

## UCHWAŁA Nr 21 RADY MINISTRÓW

z dnia 23 stycznia 1976 r.

## w sprawie obowiązków i uprawnień mistrzów w zakładach pracy.

W celu podniesienia rangi i autorytetu mistrza w zakładach pracy Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. Przepisy uchwały stosuje się do pracowników zatrudnionych w jednostkach gospodarki uspołecznionej na stanowiskach mistrzów, majstrów, hutmistrzów, zmianowych, odcinkowych i na innych równorzędnych stanowiskach. Pracownicy ci zwani są dalej mistrzami.

§ 2. 1. Mistrz pełni funkcję kierownika i wychowawcy zespołu pracowników zatrudnionych na wyodrębnionym odcinku działalności, określonym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

2. Przepisy uchwały określają szczególne obowiązki i uprawnienia mistrzów w zakładzie pracy, wynikające z funkcji określonych w ust. 1.

§ 3. 1. Mistrz organizuje i kieruje pracą zespołu pracowników na wyodrębnionym odcinku działalności zakładu pracy, stanowiącym w zasadzie zamknięty cykl technologiczny lub dającą się wydzielić część tego cyklu.

2. Przy krótkich cyklach technologicznych, realizowanych na jednym lub dwóch stanowiskach pracy, mistrz powinien kierować pracą pracowników realizujących kilka jednakowych lub podobnych cykli technologicznych.

3. Liczba pracowników w zespole kierowanym przez mistrza powinna być dostosowana do możliwości bezpośredniego nadzorowania przez niego pracy każdego pracownika zespołu i powinna być uzależniona od:

- 1) rodzaju, zakresu i stopnia zróżnicowania prac wykonywanych przez pracowników zespołu;
- 2) technicznego wyposażenia stanowisk pracy;
- 3) poziomu kwalifikacji zawodowych pracowników zespołu;
- 4) liczby brygadzystów kierujących pracą podległych brygad.

§ 4. 1. Mistrz jest odpowiedzialny za pracę na powierzonym mu odcinku, a w szczególności za:

- 1) właściwą organizację i wyniki pracy zespołu pracowników;
- 2) przydzielanie pracy pracownikom kierowanego zespołu lub podległym brygadam;
- 3) racjonalne wykorzystanie środków pracy oraz czasu pracy;
- 4) bezpieczną organizację procesu produkcyjnego;
- 5) przestrzeganie technologii i jakość wykonywanej pracy;
- 6) kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich w zespole oraz stwarzanie atmosfery sprzyjającej wysokiej wydajności pracy.

2. Do zakresu uprawnień mistrza należy w szczególności:

- 1) decydowanie o sposobie wykonania zadań oraz o wykorzystaniu środków pracy na kierowanym odcinku;
- 2) przedstawianie kierownictwu zakładu pracy oceny pracowników zespołu oraz zgłaszanie wniosków o ich przeszerogowanie, premiowanie i nagradzanie;

3) dysponowanie funduszem mistrzowskim.

3. Szczegółowy zakres obowiązków i uprawnień mistrzów określa załącznik do uchwały.

§ 5. 1. Stanowisko mistrza może być powierzone pracownikowi, który:

- 1) ma co najmniej średnie wykształcenie zawodowe lub najwyższy tytuł kwalifikacyjny w zawodzie, staż pracy określony w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk oraz kwalifikacje i uprawnienia ustalone odrębnymi przepisami;
- 2) ma kwalifikacje zawodowe i doświadczenie w zakresie prac wykonywanych na powierzonym mu odcinku działalności zakładu pracy;
- 3) ma zdolności organizacyjne i umiejętność kierowania zespołem ludzi;
- 4) odznacza się wysokimi wartościami ideowo-moralnymi;
- 5) ukończył szkolenie zawodowe wymagane od kandydatów na mistrzów i zdał z wynikiem pozytywnym egzamin przed komisją powołaną do tych celów przez kierownika zakładu pracy.

2. Pracownik zatrudniony na stanowisku mistrza może być awansowany na stanowisko starszego mistrza, jeżeli spełnia warunki określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk, a schemat organizacyjny zakładu pracy takie stanowisko przewiduje.

§ 6. 1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach mistrzów i starszych mistrzów mogą otrzymać tytuł „mistrz dyplomowany”.

2. O przyznanie tytułu mistrza dyplomowanego mogą ubiegać się mistrzowie i starsi mistrzowie, którzy:

- 1) mają co najmniej średnie wykształcenie zawodowe albo najwyższy tytuł kwalifikacyjny w określonym zawodzie;
- 2) są zatrudnieni na stanowisku mistrza lub starszego mistrza co najmniej 5 lat;
- 3) ukończyli obowiązkowe doszkalcenie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych przewidziane dla mistrzów i starszych mistrzów;
- 4) kierują pracą zespołu na odcinku działalności zakładu pracy trudnym pod względem technologicznym i o dużym stopniu odpowiedzialności;
- 5) wyróżniają się wynikami w pracy zawodowej, są dobrymi organizatorami pracy i mają umiejętność kierowania zespołem ludzi;
- 6) mogą wykazać się osiągnięciami w zakresie opracowania lub wdrażania nowoczesnych rozwiązań konstrukcyjnych, technologicznych lub organizacyjnych na swoim odcinku pracy.

3. Warunkiem uzyskania tytułu mistrza dyplomowanego jest zdanie z wynikiem pozytywnym egzaminu z materiału objętego programem doszkalcenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych mistrzów i starszych mistrzów przed państwową komisją egzaminacyjną, o której mowa w § 10 ust. 3.

4. Wnioski o przyznanie tytułu mistrza dyplomowanego przedstawia państwowej komisji egzaminacyjnej kierownik zakładu pracy zatrudniającego kandydata do

tytułu wraz z opinią o przebiegu i wynikach dotychczasowej pracy.

5. Przyznanie tytułu mistrza dyplomowanego potwierdzone jest odpowiednim dyplomem.

6. Wzór dyplomu mistrza dyplomowanego określi Minister Oświaty i Wychowania w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

§ 7. Pracownik mający tytuł mistrza dyplomowanego korzysta z następujących uprawnień:

- 1) w okresie pełnienia funkcji mistrza lub starszego mistrza otrzymuje stały dodatek do wynagrodzenia w wysokości 500—1.000 zł miesięcznie według zasad ustalonych przez Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych;
- 2) przysługuje mu pierwszeństwo w awansowaniu na bezpośrednio wyższe stanowisko, jeżeli odpowiada wymaganiom kwalifikacyjnym określonym w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk;
- 3) przysługuje mu pierwszeństwo w otrzymaniu brązowej lub zakładowej odznaki zasłużonego pracownika.

§ 8. 1. Kierownicy zakładów pracy podejmą środki w celu zapewnienia mistrzom warunków właściwej pracy i odpowiedniego autorytetu w zakładzie pracy przez:

- 1) bieżącą informację o zadaniach i wynikach ekonomicznych, technicznych oraz o działalności socjalnej zakładu pracy i poszczególnych komórek organizacyjnych;
- 2) uwzględnianie opinii mistrzów w sprawach związanych z organizacją i przebiegiem pracy, realizacją zadań planowych oraz w sprawach pracowniczych;
- 3) utworzenie funduszu mistrzowskiego w wysokości i na zasadach określonych przez właściwego ministra, kierownika urzędu centralnego, wojewodę lub prezydenta miasta stopnia wojewódzkiego;
- 4) ustalenie płac zasadniczych mistrzów na poziomie wyższym o 10—20%, a starszych mistrzów o 20—30% od miesięcznej płacy zasadniczej wynikającej z kategorii osobistego zaszerogowania najwyższej zaszerogowanych pracowników kierowanego zespołu oraz odpowiednio wyższych dodatków funkcyjnych.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ustali ramowe zasady tworzenia oraz dysponowania funduszem mistrzowskim.

§ 9. 1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach mistrzów i starszych mistrzów podlegają obowiązkowemu doksztalcaniu i doskonaleniu kwalifikacji zawodowych.

2. Ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie i prezydenci miast stopnia wojewódzkiego uzupełnią w terminie do dnia 31 marca 1976 r. wykazy stanowisk objętych obowiązkowym doksztalcaniem i doskonaleniem kwalifikacji zawodowych stanowiskami wymienionymi w ust. 1.

3. Kierownicy zakładów pracy lub kierownicy jednostek nadrzędnych w stosunku do małych zakładów pracy:

- 1) zapewnią systematyczne doksztalcanie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych mistrzów i starszych mistrzów;
- 2) zorganizują szkolenie kandydatów na stanowiska mistrzów w formach dostosowanych do warunków zakładu pracy w okresach uzależnionych od potrzeb zakładu w tym zakresie.

4. Program szkolenia, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, powinien uwzględniać wybrane zagadnienia w zakresie dostosowanym do obowiązków mistrza. Szkolenie powinno być zakończone egzaminem złożonym przed specjalną komisją powołaną przez kierownika zakładu pracy lub jednostki nadrzędnej oraz potwierdzonym odpowiednim świadectwem.

§ 10. 1. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) sprawujący funkcje koordynacyjne opracują programy szkolenia kandydatów na mistrzów.

2. Minister Oświaty i Wychowania w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych opracuje ramowe programy doksztalcania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych mistrzów i starszych mistrzów.

3. Przeprowadzanie egzaminów na tytuł mistrza dyplomowanego oraz przyznawanie tych tytułów powierza się państwowym komisjom egzaminacyjnym powołanym uchwałą nr 367 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. w sprawie przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych (Monitor Polski z 1959 r. Nr 76, poz. 402 i z 1971 r. Nr 37, poz. 239).

§ 11. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym stosowanie zasad określonych uchwałą w spółdzielczych zakładach pracy.

§ 12. Traci moc uchwała nr 111 Prezydium Rządu z dnia 21 lutego 1951 r. o roli, zadaniach i uprawnieniach majstra w uspołecznionych przemysłowych zakładach pracy (Monitor Polski Nr A-18, poz. 236).

§ 13. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 marca 1976 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

Załącznik do uchwały nr 21 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1976 r. (poz. 34).

### Zakres obowiązków i uprawnień mistrzów

#### I. Obowiązki mistrza:

1. w zakresie kierowania zespołem pracowników:

- 1) organizowanie pracy zespołu pracowników w sposób zapewniający należyte wykorzystanie maszyn i urządzeń oraz planowe i terminowe wykonanie zadań;
- 2) organizowanie i kontrolowanie stanowisk pracy, przygotowywanie frontu robót zgodnie z dokumentacją techniczną oraz instruowanie pracowników o sposobie wykonania powierzonych im zadań, udzielanie rad i wskazówek, zwłaszcza pracownikom młodym i nowo zatrudnionym;
- 3) dbanie o terminowość i wysoką jakość wykonania zadań przez kierowany zespół pracowników, przez dopilnowanie przestrzegania instrukcji technologicznych, systematyczne szkolenie w zakresie metod pracy i kontrolę jakości jej wykonania;
- 4) zapewnienie pełnego i właściwego wykorzystania czasu pracy, przestrzegania dyscypliny pracy i zakładowego regulaminu pracy przez sprawdzanie obecności pracowników na stanowiskach pracy w ciągu całej zmiany oraz niedopuszczanie do pracy osób w stanie nietrzeźwym lub niezdolnych do pracy;
- 5) nadzorowanie stosowania przez pracowników bezpiecznych metod pracy, przestrzegania przepisów bhp,

prawidłowego posługiwania się sprzętem ochronnym i zabezpieczającym oraz postępowania zgodnego z przepisami przeciwpożarowymi i porządkowymi;

- 6) kontrolowanie zapisów w źródłowej dokumentacji zarobkowej pracowników zespołu;
- 7) stwarzanie nowym, a w szczególności młodszym pracownikom warunków ułatwiających adaptację do pracy i podnoszenie kwalifikacji oraz udzielanie rady i pomocy w prawidłowym wykonaniu powierzonych im zadań i właściwego gospodarowania materiałami i energią;
- 8) informowanie pracowników zespołu o stawianych przed nimi zadaniach, o wynikach ich pracy, jak również o zadaniach i wynikach całego zakładu pracy;
- 9) stwarzanie warunków dobrej współpracy pomiędzy pracownikami oraz kształtowanie prawidłowych stosunków międzyludzkich;
- 10) wyznaczanie pracownikom zadań dodatkowych lub doraźnych, za których wykonanie może być przyznana nagroda z funduszu mistrzowskiego;

2. w zakresie gospodarowania środkami i przedmiotami pracy:

- 1) nadzorowanie prawidłowości obsługi, eksploatacji i należytej konserwacji wszystkich maszyn, urządzeń, narzędzi pracy i przyrządów przez pracowników kierowanego zespołu;
- 2) czuwanie nad regularnym i odpowiednim zaopatrzeniem wszystkich stanowisk pracy w potrzebne surowce, materiały i narzędzia oraz sprawdzanie właściwego ich użytkowania i przechowywania;
- 3) organizowanie samodzielnie albo w porozumieniu z przełożonym doraźnej akcji remontowej w razie awarii maszyn i urządzeń, analizowanie przyczyn awarii i przestojów oraz podejmowanie środków zapobiegających ich powstawaniu;
- 4) pilnowanie planowego i prawidłowego wykonania remontów i napraw przez służbę utrzymania ruchu oraz uczestniczenie w technicznym odbiorze urządzeń po remoncie;
- 5) czuwanie nad oszczędnym i racjonalnym zużyciem surowców, materiałów, paliw i energii;
- 6) pilnowanie utrzymania porządku i czystości na stanowiskach pracy i w pomieszczeniach oraz dbałość o kulturę i estetykę miejsca pracy;

3. w zakresie zarządzania:

- 1) inicjowanie zmian w zakresie organizacji i doskonalenia procesów pracy, przedstawianie kierownictwu zakładu pracy projektów zmian instrukcji technologicznych i czynnościowych, wyposażenia technicznego, norm pracy i warunków pracy oraz wdrażanie ich po akceptacji kierownictwa;
- 2) rozwijanie ruchu racjonalizatorskiego i współzawodnictwa pracy oraz opiniowanie propozycji i wniosków racjonalizatorskich zgłoszonych przez pracowników kierowanego zespołu i przedstawianie ich kierownictwu zakładu pracy;
- 3) wprowadzanie usprawnień organizacyjnych i racjonalizacji pracy na podległych stanowiskach pracy;
- 4) usuwanie we własnym zakresie dostrzeżonych przeszkód i trudności w normalnym toku pracy lub zgłaszanie bezpośrednio zwierzchnikowi spraw, których rozwiązanie przekracza uprawnienia mistrza;

5) przedstawianie spraw związanych z przebiegiem wykonania zadań oraz stanem zaopatrzenia i gospodarowania środkami pracy na kierowanym odcinku;

6) współdziałanie w opracowywaniu planów i programów dokształcania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

## II. Uprawnienia mistrza:

1. w zakresie związanym z kierowaniem zespołem pracowników:

- 1) przedstawianie wniosków kierownictwu zakładu pracy w sprawie przyjmowania i zwalniania z pracy pracowników zatrudnionych w kierowanym zespole;
- 2) wydawanie pracownikom zespołu poleceń w sprawie realizacji zadań przewidzianych dla danego odcinka pracy;
- 3) przydzielanie pracy pracownikom zespołu, w razie potrzeby powierzanie im do wykonania innych, dodatkowych lub zastępczych prac, z zachowaniem obowiązujących przepisów;
- 4) uczestniczenie w zakładowej komisji kwalifikacyjnej w charakterze jej niestałego członka przy egzaminowaniu pracowników kierowanego zespołu lub kandydatów do pracy w tym zespole;
- 5) udzielanie podległym pracownikom zwolnień z części dnia pracy z umotywowanych przyczyn oraz ustalanie terminów odpracowywania nie przepracowanego czasu pracy;
- 6) ustalanie terminów urlopów wypoczynkowych w ramach planu urlopów;
- 7) ustalanie dni wolnych od pracy w zamian za przepracowane niedziele i święta oraz godziny nadliczbowe;
- 8) przedstawianie bezpośrednim zwierzchnikom wniosków o przeszerogowanie pracowników wyróżniających się w pracy i podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 9) zgłaszanie wniosków o przyznanie pracownikom premii o określonej wysokości, zgodnie z obowiązującym regulaminem, oraz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy na podstawie dokonanej kontroli wykonania zadań i obiektywnej oceny pracy;
- 10) przyznawanie pracownikom nagród z funduszu mistrzowskiego za wykonanie wyznaczonych zadań lub pilnych doraźnych prac, nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków pracowników;
- 11) wydawanie opinii zawodowej — na wewnętrzne potrzeby zakładu pracy — o pracownikach kierowanego zespołu oraz zgłaszanie wniosków w sprawach podziału nagród za współzawodnictwo pracy, udział w ruchu racjonalizatorskim, a także w sprawach odznaczeń, przydziału mieszkań, udzielania zapomóg;
- 12) zgłaszanie propozycji w sprawie podejmowania przez pracowników nauki w szkołach i na kursach dokształcania i doskonalenia zawodowego;
- 13) przedstawianie wniosków kierownikowi zakładu pracy o udzielenie kary upomnienia lub kary nagany pracownikom za naruszenie regulaminu i dyscypliny pracy;
- 14) uczestniczenie w posiedzeniach zakładowej komisji powypadkowej przy rozpatrywaniu wypadków dotyczących pracowników kierowanego zespołu;

2. w zakresie związanym z kierowaniem odcinkiem działalności zakładu pracy:

- 1) współdziałanie w opracowywaniu planów oraz ustalaniu sposobów i terminów realizacji wyznaczonych zadań na swoim odcinku pracy;
- 2) ustalanie harmonogramów pracy w kierowanym zespole;
- 3) samodzielne decydowanie o rozdziale zadań i wykorzystaniu środków pracy na kierowanym odcinku;
- 4) uczestniczenie w naradach organizowanych w zakładzie pracy, których tematem jest ustalanie zadań, określanie technicznych środków ich realizacji oraz ustalanie właściwych wyników ekonomicznych;
- 5) decydowanie samodzielnie lub w uzgodnieniu z bezpośrednim zwierzchnikiem o terminach i zakresach remontów maszyn i urządzeń;
- 6) korzystanie z wszelkich dostępnych w zakładzie pracy materiałów i danych mających wpływ na prawidłową pracę kierowanego zespołu pracowników.