

UCHWAŁA Nr 20 RADY MINISTRÓW

z dnia 24 stycznia 1968 r.

w sprawie wzmocnienia i zabezpieczenia dyscypliny pracy i płac w uspołecznionych zakładach pracy.

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

§ 1. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych), prezydów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw), dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych) i kierowników zakładów pracy do zapewnienia warunków umożliwiających pełne przestrzeganie zasad dyscypliny pracy i płac.

§ 2. 1. Do osób:

- 1) odpowiedzialnych i współodpowiedzialnych za przekroczenia przepisów o dyscyplinie pracy i płac,
- 2) kierowników zakładów pracy, kierowników komórek organizacyjnych w zakładzie i innych osób odpowiedzialnych za dyscyplinę pracy i płac oraz pracowników jednostek nadrzędnych, do których obowiązków należy nadzór nad dyscypliną pracy i płac w podległych zakładach pracy, za brak lub niedopełnienie obowiązku nadzoru i kontroli lub niewykorzystywanie przewidzianych przepisami środków za naruszenie:
 - a) przepisów o dyscyplinie pracy i płac,
 - b) przepisów o czasie pracy i gospodarce czasem pracy, a w szczególności za stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych w sposób niezgodny z przepisami albo bez uzasadnionej gospodarczo przyczyny,

należy stosować sankcje przewidziane przepisami za naruszenie dyscypliny pracy i płac. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac ogłasza w Monitorze Polskim wykazy obowiązujących przepisów dotyczących przestrzegania dyscypliny pracy i płac.

2. Do osób, o których mowa w ust. 1 pkt 2, należy w razie systematycznego niedopełniania obowiązków wymienionych w ust. 1 pkt 2 stosować sankcje pozbawienia funkcji kierowniczej lub zwolnienia z pracy.

§ 3. Pracownik, który w poruczonym mu zakresie działania, wynikającym z ustalonego w danym zakładzie pracy podziału czynności, pełnionej funkcji albo z konkretnego zlecenia zwierzchnika, załatwia lub nadzoruje załatwianie spraw z zakresu dyscypliny pracy i płac, a który swoim działaniem lub zaniechaniem działania spowodował naruszenie obowiązujących przepisów lub doprowadził do takiego naruszenia, odpowiada za przekroczenie przepisów.

§ 4. W uchwale nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski z 1957 r. Nr 70, poz. 432, z 1960 r. Nr 18, poz. 89 i z 1963 r. Nr 97, poz. 455) wprowadza się następujące zmiany:

1) § 6 otrzymuje brzmienie:

„§ 6. 1. O uzasadnionej niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić zakład pracy. Terminy zwolnień z pracy, przewidzianych w § 5, wymagają zgody kierownictwa zakładu pracy.

2. W każdym przypadku niestawienia się do pracy, poza przypadkami określonymi w ust. 1, pracownik jest obowiązany zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, a nie później niż w dniu następnym, jeżeli pracownik mieszka poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy i w miejscu zamieszkania pracownika nie ma placówki pocztowej. W razie niemożności zawiadomienia zakładu pracy osobiście lub przez inne osoby, zawiadomienie może nastąpić przez pocztę. W takim przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

3. W razie nieobecności w pracy z powodu choroby własnej lub potrzeby sprawowania osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny doręczenie zakładowi pracy zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy lub o potrzebie zapewnienia opieki w domu choremu członkowi rodziny powinno nastąpić — niezależnie od zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2 — nie później niż następnego dnia po dniu jego wystawienia, a w ciągu dwóch dni po dniu wystawienia, jeżeli pracownik mieszka poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, i w miejscu zamieszkania pracownika nie ma placówki pocztowej. Doręczenie zaświadczenia powinno nastąpić w trybie i na zasadach przewidzianych w przepisach o przeprowadzaniu kontroli pracowników, zwalnianych od pracy na podstawie zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy.

4. Doręczenie zaświadczenia po terminie określonym w ust. 3, nie później jednak niż w ciągu 2 dni po tym terminie, kierownik zakładu pracy może uznać za usprawiedliwione, jeżeli pracownik według wskazań lekarskich powinien leżeć w łóżku i w tym czasie nie było domowników lub brak było innej osoby, która mogłaby doręczyć zaświadczenie zakładowi pracy lub przelać je pocztą. Dotyczy to również przypadków zawiadamiania zakładów pracy o przyczynie nieobecności w pracy (ust. 2).”

2) dodaje się § 7a w brzmieniu:

„§ 7a. 1. Zwolnienia od pracy, o których mowa w §§ 5 i 7, mogą być udzielane tylko w granicach określonych w niniejszej uchwale i w innych przepisach.

2. Zwolnienia od pracy, których udzielenie i wymiar zależą od decyzji kierownika zakładu pracy, mogą być stosowane tylko wówczas, gdy zachodzi nicuniktiona i należyte uzasadnienie potrzeba takiego zwolnienia oraz w ściśle określonych niezbędnych granicach. Dotyczy to zwłaszcza zwolnień dla załatwienia spraw osobistych i rodzinnych (§ 4 ust. 1).

3. Należy ograniczać do przypadków koniecznych zwolnienia do pełnienia czasowych funkcji spo-

łecznych, biorąc przy tym pod uwagę względy służbowe, zgodnie z przepisami uchwały nr 4 Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 1965 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy do pełnienia czasowych funkcji społecznych i ewidencji niektórych zwolnień od pracy zawodowej (Monitor Polski Nr 7, poz. 21). Należy również ograniczać do przypadków koniecznych zwolnienia dla celów sportu i turystyki.”

3) w wytycznych do opracowania regulaminów pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach, stanowiących załącznik do uchwały:

a) w części VI ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Do szczególnie zagrażających porządkowi i dyscyplinie pracy przekroczeń, które powinny pociągać za sobą stosowanie środków regulaminowych, należy również zaliczyć niezawiadomienie zakładu pracy w obowiązującym terminie o przyczynie nieobecności, w pracy, opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy, a w szczególności niezachowanie obowiązującego terminu i zasad doręczania zakładowi pracy zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy lub o potrzebie zapewnienia opieki w domu choremu członkowi rodziny.”

b) w części VI dodaje się nowy ust. 4 w brzmieniu:

„4. Do kierowników, którzy zaniedbują swoje obowiązki w zakresie stosowania środków regulaminowych wobec pracowników popełniających przekroczenia szczególnie zagrażające porządkowi i dyscyplinie pracy, należy stosować środki regulaminowe lub inne środki przewidziane w przepisach.”

c) część IX otrzymuje brzmienie:

„1. Kary pieniężne powinny być stosowane po uprzednim udzieleniu ostrzeżenia.

2. Kary pieniężne mogą być stosowane tylko za przekroczenia, przewidziane w art. 43 przepisów o umowie o pracę robotników i w art. 3 ustawy w sprawie uchylenia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. z 1956 r. Nr 41, poz. 187 i z 1968 r. Nr 3 poz. 12), w wysokości nie przekraczającej granic określonych w art. 44 przepisów o umowie o pracę robotników. Kara pieniężna za poszczególne przekroczenie nie może przekraczać czwartej części dziennego zarobku pracownika. Kary pieniężne w sumie ogólnej nie powinny przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia faktycznie przypadającego pracownikowi na umówiony termin wypłaty.

3. Karę pieniężną w wysokości 1/4 dziennego zarobku należy nakładać na pracowników, bez stosowania ostrzeżenia, za każde z następujących przekroczeń:

- 1) nie usprawiedliwione nieprzybycie do pracy,
- 2) niezawiadomienie zakładu pracy w obowiązującym terminie o przyczynie nieobecności w pracy,
- 3) przybycie do pracy w stanie nietrzeźwym lub doprowadzenie się do takiego stanu podczas pracy niezależnie od odsunięcia od pracy i zastosowania innych sankcji wynikających z przepisów.

4. Przepis ust. 3 pkt 1 nie ma zastosowania do pracowników, którzy wskutek nieprzybycia do pracy utracili w danym miesiącu prawo do zasiłku rodzinnego, przepis zaś ust. 3 pkt 2 — do pracowników, którym obniżono zasiłek chorobowy lub wynagrodzenie o 25% za nieterminowe doręczenie zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy.
 5. Przepis ust. 3 pkt 1 należy stosować, jeżeli zasiłek rodzinny wypłacany jest do rąk osoby posiadającej stwierdzone wyrokiem lub postanowieniem sądowym prawo do otrzymywania od pracownika alimentów, pobierania jego wynagrodzenia w całości lub części, pobierania zasiłku rodzinnego albo innych należności przypadających pracownikowi.
 6. Karę pieniężną w wysokości $\frac{1}{4}$ dziennego zarobku należy także nakładać na kierowników, odpowiedzialnych za stosowanie środków regulaminowych, za każde z następujących przekroczeń:
 - 1) zaniechanie wystąpienia z wnioskiem o zastosowanie regulaminowej kary pieniężnej,
 - 2) zaniechanie zastosowania regulaminowej kary pieniężnej
 — gdy zastosowanie tych kar jest obowiązkowe.
 7. Tryb usprawiedliwiania nieobecności w pracy, przewidziany dla pracowników pobierających zasiłki rodzinne w przepisach o zaliczaniu niektórych okresów nieobecności w pracy do dni przepracowanych, stosuje się również do pracowników nie pobierających zasiłków rodzinnych.
 8. Kary pieniężne mogą być stosowane do wszystkich pracowników za nie usprawiedliwione spóźnianie się do pracy lub jej przedwczesne opuszczenie.
 9. Pracowników opuszczających pracę bez usprawiedliwienia należy uprzedzać o treści przepisu części XI ust. 2.
 10. Sumy powstałe z wpływów z kar pieniężnych powinny być przeznaczone na zaspokojenie potrzeb socjalno-bytowych pracowników danego zakładu pracy zgodnie z decyzją rady zakładowej. Nie dotyczy to oszczędności uzyskanych z obniżenia zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4.";
- d) w części X ust. 1 otrzymuje brzmienie:
- „1. Uznawanie opuszczenia pracy (nieprzybycia do pracy, spóźnienia się, przedwczesnego opuszczenia pracy) za usprawiedliwione lub nie usprawiedliwione oraz stosowanie kar i innych środków przewidzianych w regulaminie pracy należy do kierownika zakładu pracy po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika. Kierownik zakładu pracy może przekazać wymienione uprawnienia swoim zastępcom, kierownikom działów (oddziałów, wydziałów, budów) lub kierownikowi komórki spraw osobowych. Stosowanie kar i innych środków przewidzianych w regulaminie pracy wobec kierownika zakładu pracy należy do kierownika jednostki nadrzędnej.";
- e) w części XI ust. 2 otrzymuje brzmienie:
- „2. Regulamin powinien wskazywać ponadto, że nie usprawiedliwiona nieobecność w pracy w ciągu

dwóch dni w miesiącu lub trzech dni w kwartale, dwukrotne w ciągu roku wykorzystanie zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy niezgodne z przeznaczeniem, przychodzenie do pracy w stanie nietrzeźwym lub doprowadzanie się do takiego stanu podczas pracy oraz powtarzające się niezachowanie obowiązującego terminu i zasad doręczania zakładowi pracy zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy lub o potrzebie zapewnienia opieki w domu choremu członkowi rodziny może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w myśl przepisów dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami)."

§ 5. 1. Zobowiązuje się kierowników zakładów pracy do prowadzenia bieżącej analizy czasu nie przepracowanego i czasu przepracowanego w godzinach nadliczbowych. W tym celu kierownicy zakładów pracy zlecają kierownikom poszczególnych komórek organizacyjnych ewidencjonowanie czasu nie przepracowanego przez poszczególnych pracowników oraz czasu przepracowanego w godzinach nadliczbowych.

2. W razie zastosowania sankcji za naruszenie przepisów o dyscyplinie pracy i płac, należy w ewidencji, o której mowa w ust. 1, umieszczać właściwą adnotację, tj. rodzaj sankcji, przez kogo została wymierzona i jak została wyegzekwowana.

3. Kontrola prowadzenia w komórkach organizacyjnych zakładu pracy ewidencji oraz kontrola stosowanych sankcji i obowiązek przedstawiania kierownikowi zakładu wniosków wynikających z tych kontroli spoczywa na kierowniku komórki spraw osobowych.

4. Do kierownika zakładu i kierownika komórki organizacyjnej, zaniedbującego swoje obowiązki w zakresie ewidencji czasu nie przepracowanego i czasu przepracowanego w godzinach nadliczbowych oraz ewidencji zastosowanych sankcji za przekroczenie dyscypliny pracy i dyscypliny płac, należy stosować sankcje służbowe.

§ 6. 1. Kierownikom zakładów pracy zabrania się pod rygorem odpowiedzialności służbowej:

- 1) przyjmowania do pracy bez skierowania do pracy z wydziału zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej,
- 2) przyjmowania do pracy osób bez adnotacji w dowodzie osobistym o poprzednim miejscu zatrudnienia.

2. Przepis ust. 1 pkt 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników nie objętych pośrednictwem pracy,
- 2) zakładów pracy, którym wydziały zatrudnienia wydały zezwolenia na przyjmowanie pracowników we własnym zakresie.

3. Zakłady pracy powinny przestrzegać obowiązku wpiśnięcia danych dotyczących zatrudnienia, a zakłady społeczne służby zdrowia — okresów niezdolności do pracy w myśl obowiązujących przepisów.

4. Od osób przyjmowanych do pracy należy żądać okazywania legitymacji ubezpieczeniowych.

5. Przepis ust. 1 pkt 2 i ust. 4 nie dotyczy osób podejmujących pracę po raz pierwszy.

§ 7. 1. Prezydium rad narodowych zobowiązuje wydziały zatrudnienia, aby przy przyjmowaniu i realizacji zapotrzebowań na pracowników, zgłaszanych przez zakłady pracy na swoim terenie, sprawdzały:

- 1) zasadność zapotrzebowań na podstawie wykonania planów zatrudnienia i produkcji,
- 2) wysokość oferowanych przez zakład zarobków,
- 3) kształtowanie się płynności załogi danego zakładu pracy.

2. Wydział zatrudnienia powinien wstrzymać kierowanie pracowników do zakładów pracy, które nie udokumentowały w sposób dostateczny zasadności zapotrzebowania na pracowników. O decyzji tej wydział zatrudnienia powiadamia jednostkę nadrzędną z podaniem przyczyn decyzji.

3. Przy przeprowadzaniu w zakładach pracy kontroli w sprawach zatrudnienia oraz w razie stwierdzenia naruszenia obowiązujących w tym zakresie przepisów wydziały zatrudnienia kierują się wytycznymi Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac.

§ 8. 1. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych), przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) ustalać będą, poczynając od roku 1968, limity godzin nadliczbowych — poza ruchem ciągłym — w przeliczeniu na 1 robotnika dla podległych im jednostek organizacyjnych, nadzorujących przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe.

2. Limity, o których mowa w ust. 1, nie mogą być ustalone na poziomie wyższym od liczby godzin nadliczbowych przypadających na 1 robotnika w tym roku z okresu 1964—1966, w którym liczba ta była najniższa.

3. Na podstawie wyznaczonych limitów dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) ustalać będą limity godzin nadliczbowych i funduszu płac na wypłaty za godziny nadliczbowe dla podległych im przedsiębiorstw (zakładów pracy) w ramach planowanego funduszu płac przy zastosowaniu kryteriów i zasad określonych w ust. 1 i 2.

4. Ustalając limity liczby godzin nadliczbowych i funduszu płac dla podległych im przedsiębiorstw, dyrektorzy zjednoczeń mogą tworzyć w ramach planowanego funduszu płac rezerwę odpowiadającą 5% wartości limitu godzin nadliczbowych z przeznaczeniem na zwiększenie limitów przedsiębiorstw w razie konieczności usunięcia skutków awarii oraz wypadków losowych.

5. Rezerwa, o której mowa w ust. 4, może być zwiększona o kwoty wynikające ze zmniejszenia limitów dla poszczególnych przedsiębiorstw, dokonanego w wyniku analiz i ocen gospodarowania czasem pracy i funduszem płac, o których mowa w §§ 5 i 9.

6. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac określi w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami oraz Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Finansów, w jakich działach nie wymienionych w ust. 1 należy wprowadzać limity godzin nadliczbowych oraz zasady ich ustalania dla poszczególnych grup pracowników.

§ 9. 1. Kierownicy zakładów pracy i kierownicy jednostek nadrzędnych są zobowiązani do nadzoru, kontrolowania i dokonywania po każdym kwartale analiz i ocen gospodarki czasem pracy, zatrudnieniem i funduszem płac oraz ocen prawidłowości działania w zakresie podejmowania środków w celu usprawnienia organizacji pracy.

2. Przeprowadzane kontrole gospodarki czasem pracy, zatrudnieniem i funduszem płac powinny być protokołowane.

3. Do protokołów (ust. 2) oraz analiz i ocen (ust. 1) mają prawo i obowiązki wglądu jednostki nadrzędne, banki finansujące zakład pracy oraz organy kontrolno-rewizyjne.

§ 10. Uchybienia z zakresu braku lub wadliwości nadzoru i kontroli, o których mowa w § 9, należy na równi z wypadkami braku gospodarności funduszami płac kierować do komisji dyscypliny płac.

§ 11. Zobowiązuje się Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac — w terminie do dnia 1 marca 1968 r. — do:

- 1) przeprowadzenia analizy i oceny zasadności istniejących tytułów nagród i premii płatnych poza planem funduszu płac,
- 2) przedstawienia Radzie Ministrów odpowiedniego projektu uchwały normującej przyznawanie i uruchamianie nagród i premii poza funduszem płac w gospodarce narodowej.

§ 12. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) oraz przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) do przedstawienia Prezesowi Rady Ministrów, a w odpisie Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac, sprawozdań z realizacji uchwały, a zwłaszcza oceny sytuacji w dziedzinie dyscypliny pracy i płac za okres I półrocza 1968 r. oraz za rok 1968 odpowiednio w terminach do 31 sierpnia 1968 r. oraz do dnia 28 lutego 1969 r.

§ 13. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym stosowanie przepisów niniejszej uchwały.

§ 14. Zakłady pracy poinformują niezwłocznie pracowników o ich obowiązkach określonych w § 4 w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy oraz dostosują swoje regulaminy pracy do tych przepisów.

§ 15. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac ogłosi jednolity tekst uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski z 1957 r. Nr 70, poz. 432, z 1960 r. Nr 18, poz. 89 i z 1963 r. Nr 97, poz. 455) z uwzględnieniem zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem wydania jednolitego tekstu i z zastosowaniem ciągłej numeracji.

§ 16. Uchwała wchodzi w życie po upływie siedmiu dni od dnia ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz