
 - g) gospodarowanie funduszem płac, premii i nagród,
 - h) współdziałanie z komórkami normowania pracy,
- 4) w zakresie spraw socjalnych i bytowych:
- a) określanie potrzeb socjalnych i bytowych załogi oraz opracowywanie w tym zakresie programów i planów ich zaspokajania,
 - b) współdziałanie przy ustalaniu zasad podziału i wykonywanie czynności zleconych w zakresie administrowania zakładowym funduszem socjalnym,
 - c) organizowanie różnych form wypoczynku dla pracowników i ich rodzin w okresie urlopów i w czasie wolnym od pracy, między innymi w formie zajęć o charakterze sportowo-turystycznym,
 - d) współdziałanie ze służbą zdrowia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zapewnieniu pracownikom właściwej opieki zdrowotnej oraz właściwych warunków pracy,
 - e) organizowanie należytych warunków socjalnych zatrudnionym kobietom i młodocianym,
 - f) organizowanie zatrudnienia pracowników o niepełnej sprawności zawodowej i współdziałanie w ich rehabilitacji,
 - g) organizowanie opieki nad emerytami i rencistami oraz ich rodzinami,
 - h) organizowanie opieki socjalnej nad dziećmi pracowników,
 - i) inicjowanie poprawy warunków mieszkaniowych pracowników i współdziałanie w tym kierunku oraz wykonywanie czynności zleconych w zakresie administrowania zakładowym funduszem mieszkaniowym,
 - j) organizowanie i prowadzenie zbiorowego zakwaterowania,
 - k) organizowanie zbiorowego żywienia dla pracowników,
 - l) podejmowanie starań o obsługę załogi w niezbędnym zakresie przez placówki handlowe i usługowe działające przy zakładach pracy,
 - l) podejmowanie niezbędnych przedsięwzięć zmierzających do podniesienia kultury miejsca pracy oraz podnoszenia poziomu kulturalnego pracowników,
 - m) współdziałanie w organizowaniu i rozwijaniu pracowniczych ogrodów działkowych,
 - n) zagadnienia zbiorowych dojazdów do pracy,
 - o) inicjowanie inwestycji socjalnych, kulturalnych i sportowych i współdziałanie w ich realizacji,
 - p) zarządzanie zakładowymi urządzeniami socjalnymi, kulturalnymi i sportowymi,
- 5) w zakresie analiz społecznych:
- a) badanie struktury społeczno-zawodowej i sytuacji socjalno-bytowej pracowników i ich rodzin oraz przedstawianie wniosków zmierzających do ich poprawy,
 - b) badanie warunków pracy, motywacji i postaw pracowniczych,
 - c) badanie przyczyn zjawisk społecznie niepożądanych i zgłaszanie wniosków zmierzających do ich ograniczenia,
 - d) badanie przydatności zawodowej pracowników w celu racjonalnego doboru i rozmieszczenia kadr,
 - e) opracowywanie metod i środków zmierzających do racjonalnego gospodarowania kadrą pracowni-
czymi.

Załącznik nr 2 do uchwały nr 250
Rady Ministrów z dnia 9 listopada
1973 r. (poz. 297).

Wytyczne w sprawie organizacji służby pracowniczej.

Przy ustalaniu organizacji służby pracowniczej zaleca się stosowanie następujących zasad:

1. W zakładach pracy zatrudniających do 150 pracowników zaleca się utworzenie jedno- lub dwuosobowego stanowiska pracy do spraw pracowniczych.

2. W zakładach pracy zatrudniających powyżej 150 do 500 pracowników zaleca się utworzenie wieloosobowego stanowiska pracy lub komórki do spraw pracowniczych.

3. W zakładach pracy zatrudniających powyżej 500 do 2000 pracowników zaleca się utworzenie komórki do spraw pracowniczych.

4. W zakładach pracy zatrudniających powyżej 2000 do 5000 pracowników zaleca się utworzenie komórki do

spraw pracowniczych lub zespołu komórek organizacyjnych, stanowiących służbę pracowniczą.

5. W zakładach pracy zatrudniających powyżej 5000 pracowników zaleca się utworzenie zespołu komórek organizacyjnych stanowiących służbę pracowniczą.

6. W zakładzie przedsiębiorstwa wielozakładowego, a także w filii (oddziale) zakładu pracy zaleca się utworzenie stanowiska pracy do spraw pracowniczych lub komórki do spraw pracowniczych.

7. W jednostce nadrzędnej nad zakładem pracy (zjednoczenie, jednostka równorzędna) zaleca się utworzenie komórki do spraw pracowniczych lub zespołu komórek organizacyjnych stanowiących służbę pracowniczą.

298

UCHWAŁA NR 274 RADY MINISTRÓW

z dnia 5 grudnia 1973 r.

zmieniająca uchwałę w sprawie generalnego realizatora inwestycji.

Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. W uchwale nr 268 Rady Ministrów z dnia 26 listopada 1971 r. w sprawie generalnego realizatora inwestycji (Monitor Polski Nr 59, poz. 392) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 8:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Wpis do centralnego rejestru, o którym mowa w ust. 1, następuje na podstawie decyzji Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, podjętej na wniosek zgłoszony przez ministra sprawującego zwierzchni nadzór nad zgłoszoną jednostką organizacyjną lub jednostkę organizacyjną podejmującą się funkcji generalnego realizatora inwestycji, za zgodą jej jednostki nadrzędnej. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych może odmówić wpisu do centralnego rejestru, jeżeli uzna, że zgłoszona jednostka organizacyjna nie spełnia warunków, o których mowa w § 3.”

b) dodaje się ust. 6 w następującym brzmieniu:

„6. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych może wykreślić z centralnego rejestru, o którym mowa w ust. 1, jednostkę organizacyjną, która nie spełnia warunków wymaganych do pełnienia funkcji generalnego

realizatora inwestycji lub w okresie roku od daty wpisu do centralnego rejestru nie podjęła realizacji inwestycji w systemie generalnego realizatora inwestycji.”

2) w § 9 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych koordynuje badania funkcjonowania systemu generalnego realizatora inwestycji i opierając się na wynikach tych badań przedstawia właściwemu wiceprezesowi Rady Ministrów w terminach do dnia 30 czerwca 1974 r. i 30 czerwca 1975 r. roczne informacje o postępie, rodzaju i efektach działania systemu generalnego realizatora inwestycji.”

3) w § 17:

a) dotychczasową treść § 17 oznacza się jako ust. 1,
b) dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, mogą być przyznawane pracownikom tych jednostek, w których nie przeprowadzono reformy płac po dniu 31 sierpnia 1972 r., oraz mogą być wypłacane do czasu przeprowadzenia reformy płac w jednostce sprawującej funkcję generalnego realizatora inwestycji.”

§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1974 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz