



DZIENNIK URZĘDOWY

MINISTERSTWA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

Rok I

Warszawa, dnia 20 listopada 1972 r

Nr 3

TREŚĆ:

Poz.

Str.

ORGANIZACJA I WARUNKI PRACY

3. Wytuczne Nr 36 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 31 października 1972 r. w sprawie uprawnień i obowiązków mistrza w przedsiębiorstwach gospodarki uspołecznionej 19

ORGANIZACJA I WARUNKI PRACY

3.

WYTYCZNE Nr 36

MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 31 października 1972 r.

w sprawie uprawnień i obowiązków mistrza
w przedsiębiorstwach gospodarki uspołecznionej.

Realizacja zadań określonych uchwałą VI Zjazdu PZPR nakłada zwiększoną odpowiedzialność na personel inżynierjno-techniczny wydziałów produkcyjnych i pomocniczych, a w tym również na mistrzów, jako bezpośrednich kierowników produkcji.

Wyniki produkcyjne w dużej mierze zależą od jakości pracy mistrza, od jego uzdolnień, stopnia przygotowania zawodowego i walorów osobistych.

Mistrz powinien być organizatorem pracy i stałym bezpośrednim łącznikiem swego odcinka pracy z przełożonymi oraz innymi komórkami organizacyjnymi przedsiębiorstwa.

Mistrz powinien zaznajamiać pracowników z zadaniami produkcyjnymi i osobistym przykładem oraz postawą pobudzać ich do wykonania zadań.

Doceniając w pełni rolę i znaczenie mistrzów jako bezpośrednich kierowników produkcji oraz mając na celu potrzebę umocnienia ich kierowniczej i społeczno-wychowawczej roli, jak też podniesienie ich autorytetu, ustala się, co następuje:

I. Zasady ogólne

1. Mistrz powinien posiadać:
 - kwalifikacje i staż pracy określone w branzowym taryfikatorze kwalifikacyjnym oraz odpowiednie doświadczenie zawodowe,
 - zdolności organizacyjne,
 - wysoki poziom moralny.

2. Mistrzem może być doświadczony technik względnie wysoko-kwalifikowany robotnik, który zdobył potrzebne kwalifikacje w czasie pracy w danym zawodzie, posiada odpowiednie przeszkolenie oraz uzyskał tytuł kwalifikacyjny mistrza.

Mistrzem w szczególnie uzasadnionych przypadkach może być również inżynier.

3. W przypadkach pełnienia funkcji mistrza przez wysokokwalifikowanego robotnika, należy wyznaczyć mistrzowi okres czasu, w którym powinien on uzupełnić swoje wykształcenie do poziomu średniego. Zwolnienie mistrza od obowiązku posiadania wykształcenia na poziomie średnim może mieć miejsce w przypadkach określonych obowiązującymi przepisami.

4. Posiadanie przez kandydata na stanowisko mistrza kwalifikacji praktycznych i znajomości powierzonych odcinka pracy powinno być sprawdzone przez komisję zakładową powołaną przez dyrektora zakładu.

5. W zakresie powierzonych funkcji mistrz podlega swojemu bezpośredniemu przełożonemu, przed którym jest odpowiedzialny służbowo. Polecenia i zadania otrzymuje mistrz od swojego bezpośredniego przełożonego. Stanowisko służbowe bezpośredniego przełożonego mistrza (kierownika wydziału, oddziału, zmiany) określa obowiązujący schemat organizacyjny.

6. Pracę swą mistrz powinien wykonywać z sumiennością wzorowego pracownika i organizatora produkcji w oparciu o współpracę z organizacjami społeczno-politycznymi zakładu, przy czym powinna go cechować bezstronność w stosunku do podwładnych, zjednująca mu autorytet.

7. Na stanowisku starszego mistrza (nadmistrza) może być zatrudniony jedynie mistrz, który poza spełnieniem wymagań branzowego taryfikatora kwalifikacyjnego charakteryzuje się szczególnymi kwalifikacjami zawodowymi, najlepszymi osiągnięciami

produkcyjnymi, wysokim poziomem moralnym i politycznym oraz osobistymi predyspozycjami do kierowania zespołami ludzkimi.

II. Uprawnienia mistrza

1. Mistrz jest bezpośrednim kierownikiem grupy pracowników na powierzonym odcinku pracy, w związku z czym przysługują mu następujące uprawnienia:

- 1) wydawanie opinii w sprawie przyjmowania oraz zwalniania pracowników zatrudnionych na powierzonym mu odcinku pracy;
- 2) przydzielanie pracy pracownikom stosownie do ich kwalifikacji i potrzeb produkcji, przesuwanie pracowników w czasie zmiany na inne stanowiska pracy, względnie powierzanie im wykonania innych lub dodatkowych prac, zgodnie z przepisami Układu Zbiorowego Pracy;
- 3) wydawanie podległym pracownikom poleceń dotyczących realizacji zadań przewidzianych dla swego odcinka pracy. Polecenia te nie mogą być w zasadzie uchylone bez powiadomienia o tym mistrza;
- 4) udzielanie zwolnień od pracy podległym pracownikom na część dnia (dla załatwienia spraw, które wymagają załatwienia w godzinach pracy) — zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami;
- 5) ustalanie dni wolnych od pracy za przepracowane niedziele i godziny nadliczbowe w myśl przepisów dotyczących czasu pracy;
- 6) ustalanie urlopów podległym pracownikom, w ramach planu urlopów;
- 7) przedkładanie wniosków o przeszerogowanie pracowników wyróżniających się w pracy i podnoszących kwalifikacje zawodowe do wyższej kategorii zaszerogowania w oparciu o przepisy Układu Zbiorowego Pracy. Przeszerogowanie może nastąpić wyłącznie na wniosek mistrza;
- 8) przedkładanie wniosków o przyznanie podległym pracownikom określonej wysokości premii (w ramach obowiązujących regulaminów) oraz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy, w oparciu o kontrolę wykonania ustalonych zadań i obiektywną ocenę pracy;
- 9) przyznawanie podległym pracownikom nagród z przydzielonego mistrzowi funduszu mistrzowskiego;
- 10) udzielanie opinii zawodowej — na użytek wewnątrzzakładowy — o podległych pracownikach oraz zgłaszanie wniosków i opinii w sprawach rozdziału nagród pracownikom biorącym udział we współzawodnictwie pracy, ruchu racjonalizatorskim, w sprawach odznaczeń, przydziałów mieszkań, udzielania zapomóg itp.;

- 11) niedopuszczanie do pracy pracowników znajdujących się w stanie nietrzeźwym lub niezdolnych do pracy;
- 12) udzielanie ustnych upomnień pracownikom w przypadku nieprzestrzegania obowiązujących instrukcji oraz za wszelkiego rodzaju naruszenia prawidłowego toku i dyscypliny pracy;
- 13) zgłaszanie wniosków o zastosowanie kar dyscyplinarnych w stosunku do pracowników winnych naruszenia regulaminu pracy i obowiązujących przepisów lub łamania dyscypliny pracy, siania zamętu wśród załogi, dezorganizowania pracy, aktów samowoli itp.;
- 14) wnioskowanie w sprawie uchylenia regulaminowych kar nałożonych na pracowników;
- 15) zgłaszanie propozycji dotyczących usprawnień organizacji pracy, technologii produkcji i remontów urządzeń oraz opiniowanie innych wniosków w analogicznych sprawach, a także wdrażanie ich po uzyskaniu akceptacji przełożonych;
- 16) uczestniczenie w odprawach i naradach prowadzonych przez przełożonego lub kierownika wydziału, dyrekcję zakładu oraz przygotowywanie i przedstawianie materiałów na te narady, jak również referowanie wyników pracy kierowanego odcinka;
- 17) korzystanie z wszelkich prac analityczno-badawczych oraz zwracanie się o wyjaśnienia do właściwych komórek administracyjnych w zakresie kształtowania się różnych elementów gospodarki wydziałów jak np.: koszt własny, normy pracy, braki, kierunki postępu technicznego.

2. Szczegółowe uprawnienia mistrzów na poszczególnych odcinkach pracy ustalają instrukcje czynnościowe opracowane przez poszczególne zakłady pracy. Instrukcje te powinny uwzględniać ustalenia niniejszych wytycznych.

3. Wynagrodzenie za pracę i świadczenia dodatkowe mistrzów regulują układy zbiorowe pracy. W miarę powstających możliwości należy wprowadzać zasadę, by wynagrodzenie mistrzów było wyższe o 10—20% od wynagrodzenia podległych mu pracowników w grupie najwyżej kwalifikowanych.

III. Obowiązki mistrza

1. Mistrz obowiązany jest do:

- 1) zatrudniania podległych pracowników zgodnie z ich kwalifikacjami stosownie do faktycznych potrzeb produkcyjnych;
- 2) dopilnowania prawidłowej obsługi, eksploatacji, należytej konserwacji wszystkich urządzeń produkcyjnych i pomocniczych oraz prawidłowego używania narzędzi i przyrządów przez podległych pracowników, przeprowadzania w razie potrzeby praktycznych pokazów właściwego spo-

- sobu obsługi urządzeń, maszyn i wykonania pracy;
- 3) kontrolowania wykonania zmianowych planów pracy, wskaźników techniczno-ekonomicznych i zadań swojego odcinka pracy oraz zapoznawania podległej załogi z wynikami pracy na organizowanych naradach;
 - 4) dopilnowania stosowania przez podległych pracowników bezpiecznych metod pracy, a w szczególności:
 - a) ścisłego przestrzegania przez podległych pracowników przepisów obowiązujących w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnienia im sprzętu ochrony osobistej oraz czuwanie nad właściwym przechowywaniem i konserwacją tego sprzętu,
 - b) wykonywania wydanych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zarządzeń władz nadrzędnych oraz poleceń i nakazów służby bhp.,
 - c) sprawowania nadzoru nad bezpiecznym stanem pomieszczeń pracy, wyposażenia technicznego, narzędzi, osłon oraz innych urządzeń i przyrządów zabezpieczających,
 - d) ścisłej współpracy ze służbą bhp przy opracowywaniu planów poprawy warunków pracy i zapewnienia realizacji tych planów oraz organizowania stanowisk roboczych w sposób zabezpieczający je przed wypadkami,
 - e) czuwania nad rygorystycznym przestrzeganiem przez podległych pracowników obowiązujących przepisów przeciwpożarowych i porządkowych;
 - 5) dopilnowania regularnego i odpowiedniego zaopatrzenia wszystkich stanowisk pracy w niezbędne surowce, narzędzia i materiały, należącego ich przechowywania oraz kontrolowania pobrania i celowości zużycia;
 - 6) kontrolowania wszystkich miejsc pracy i instruowanie podległych pracowników o sposobie wykonywania powierzonych im obowiązków, udzielanie pomocy, porad i wskazówek w wyonywaniu powierzonych im zadań, a szczególnie pracownikom młodym i nowoprzyjętym;
 - 7) dbałości o wysoką jakość produkcji przez ścisłe stosowanie instrukcji technologicznych, zaopatrzenia pracowników w instrukcje technologiczne, systematycznego szkolenia oraz wykazywania pracownikom nieprzestrzegających instrukcji technologicznych i czynnościowych;
 - 8) kontrolowania obecności pracowników na stanowiskach pracy bezpośrednio po rozpoczęciu pracy, w czasie pracy i bezpośrednio przed zakończeniem pracy;
 - 9) przestrzegania właściwego i pełnego wykorzystywania czasu pracy, przestrzegania zasad dyscypliny pracy, zwalczania wszelkich nadużyć oraz kontrolowania zapisów w źródłowej dokumentacji zarobkowej podległych pracowników;
 - 10) usuwania dostrzeżonych przeszkód i trudności w pracy, zgłaszania przełożonemu spraw, których rozwiązanie przekracza kompetencje mistrza oraz wykonywania wszelkich doraźnych poleceń swojego przełożonego w zakresie podległego odcinka pracy;
 - 11) organizowania osobiście lub w porozumieniu ze swoim przełożonym doraźnej akcji remontowej w razie awarii na powierzonych jego opiece urządzeniach oraz analizowania przyczyn powstawania awarii i podejmowania w porozumieniu z przełożonym środków zapobiegających ich powstawaniu;
 - 12) dopilnowania planowego i prawidłowego wykonania remontów i napraw przez służbę utrzymania ruchu oraz uczestniczenia w odbiorze urządzeń technicznych po remontach i naprawach;
 - 13) dbałości o oszczędne używanie surowców, materiałów, paliw i energii;
 - 14) inicjowania zmian w zakresie doskonalenia procesów produkcyjnych, przedkładania wniosków kierownictwu wydziału odnośnie projektów zmian instrukcji technologicznych i czynnościowych, rozwijania ruchu racjonalizacji produkcji i współzawodnictwa pracy;
 - 15) dbałości o kulturę miejsca pracy, dopilnowania utrzymania porządku i czystości na stanowiskach pracy i w rejonie powierzonego odcinka pracy;
 - 16) przekazywania urządzeń produkcyjnych mistrzowi z następną zmianą w stanie umożliwiającym kontynuowanie produkcji oraz stwierdzenia faktu przekazania — przyjęcia podpisem w książeczce zdawczo-odbiorczej;
 - 17) stwarzania nowym i młodym pracownikom warunków ułatwiających adaptację i podnoszenie kwalifikacji, udzielania im pomocy i rady w wykonywaniu powierzonych prac oraz szkolenia ich w zakresie metod pracy i właściwego gospodarowania materiałami i energią;
 - 18) stałego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, w celu wprowadzania postępu technicznego i organizacyjnego na powierzonym odcinku pracy.
2. Szczegółowe obowiązki mistrzów ustalają instrukcje czynnościowe opracowane przez poszczególne zakłady pracy. Instrukcje te powinny uwzględniać postanowienia niniejszych wytycznych.

Redakcja i Administracja: Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych Warszawa, ul. Chopina 1

WARUNKI PRENUMERATY

Prenumerata roczna wynosi złotych 40,—. Wpłaty za prenumeratę na rok 1973 (tylko całoroczną) urzędy, instytucje i zakłady pracy mogą zamawiać wyłącznie w Oddziałach i Delegaturach „Ruch” znajdujących się we wszystkich miastach wojewódzkich i powiatowych — w nieprzekraczalnym terminie do dnia 25 listopada 1972 r.

Prenumeratory indywidualni mogą dokonywać wpłat na prenumeratę w urzędach pocztowych i u listonoszy, lub wносить opłaty na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Korporatażu Prasy i Wydawnictw „RUCH” — Warszawa, ul. Towarowa 28 — w terminie do 10 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty.

Pojedyncze egzemplarze można nabywać tylko w Centrali Korporatażu Prasy i Wydawnictw „RUCH” — Warszawa, ul. Towarowa 28 — na zamówienia.

Wszelkie reklamacje dotyczące prenumeraty i zamówień należy składać do placówek „Ruch” lub urzędów pocztowych w których opłacona została prenumerata dziennika.

Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych nie przyjmuje wpłat na prenumeratę i nie prowadzi sprzedaży dziennika.

Cena zł 2,50