

## 277

## UCHWAŁA Nr 258 RADY MINISTRÓW

z dnia 8 grudnia 1982 r.

## w sprawie wzorcowego statusu mistrza w państwowym zakładzie pracy.

W celu stworzenia warunków do umocnienia roli i aury mistrza w państwowych zakładach pracy oraz zwiększenia jego oddziaływania na wyniki techniczno-produkcyjne i ekonomiczne, a także kształtowania właściwego stosunku do pracy szkolonych i podległych mu pracowników, Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. Ustala się wzorcowy status mistrza w państwowym zakładzie pracy, stanowiący załącznik do uchwały.

§ 2. 1. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych przedstawi projekt aktu prawnego w sprawie ustanowienia tytułu honorowego „Zasłużony Mistrz Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej”.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych przygotowuje projekt aktu prawnego o ustanowieniu odznaki honorowej mistrza.

§ 3. Minister Oświaty i Wychowania w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych opracuje ramowe programy kształcenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych mistrzów, dostosowane do aktualnych potrzeb i warunków oraz zasad funkcjonowania gospodarki.

§ 4. Minister Oświaty i Wychowania w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych określi wzór dyplomu mistrza dyplomowanego.

§ 5. Traci moc uchwała nr 21 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1976 r. w sprawie obowiązków i uprawnień mistrzów w zakładach pracy (Monitor Polski Nr 7, poz. 34).

§ 6. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1983 r.

Prezes Rady Ministrów: gen. armii W. Jaruzelski

Załącznik do uchwały nr 258 Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 1982 r. (poz. 277).

## WZORCOWY STATUS MISTRZA W PAŃSTWOWYM ZAKŁADZIE PRACY

## I. Postanowienia wstępne.

§ 1. 1. Zasady zawarte we wzorcowym statusie mistrza w państwowym zakładzie pracy, zwanym dalej „statusem”, stosuje się do pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach organizacyjnych na stanowiskach mistrzów (majstrów) i starszych mistrzów (starszych majstrów) oraz na stanowiskach równorzędnych, określonych przez właściwych ministrów w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, zwani są dalej „mistrzami”.

§ 2. Mistrz organizuje i kieruje pracą zespołu pracowników zatrudnionych na wyodrębnionym odcinku działalności produkcyjnej lub usługowej zakładu pracy i obejmującym jeden lub kilka cykli produkcyjnych bądź też dającą się wydzielić część cyklu produkcyjnego.

§ 3. Liczba pracowników w zespole kierowanym bezpośrednio przez mistrza lub z udziałem brygadzysty powinna wynikać z możliwości bezpośredniego nadzorowania pracy każdego pracownika zespołu, z uwzględnieniem:

- 1) rodzaju, zakresu i stopnia zróżnicowania prac wykonywanych przez zespół,
- 2) rodzaju technologii oraz charakteru produkcji (masowy, seryjny, jednostkowy),
- 3) organizacji pracy i technicznego wyposażenia stanowisk pracy,
- 4) poziomu kwalifikacji zawodowych pracowników zespołu.

## II. Wymagania kwalifikacyjne.

§ 4. 1. Stanowisko mistrza (starszego mistrza) należy powierzać pracownikom, którzy:

- 1) mają co najmniej średnie wykształcenie zawodowe lub najwyższy tytuł kwalifikacyjny w zawodzie oraz wymagany staż pracy, określony w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk,
- 2) mają doświadczenie w zakresie prac wykonywanych na kierowanym odcinku działalności,
- 3) mają zdolności organizacyjne i umiejętności kierowania zespołem,
- 4) wyróżniają się wysokimi walorami ideowo-moralnymi i umiejętnościami kształtowania socjalistycznych postaw członków podległego zespołu,
- 5) ukończyli szkolenie zawodowe wymagane od kandydatów na mistrzów lub zdali z wynikiem pozytywnym egzamin przed komisją powołaną do tego celu przez kierownika zakładu pracy.

2. Stanowisko mistrza należy w pierwszej kolejności powierzać wyróżniającym się pracownikom danego zakładu pracy.

3. Stanowisko starszego mistrza należy powierzać w pierwszej kolejności wyróżniającym się mistrzom danego zakładu pracy, którzy uzyskali tytuł mistrza dyplomowanego w trybie i na warunkach określonych w załączniku nr 1 do statusu.

## III. Zakres obowiązków i odpowiedzialności mistrza.

§ 5. 1. Mistrz jest obowiązany do:

- 1) dokonywania rzetelnych okresowych ocen pracy i postaw podległych mu pracowników,
- 2) systematycznego prowadzenia ewidencji osiągnięć i niedociągnięć w pracy nadzorowanych pracowników, np. w formie notatnika mistrza itp.,
- 3) niezbędnego kształcenia i doskonalenia swych kwalifikacji w drodze samokształcenia oraz uczestniczenia w kursach doskonalących kwalifikacje zawodowe,

- 4) bieżącego i rzetelnego informowania właściwych służb zakładu pracy o konieczności uaktualnienia bazy normatywnej (normy zużycia, normy pracy, normy jakości itp.) w związku ze zmianami w organizacji, technice i technologii procesów produkcji (usług).

2. Mistrz jest odpowiedzialny za całokształt pracy na powierzonym mu odcinku, a w szczególności za:

- 1) organizację pracy i rozkład zadań pomiędzy członków zespołu.
- 2) przydzielanie pracy pracownikom kierowanego zespołu lub podległym brygadam i dbanie o pełne wykorzystanie czasu pracy,
- 3) przestrzeganie wymagań technologicznych oraz używanie wymaganych parametrów jakościowych i ilościowych wykonywanej produkcji,
- 4) przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich w zespole oraz stwarzanie warunków sprzyjających rzetelnej i wydajnej pracy,
- 6) przebieg procesu wychowawczego i adaptacji społeczno-zawodowej uczniów i młodych pracowników,
- 7) dbałość o mienie zakładu pracy.

#### IV. Uprawnienia mistrza.

§ 6. Mistrz jest w szczególności uprawniony do:

- 1) decydowania o sposobie wykonywania zadań oraz o wykorzystywaniu środków pracy na kierowanym odcinku produkcji (usług),
- 2) współuczestniczenia w procesie planowania i zatwierdzania zadań oraz w określaniu warunków ich wykonania (w tym środków na wynagrodzenia),
- 3) wyłącznego dysponowania funduszem mistrzowskim, o którym mowa w § 14 pkt 2,
- 4) samodzielnego decydowania w odniesieniu do pracowników kierowanego zespołu o:
  - a) wysokości premii i nagród w ramach ogólnej kwoty przypadającej na zespół,
  - b) wyznaczaniu brygadzystów i składu poszczególnych brygad,
  - c) przesuwaniu pracowników na inne stanowiska pracy w ramach nadzorowanego odcinka działalności.
- 5) występowania z wnioskami w sprawie awansowania i zaszeregowania pracowników zespołu,
- 6) występowania z wnioskami o przyznawanie wyróżnień i odznaczeń dla przodujących w pracy pracowników zespołu,
- 7) występowania z wnioskami o nakładanie kar na pracowników zespołu, w szczególności za naruszenie dyscypliny pracy, wykonywanie produkcji złej jakości, niewłaściwy stosunek do mienia zakładu pracy,
- 8) wydawania opinii dotyczących podległych pracowników, w szczególności w sprawach:
  - a) przyjmowania do pracy i zwalniania,
  - b) kolejności uzyskiwania świadczeń z funduszu socjalnego,
  - c) kolejności przydziału mieszkań,
  - d) kolejności przyznawania zapomóg,
  - e) treści opinii zawodowych wydawanych pracownikom.

#### V. Wynagrodzenie i inne świadczenia dla mistrzów.

§ 7. 1. Wynagrodzenie mistrza należy ustalać w powiązaniu z uzyskiwanymi wynikami pracy podległego zespołu, a także z poziomem płac zespołu.

2. Wynagrodzenie mistrza w porównywalnym, normalnym wymiarze czasu pracy powinno być wyższe co najmniej o 20%, a starszego mistrza co najmniej o 30% od przeciętnego wynagrodzenia za pracę, uzyskiwanego przez grupę pracowników realizujących podstawowy proces produkcji lub usług.

3. Do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, zalicza się płacę zasadniczą lub wynagrodzenie akordowe, dodatek funkcyjny i premie regulaminowe.

4. Zasadę określoną w ust. 2 i 3 należy realizować przez:

- 1) ustalenie wynagrodzenia zasadniczego mistrzów na poziomie wyższym od wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania najwyższej zaszeregowanych podległych im pracowników,
- 2) przyznanie odpowiedniego dodatku funkcyjnego; w razie zatrudnienia w zespole brygadzystów, mistrzowi przysługuje dodatek funkcyjny wyższy od dodatku brygadzystowskiego, otrzymywanego przez brygadzystę pobierającego najwyższy dodatek brygadzystowski w normalnym czasie pracy,
- 3) ustalenie premii na poziomie gwarantującym uzyskanie preferencji określonych w ust. 2.

§ 8. Mistrzowie otrzymują dodatki do płac i inne świadczenia związane z pracą według zasad i kryteriów stosowanych do pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w kierowanym zespole.

§ 9. 1. Kierownik zakładu pracy (lub wydziału) może dokonywać z mistrzami ustaleń co do wykonania przez zespół podległych mu pracowników ściśle określonych zadań ilościowo-jakościowych z zakresu:

- 1) dodatkowej produkcji na eksport i rynek krajowy,
- 2) produkcji antyimportowej,
- 3) oszczędności materiałów, surowców, paliw i energii,
- 4) poprawy jakości produkcji,
- 5) racjonalizacji zatrudnienia,
- 6) nowych uruchomień, wdrożeń, przeglądów i remontów,
- 7) obniżki kosztów produkcji.

2. Podziału nagród (premi) za wykonanie zadań określonych w ustaleniach dokonują mistrzowie.

3. Indywidualną nagrodę (premię) przysługującą mistrzom określają ustalenia.

§ 10. Mistrzowie otrzymują nagrodę (premię) z funduszu załogi tworzonego z zysku do podziału według zasad ustalonych w zakładowym regulaminie, opracowanym na podstawie obowiązujących przepisów, z uwzględnieniem preferencji dla mistrzów i starszych mistrzów.

§ 11. 1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach mistrzów i starszych mistrzów mogą otrzymać tytuł mistrza dyplomowanego w trybie i na warunkach określonych w załączniku nr 1 do statusu.

2. 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 od 500 do 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.

§ 12. Mistrzowie otrzymują za wzorową i nienaganną pracę wyłącznie na stanowiskach mistrzów specjalne wyróżnienie w postaci:

- 1) brązowej odznaki mistrza — po 5 latach pracy,
- 2) srebrnej odznaki mistrza — po 10 latach pracy,
- 3) złotej odznaki mistrza — po 15 latach pracy,
- 4) tytułu honorowego „Zasłużony Mistrz Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej” — po 20 latach pracy.

#### VI. Obowiązki zakładu pracy wobec mistrzów.

§ 13. W celu stworzenia warunków do rozwijania aktywności zawodowej mistrzów, zwiększenia ich zakresu decydowania i odpowiedzialności, kierownik zakładu pracy powinien:

- 1) zapewnić współuczestnictwo kadry mistrzowskiej w zarządzaniu zakładem pracy, nadając mu charakter instytucjonalny, np. w formie zakładowych (wydziałowych) „kół mistrza” lub „klubów mistrza”,
- 2) bieżąco informować mistrzów o istotnych zmianach i warunkach realizacji celów przedsiębiorstwa jako całości,
- 3) konsultować w zakładowym lub wydziałowym środowisku mistrzów ważniejsze decyzje dotyczące problemów rozwoju techniki i technologii produkcji, najpilniejszych i najważniejszych zadań gospodarczych i warunków ich realizacji oraz problemów pracowni-

czych, socjalnych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

- 4) stworzyć możliwości doksztalcania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych mistrzów według specjalnie opracowanego programu szkolenia,
- 5) systematycznie prowadzić okresowe oceny pracy i postawy mistrzów oraz ich weryfikację według kryteriów zawodowych, umiejętności kierowania podległymi zespołami pracowniczymi oraz współdziałania z organizacjami społeczno-zawodowymi,
- 6) zapewnić stałe kontakty i spotkania organizacji społeczno-zawodowych oraz politycznych i młodzieżowych z mistrzami, ze szczególnym uwzględnieniem zainteresowania ich problemami pracy zawodowej, a także przebiegiem adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników.

§ 14. Kierownik zakładu pracy jest obowiązany do:

- 1) opracowania i stosowania, w ramach prowadzonej zakładowej polityki płac, systemu motywacji płacowej mistrzów w danym zakładzie, zapewniającego ściślejsze powiązanie wynagrodzenia mistrza (starszego mistrza) z efektami pracy podległego zespołu pracowników, z uwzględnieniem zasad określonych w statucie,
- 2) wyodrębnienia, w ramach środków na wynagrodzenia stworzonych zgodnie z zasadami gospodarki finansowej przedsiębiorstw, funduszu mistrzowskiego w wysokości do 2% środków wydatkowanych na płace pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, a następnie wydzielenia kwartalnych kwot pozostających do dyspozycji poszczególnych mistrzów; ramowe zasady gospodarowania funduszem mistrzowskim określa załącznik nr 2 do statusu,
- 3) określenia szczegółowego zakresu uprawnień i odpowiedzialności mistrzów w danym zakładzie pracy, z uwzględnieniem postanowień statusu, w formie „Karty podstawowych uprawnień i obowiązków mistrza w państwowym zakładzie pracy”, przekazywanej mistrzom wraz z powierzaniem im tego stanowiska.

Załącznik nr 1 do wzorcowego statusu mistrza w państwowym zakładzie pracy.

#### WARUNKI I TRYB NADAWANIA TYTUŁU MISTRZA DYPLOMOWANEGO

1. O przyznanie tytułu mistrza dyplomowanego mogą ubiegać się mistrzowie, którzy:

- 1) mają co najmniej średnie wykształcenie zawodowe albo najwyższy tytuł kwalifikacyjny w określonym zawodzie,
- 2) są zatrudnieni na stanowisku mistrza co najmniej 8 lat,
- 3) ukończyli obowiązkowe doksztalcanie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych, przewidziane dla 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 umiejętności kierowania zespołem ludzi,
- 6) mogą wykazać się osiągnięciami w zakresie opracowania lub wdrażania nowoczesnych rozwiązań

konstrukcyjnych, technologicznych lub organizacyjnych na swoim odcinku pracy.

2. Warunkiem uzyskania tytułu mistrza dyplomowanego jest zdanie z wynikiem pozytywnym egzaminu z materiału objętego programem doksztalcania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych mistrzów przed Państwową Komisją Egzaminacyjną powołaną zgodnie z 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).
3. 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.
4. Przyznanie tytułu mistrza dyplomowanego jest potwierdzane odpowiednim dyplomem.

Załącznik nr 2 do wzorcowego statusu mistrza w państwowym zakładzie pracy.

#### RAMOWE ZASADY TWORZENIA I GOSPODAROWANIA FUNDUSZEM MISTRZOWSKIM W PAŃSTWOWYCH ZAKŁADACH PRACY

1. Fundusz mistrzowski wyodrębnia się w ramach środków na wynagrodzenia, tworzonych zgodnie z zasadami gospodarki finansowej przedsiębiorstwa.
2. Podziału kwoty funduszu mistrzowskiego na poszczególne komórki organizacyjne (zakłady, wytwórnie, wydziały, oddziały) na okres każdego roku dokonuje kierownik zakładu pracy.
3. Kierownik komórki organizacyjnej (zakładu, wytwórni, wydziału, oddziału) ustala wysokość funduszu mistrzowskiego będącego w dyspozycji poszczególnych mistrzów w okresach kwartalnych. Wysokość tego funduszu powinna być uzależniona od ważności i złożoności zadań wyznaczonych do wykonania zespołowi kierowanemu przez każdego mistrza oraz liczby nadzorowanych przez niego robotników.
4. Fundusz mistrzowski powinien być przeznaczony na premie dla robotników za wykonanie konkretnych, z góry określonych zadań, które mają zasadnicze znaczenie dla poprawy wyników działalności zakładu pracy, w szczególności:
  - 1) obniżenie zużycia surowców i materiałów,
  - 2) przyspieszenie wykonania prac remontowych i skrócenie postoju maszyn i urządzeń,
  - 3) obniżenie wskaźnika braków oraz usprawnienia zmierzające do poprawy jakości produkcji.
5. Fundusz mistrzowski może być przeznaczony również na premie dla robotników za wykonanie pilnych, do-  
różnych prac nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków robotników, w szczególności za szybkie likwidowanie skutków awarii.
6. Fundusz mistrzowski nie może być przeznaczony na wypłaty okolicznościowe lub zapomogi, a także na premie stanowiące ekwiwalent za prace w godzinach nadliczbowych.
7. Kwota premii za wykonanie wyznaczonego zadania powinna być zróżnicowana w zależności od złożoności i trudności zadania i podana do wiadomości robotnikom podejmującym wykonanie zadania.
8. Maksymalną wysokość jednorazowej indywidualnej premii z funduszu mistrzowskiego określa się w regulaminie zakładowym.
9. Premie z funduszu mistrzowskiego przyznaje i wypłaca mistrz niezwłocznie po stwierdzeniu wykonania wyznaczonego zadania w formie zlecenia wypłaty przez kasę.
10. W celu zapewnienia społecznej kontroli dokonywanych wypłat z funduszu mistrzowskiego wykonane zadania, przyznane premie oraz ich wysokość powinny być podawane do wiadomości pracownikom danej komórki organizacyjnej w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy.
11. Szczegółowe zasady premiowania robotników z funduszu mistrzowskiego określają regulaminy zakładowe.