

СПРАВОЧНИК

МАСТЕРА

СПРАВОЧНИК

МАСТЕРА

Под редакцией
Н. В. КОЧКИНОЙ, Г. Э. СЛЕЗИНГЕРА

ИЗДАНИЕ ВТОРОЕ,
ПЕРЕРАБОТАННОЕ И ДОПОЛНЕННОЕ



МОСКВА «ЭКОНОМИКА» 1985

ББК 65.9(2)30—6
С74

С $\frac{0604020103-164}{011(01)-85}$ 44—85

© Издательство «Экономика», 1981

© Издательство «Экономика», 1985, с изменениями

Коммунистическая партия Советского Союза последовательно осуществляет ленинский курс на воспитание руководителей нового типа. Преданность делу партии, высокая принципиальность в решении возложенных на них задач — отличительные особенности советских руководителей.

Большое внимание уделяет Коммунистическая партия «сержантам индустрии» — мастерам, повышению их роли на производстве, созданию благоприятных условий для их эффективной деятельности.

По этим вопросам издан ряд специальных постановлений, предусматривающих необходимые меры по оказанию мастерам всемерной помощи в укреплении дисциплины, развитии социалистического соревнования, воспитании у работающих коммунистического отношения к труду. Особое внимание уделяется повышению ответственности функциональных отделов и служб за обеспечение производственных участков всем необходимым для выполнения установленных заданий, улучшению подбора, расстановки и воспитания кадров мастеров, повышению уровня их политической и профессиональной подготовки, улучшению условий труда, быта и отдыха мастеров.

Качественное и своевременное выполнение плановых заданий при рациональном использовании рабочего времени и профессионального мастерства рабочих, производственных мощностей и материальных ресурсов в значительной мере зависит от мастеров как непосредственных руководителей трудовых коллективов на производственных участках. Поэтому особенно важно активное участие мастеров в решении таких важнейших задач, направленных на повышение эффективности производства, рост производительности труда и улучшение качества продукции, как внедрение новой техники, прогрессивной технологии, научной организации производства, труда и управления, постоянный рост образовательного, профессионального и культурного уровня рабочих.

Для того чтобы помочь мастеру успешно справиться с его сложными и многообразными обязанностями, в 1981 г. издательством «Экономика» был впервые издан «Справочник мастера», ставший настольной книгой многих мастеров, начальников участков и цехов, других руководителей производства, а также специалистов в области организации труда, производства и управления.

В настоящем, втором издании справочника отражены существенные изменения в деятельности мастера, вызванные развитием бригадных форм организации и стимулирования труда на производственных участках. В связи с распространением практики аттестации и рационализации рабочих мест возникла необходимость в освещении роли мастеров в решении и этой задачи. Отражена роль мастера в реализации Закона о трудовых коллективах. Соответственно внесены необходимые дополнения и изменения в структуру справочника.

Непременным условием укрепления трудовой, производственной дисциплины и общественного порядка, оздоровления быта трудящихся и членов их семей является строгое соблюдение принципов коммунистической морали и нравственности, преодоление вредных привычек и пережитков, прежде всего такого уродливого явления, как пьянство, злоупотребление спиртными напитками. Партия рассматривает преодоление пьянства и алкоголизма как социальную задачу большой политической важности.

Успешное решение этой задачи во многом зависит от мастеров производственных участков как руководителей и наставников трудовых коллективов. Они должны использовать весь имеющийся у них арсенал средств организационного, административно-правового и воспитательного воздействия на подчиненных для создания в коллективах обстановки нетерпимости к пьянству, к любым нарушениям трудовой дисциплины и порядка.

Настоящая книга подготовлена коллективом авторов в составе: канд. юрид. наук В. В. Егоров, д-р экон. наук Ю. П. Кокин, канд. экон. наук Н. В. Кочкина, д-р экон. наук К. Г. Крупнов, д-р экон. наук В. Г. Макушин, Т. А. Минченкова, д-р экон. наук А. П. Павленко, д-р экон. наук Г. Э. Слезингер, Е. С. Сычев, д-р экон. наук И. И. Шапиро, д-р филос. наук В. М. Шепель.

Общую редакцию справочника осуществили канд. экон. наук Н. В. Кочкина и д-р экон. наук Г. Э. Слезингер.

1.1. Мастер в современном производстве

Мастер как руководитель коллектива на производственном участке должен быть активным проводником политики Коммунистической партии в решении задач экономического и социального развития советского общества.

Высшей целью экономической политики КПСС является неуклонный подъем материального и культурного уровня жизни народа. Экономическая стратегия партии, определяющая пути претворения в жизнь грандиозных задач на современном этапе совершенствования развитого социализма, направлена на достижение этой цели.

Для обеспечения динамичного и пропорционального развития общественного производства предъявляются высокие требования не только к качеству разрабатываемых планов, но и к тому, чтобы эти планы безусловно выполнялись каждым производственным коллективом каждый день, месяц, квартал, год, пятилетку. Первостепенная обязанность мастера так организовать работу на своем производственном участке, чтобы мобилизовать творческие усилия всех работников на успешное выполнение плановых заданий и социалистических обязательств. Судьба плана всего предприятия решается непосредственно на каждом производственном участке, и поэтому указания КПСС о всемерном укреплении плановой дисциплины, о повышении ответственности за выполнение договоров по поставкам прямо относятся к работе мастеров как основных, так и вспомогательных производств.

Всемерное повышение эффективности производства — коренной вопрос экономической политики партии, ключевая проблема, от решения которой зависит успешное выполнение социально-экономической программы. Задача состоит в том, чтобы на каждую единицу трудовых,

материальных и финансовых затрат добиться увеличения национального дохода, т. е. обеспечить в конечном счете неуклонный рост производительности общественного труда.

Эффективность производства тем выше, чем лучше используются производственные мощности, чем меньше расходуется средств на единицу продукции. Поэтому мастер должен постоянно заботиться об улучшении использования оборудования на своем участке, повышении коэффициента сменности, сокращении простоев машин и агрегатов, экономном расходовании сырья, материалов, инструмента, руководствуясь указаниями партии об усилении режима экономии в народном хозяйстве, о бережливом, рациональном использовании всего, чем мы располагаем.

Необходимое условие осуществления экономической политики Коммунистической партии — надежно функционирующий хозяйственный механизм. Большую роль в его совершенствовании играют руководители всех уровней — от министра до мастера. На уровне производственного участка мастер должен умело пользоваться экономическими рычагами для снижения издержек производства на единицу продукции (услуг), повышения эффективности производства и качества работы на основе усиления материальной заинтересованности в результатах труда всего коллектива и каждого работника. Основой неуклонного повышения эффективности производства является выполнение указаний КПСС об ускорении научно-технического прогресса и внедрении его достижений во всех отраслях народного хозяйства. Появление и развитие принципиально новых средств производства — обрабатывающих центров, гибких автоматизированных производств, оборудования с числовым программным управлением, роботов-манипуляторов, микропроцессорной техники, новых видов материалов, малоотходной и безотходной технологии — все это приводит к качественному преобразованию производительных сил. Их использование требует соответствующей перестройки производственных отношений. А это во многом зависит от позиции мастера, от его отношения к внедрению новейшей техники и технологии производства, его умения направлять усилия коллектива на решение этой задачи.

Решая технические вопросы, мастер должен глубоко изучать новинки техники и технологии производства, всемерно способствовать их внедрению на своем участке, помогать новаторам, рационализаторам и изобретателям

в осуществлении их творческих замыслов, принимать активное участие в аттестации и рационализации рабочих мест, вносить предложения по модернизации или замене устаревшего оборудования, механизации и автоматизации производственных процессов, и в первую очередь связанных с тяжелым ручным, непривлекательным трудом.

Особое внимание Коммунистическая партия всегда уделяла и уделяет росту производительности труда как неперемennomu условию повышения эффективности общественного производства, увеличения национального дохода страны, неуклонного повышения жизненного уровня народа. В современных условиях каждый производственный коллектив должен всемерно добиваться ускоренного роста производительности труда с тем, чтобы обеспечить на действующих предприятиях весь прирост продукции или работ, как правило, при той же или меньшей численности работающих.

Одним из основных путей повышения производительности труда является сокращение удельного веса ручного и неквалифицированного труда, уменьшение занятости на тяжелых и вредных работах. Это достигается в первую очередь на основе комплексной программы механизации ручного и тяжелого труда, осуществляемой как в отраслевом и региональном масштабах, так и в масштабе предприятия, цеха, участка. Наряду с техническими факторами на производительность труда существенное влияние оказывает организация труда, производства и управления. Мастер должен способствовать широкому внедрению многостаночного обслуживания, совмещению профессий, внедрению передовых форм бригадной организации и оплаты труда, рациональных систем планирования, учета и контроля работ на производственном участке.

Борьба за повышение эффективности производства неразрывно связана с решением проблемы улучшения качества, которая охватывает все стороны производственно-хозяйственной деятельности: качество продукции, создаваемой и внедряемой техники, технологии, организации труда и производства, качество работы во всех звеньях хозяйствования, качество управленческой деятельности, дисциплину и ответственность каждого работника. В конечном счете высокое качество — это сбережение трудовых и материальных ресурсов, более полное удовлетворение потребностей общества.

В рамках производственного участка перед мастером стоит задача обеспечить постоянное улучшение качественных показателей работы на каждом рабочем месте

и всего участка. Для этого должен быть установлен и постоянно поддерживаться строгий ритм трудового процесса, обеспечено безусловное соблюдение плановой, технологической и трудовой дисциплины, нетерпимое отношение к потерям рабочего времени, материалов, других средств производства. Очень важно в связи с этим воспитывать в рабочих коммунистическую сознательность, хозяйское отношение к делу, к социалистической собственности. Высокое качество работы — надежная гарантия выпуска продукции на уровне лучших отечественных и зарубежных образцов. Мастер должен всемерно способствовать внедрению рациональных систем управления качеством продукции.

Забота партии об удовлетворении первоочередных материальных и духовных потребностей человека предполагает создание условий, благоприятно влияющих на всестороннее развитие личности, творческую активность советских людей, способствующих комплексному совершенствованию всех сторон социалистического образа жизни. Испытанным средством развития творческой активности широких масс трудящихся, выявления и использования имеющихся резервов является социалистическое соревнование, движение за коммунистическое отношение к труду. И здесь важная роль принадлежит мастеру.

Таким образом, в современном производстве мастер выступает одновременно в роли *организатора, специалиста, воспитателя и общественного деятеля*. Это обусловлено спецификой его деятельности, которая охватывает и организацию работы возглавляемого им участка, и совершенствование техники и технологии производства, и коммунистическое воспитание рабочих, и развитие их общественной активности.

Действуя как организатор, мастер опирается на знание основ научной организации производства, труда и управления. Управляя участком, мастер наибольшее внимание уделяет организации труда и проявляет одновременно инициативу в совершенствовании организации производства. Как специалист (инженерно-технический работник) мастер не только дает задания рабочим, но и творчески работает над выбором рациональных решений и их выполнением, а также уделяет внимание разработке перспективных проблем. Как воспитатель, наставник мастер прививает подчиненным высокие гражданские, морально-этические качества, воспитывает в коллективе чувство товарищеской взаимопомощи и сотрудничества, созна-

тельность, активность, принципиальность, нетерпимость к недостаткам. Как общественный деятель мастер совместно с партийной, профсоюзной и комсомольской организациями намечает и разрабатывает важнейшие общественно-политические и культурно-воспитательные мероприятия, участвует в работе выборных органов.

Роль мастера в современном производстве характеризуется не только его многогранной деятельностью, но и весьма обширными и разнообразными функциональными связями и взаимоотношениями со многими работниками, службами и подразделениями в пределах цеха и предприятия. Мастер является подчиненным лицом по отношению к начальнику цеха или другому вышестоящему руководителю и в то же время руководителем по отношению ко всем подчиненным ему работникам. В своей деятельности мастер непосредственно связан со своими коллегами — мастерами смежных участков или смен. В процессе подготовки и обеспечения производства на участке мастер находится в контакте с работниками планово-экономической, диспетчерской, технологической, ремонтной, контроля качества продукции и других служб, а в осуществлении своих общественно-политических и культурно-воспитательных функций — с общественными организациями.

Существенно меняется роль мастера в условиях развития коллективных форм организации и оплаты труда в производственных бригадах. Мастер освобождается от ряда передаваемых бригадиру трудоемких организаторских функций, таких, как рациональное распределение работы внутри бригады, решение вопросов совмещения профессий и оперативной взаимозаменяемости, контроль дисциплины труда, часть функций технологического контроля, а также взаимоотношений с диспетчерской службой. При правильной организации хозрасчета бригада отвечает за экономию материалов и качество продукции. Но одновременно возрастает роль мастера в технической подготовке и обеспечении производства на участке, усиливается его влияние на повышение качества продукции, рост производительности труда, экономию материалов, топлива и энергии на основе разработки и осуществления необходимых мероприятий по внедрению более совершенной технологии, улучшению организации труда и производства. Больше внимания уделяет мастер организации обеспечения бригад материалами, полуфабрикатами, технологической оснасткой, документацией и нормами труда на основе постоянных деловых связей

и сотрудничества со смежными производственными участками и функциональными службами.

Внедрение бригадной формы организации труда в большой мере зависит от отношения мастера к этому важному делу, его позиции, способности убедить, доказать преимущества работы на единый наряд. Мастера ведут разъяснительную работу, участвуют в организации бригад — определяют общий объем работ, количество оборудования, закрепленного за каждой бригадой, помогают подбирать бригадиров. В процессе внедрения бригадной формы мастер оказывает необходимую помощь бригадирам по выполнению возложенных на них функций, в частности участвует в опытным применении коэффициента трудового участия. Особое внимание уделяет мастер формированию здорового морально-психологического климата в коллективе.

При наличии на производственном участке нескольких бригад мастер обеспечивает координацию их работы, тщательно продумывая организацию их взаимодействия с учетом эффективного использования возможностей каждой бригады. Если же на производственном участке оказывается целесообразным создать одну общую бригаду, ее возглавляет мастер (или старший мастер), совмещающий свои функции с функциями бригадира. Но во всех случаях с учетом тех или иных изменений функций мастера в условиях бригадных форм организации и оплаты труда следует вносить соответствующие изменения в квалификационные требования к мастерам, имея в виду повышение требуемого уровня их знаний в области экономики и организации труда, производства и управления. Должны быть предусмотрены и нормы управляемости, определяющие число рабочих на производственном участке, руководимом мастером.

Предметом постоянной заботы мастера является состояние технической базы производства, ее совершенствование и рациональное использование. Роль мастера в ускорении научно-технического прогресса и эффективном использовании имеющихся производственных фондов особенно ярко проявляется в его активном участии в работе по аттестации и рационализации рабочих мест по опыту Днепропетровского комбайнового завода имени В. В. Куйбышева. Именно мастер, постоянно анализируя положение дел на производственном участке, больше чем кто-либо в состоянии определить рабочие места, нуждающиеся в замене, обновлении оборудования либо подлежащие ликвидации как устаревшие или ненужные. Задача

мастера состоит в том, чтобы с помощью глубокого анализа и использования внутрипроизводственных резервов на каждом рабочем месте, в бригаде, на участке, внедрения прогрессивных методов разработки индивидуальных и бригадных планов обеспечить рост производительности труда, повышение эффективности производства.

Одним из важнейших направлений деятельности мастера является всемерное содействие развитию и использованию творческой инициативы и активности рабочих. Но это возможно лишь при условии, если мастер проявляет активность, новаторство, если в его деятельности постоянно присутствуют элементы поиска лучших решений как в организации работы возглавляемого им коллектива, так и в организации собственной работы.

Решая технические вопросы, мастер должен глубоко изучать новейшую технику, технологию и организацию производства, помогать новаторам, рационализаторам, изобретателям по замене устаревшего оборудования, механизации и автоматизации производственных процессов (в первую очередь связанных с тяжелым ручным, непривлекательным трудом). Общение с квалифицированными работниками, новаторами производства не только побуждает руководителя к постоянному поиску путей совершенствования производства, но и создает для этого благоприятные возможности. В обстановке творческого подъема, высокой заинтересованности всех членов коллектива в улучшении производственных показателей труд мастера становится по-настоящему творческим и эффективным.

Среди наиболее действенных рычагов общественного воздействия на активизацию творческой работы особая роль принадлежит социалистическому соревнованию по личным и коллективным творческим планам, увязанным с производственными планами, что придает творческим усилиям необходимую целенаправленность.

Поддерживая и поощряя новаторов, рационализаторов и изобретателей, мастер способствует созданию в коллективе творческой атмосферы, повышению степени удовлетворенности трудом всех работников. На этой основе представляется возможным повысить эффективность социалистического соревнования за счет не только вовлечения в него всех членов коллектива, но и достижения каждым из них более высоких качественных показателей работы. Долг мастера — наиболее точно учитывать возможности каждого рабочего (или бригады) при состав-

лении личных (бригадных) производственных планов и принятии на их основе социалистических обязательств, распространять опыт передовиков, победителей соревнования. Особое внимание при этом должно быть обращено на выполнение обязательств по сверхплановому росту производительности труда и снижению себестоимости продукции. Мастера при этом должны в полной мере использовать благоприятные предпосылки и стимулы, которые созданы благодаря введению Закона о трудовых коллективах, распространению бригадных форм организации и оплаты труда, а также осуществлению мер по расширению прав предприятий в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению ответственности за результаты работы. Задачи мобилизации творческой активности трудящихся успешно решаются там, где мастер действует в контакте с партийной, профсоюзной, комсомольской организациями, советами мастеров, органами НТО, ВОИР.

Деятельность мастера как руководителя, непосредственно отвечающего за работу возглавляемого им производственного участка, должна оцениваться по ее влиянию на решение производственных и хозяйственных задач и на развитие трудового коллектива, т. е. с учетом экономических и социальных критериев. А это значит, что результаты работы производственного коллектива в значительной степени зависят от того, насколько его руководитель отвечает предъявляемым ему требованиям и как он справляется со своими задачами.

Для того чтобы мастер в современном производстве был на уровне возлагаемых на него задач, он должен обладать определенными политическими, деловыми и личностными качествами. Как и любой руководитель трудового коллектива в социалистическом обществе, мастер должен в полной мере соответствовать известным ленинским требованиям: высокая идейность, коммунистическая убежденность, партийный подход; научность руководства, компетентность; деловитость, организованность, собранность, дисциплинированность; чувство нового, умение мобилизовать трудящихся на выполнение поставленных задач.

При высоком уровне квалификации и общеобразовательной подготовки современных рабочих мастер может сохранить авторитет руководителя и наставника лишь при условии постоянного повышения своего профессионально-квалификационного уровня. Ему нужны знания не только в области техники, технологии и организации производ-

ства, но и в области экономики, педагогики, психологии, трудового законодательства.

Мастеру принадлежит решающая роль в использовании трудовых и материальных ресурсов, обеспечении высокого качества продукции и повышения эффективности производства. В связи с этим он должен хорошо знать экономические законы социализма, планомерно и комплексно их использовать для достижения высокой эффективности производства во имя дальнейшего роста народного благосостояния. А для этого, принимая те или иные решения, мастер должен уметь всесторонне обосновывать их. Важно не только обеспечить техническую возможность выполнения определенной работы или операции, но и экономически обосновать выбранный вариант решения, в полной мере учитывать социальные, психологические и физиологические факторы с точки зрения их влияния на здоровье и работоспособность людей, их удовлетворенность трудом.

Осуществляя роль проводника политики Коммунистической партии, мастер должен учитывать в своей повседневной деятельности не только экономические, но и воспитательные аспекты, обязан быть внимательным к людям, должен жить их заботами и интересами. От мастера во многом зависит создание работоспособного, дружного и сплоченного коллектива, характеризующегося здоровым социально-психологическим климатом, высоким морально-политическим уровнем, подлинно коллективистскими общественными отношениями.

1.2. Обязанности, права и ответственность мастера

Место мастера в управлении производством определено Типовым положением, утвержденным Госкомтрудом СССР и ВЦСПС в 1977 г. В Типовом положении определены обязанности мастеров, возлагаемая на них ответственность, а также права, которыми наделены мастера. Все это обеспечивает успешное решение мастерами поставленных перед ними задач.

В связи с принятием Закона СССР о трудовых коллективах, расширением масштабов применения бригадных форм организации и оплаты труда повысилась роль мастеров в системе управления производством. Это связано, во-первых, с расширением прав коллектива производственного участка, бригады; во-вторых, с усилением требований к мастерам в области воспитательной работы и усилением ответственности за конечные результаты

производства на участке; в-третьих, с возложением на мастеров обязанности внедрять бригадные формы организации и оплаты труда рабочих, способствовать их совершенствованию и дальнейшему распространению. Важно также отметить, что часть функций по управлению производственным коллективом на участке передана от мастеров бригадирам, а на тех производственных участках, где сформированы бригады большой численности (соответствующей норме управляемости мастера) на ряде предприятий вводятся должности мастеров-бригадиров.

В соответствии с этим внесены дополнения и коррективы в Типовое положение о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 марта 1984 г. утверждена новая редакция Типового положения о мастере, учитывающая эти изменения.

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о мастере производственного участка
производственного объединения (комбината),
научно-производственного объединения,
промышленного предприятия, строительной
и ремонтно-строительной организации

1. Общие положения

1. Мастер является непосредственным руководителем трудового коллектива, организатором труда и производства, воспитателем рабочих на возглавляемом им участке.

2. Основными задачами мастера являются: обеспечение выполнения плановых заданий и принятых социалистических обязательств, встречных планов при наименьших затратах материальных и трудовых ресурсов, экономное расходование фонда заработной платы, изготовление продукции высокого качества, повышение производительности труда на основе выявления и использования резервов производства на каждом рабочем месте, в бригаде; внедрение и совершенствование хозяйственного расчета, бригадной и других прогрессивных форм организации и стимулирования труда, а также всемерное развитие инициативы и творческой активности работников, утверждение духа подлинного коллективизма, взаимной требовательности и товарищеской взаимопомощи в коллективе.

Мастер должен быть активным проводником технического прогресса на участке, личным примером показывать образец сознательности, трудолюбия, творческой активности и инициативы; способствовать созданию морально-психологического климата, обеспечивающего слаженность в работе и выработку активной жизненной позиции у членов коллектива, проявлять особую заботу о воспитании молодых рабочих, чутко и внимательно относиться к нуждам и запросам работников, способствовать развитию наставничества и коммунистического отношения к труду.

3. Мастер осуществляет руководство трудовым коллективом на основе единоначалия в сочетании с широким участием трудящихся

в управлении; свою работу он проводит в тесном взаимодействии с партийной, профсоюзной и комсомольской организациями.

Все распоряжения, относящиеся к производственной деятельности участка, передаются для исполнения только через мастера. Указания членам бригады даются мастером через бригадира.

Указания мастера являются обязательными для подчиненных ему рабочих. Указания мастера могут быть отменены вышестоящими руководителями с обязательным уведомлением об этом мастера.

Решения администрации по всем вопросам, касающимся труда, быта и отдыха рабочих участка, принимаются при непосредственном участии мастера или с учетом его мнения.

Мастер может включаться в состав укрупненной производственной бригады там, где это целесообразно по условиям производства, и осуществлять руководство ею при численности работников в бригаде, равной или выше нормы управляемости для мастера. Оплата его труда осуществляется в соответствии с действующими положениями.

Мастер может осуществлять руководство укрупненной бригадой. При этом наряду с правами и обязанностями, предусмотренными настоящим Типовым положением, на него распространяются права бригадира производственной бригады.

4. Назначение, перемещение и освобождение от работы мастера производятся по представлению начальника цеха (участка), производителя работ приказом генерального директора (директора) производственного объединения (комбината), научно-производственного объединения либо по его поручению — руководителя входящей в состав объединения производственной (структурной) единицы, а также руководителя предприятия, строительной организации.

Для эффективного руководства участком и осуществления воспитательной работы в коллективе на должность мастера, как правило, назначаются лица с высшим или средним специальным образованием, а также обучающиеся в высших или средних специальных учебных заведениях, а в отдельных случаях — высококвалифицированные рабочие, имеющие достаточный опыт и знания, окончившие курсы мастеров.

Мастер подчиняется непосредственно старшему мастеру или начальнику участка (цеха), в строительстве — производителю работ, а при бесцеховой структуре управления — директору (руководителю производственной или структурной единицы).

5. Мастер должен обладать широким кругом знаний в области организации труда, производства и управления, заработной платы, психологии и педагогики, а также иметь воспитательные навыки, для чего обязан постоянно совершенствовать свою квалификацию, повышать технические и экономические знания, политический и культурный уровень.

6. В своей производственной, организаторской и воспитательной работе мастер руководствуется действующим законодательством, положениями Закона СССР о трудовых коллективах, положением о производственной бригаде, настоящим положением и другими директивными документами, а также плановыми заданиями, установленными участку, производственно-технической документацией, указаниями вышестоящих руководителей, правилами внутреннего трудового распорядка.

7. За систематическое выполнение установленных производственных показателей, успешное проведение воспитательной работы в коллективе, повышение своей квалификации мастеру может присваиваться звание «Мастер I класса» или «Мастер II класса». Порядок присвоения звания предусматривается данным положением.

8. Мастер несет ответственность за деятельность возглавляемого им производственного участка, успешное выполнение стоящих перед ним задач по повышению эффективности и качества работы, соблюдению трудового законодательства, а также обязанностей, предусмотренных Типовым положением.

II. Основные обязанности мастера

В обязанности мастера входит:

9. Обеспечение выполнения участком в установленные сроки плановых заданий по объему производства продукции (работ) высокого качества в заданной номенклатуре (ассортименте); повышение производительности труда, соблюдение опережения темпов его роста по сравнению с темпами роста средней заработной платы; снижение трудоемкости продукции на основе полной загрузки оборудования и использования его технических возможностей; соблюдение технологического процесса; повышение коэффициента сменности работы оборудования; внедрение научной организации труда и обеспечение рационального расходования сырья, материалов, топлива, энергии.

Формирование бригад (их количественного и профессионально-квалификационного состава), разработка и внедрение мероприятий по рациональному обслуживанию бригад, контроль за ведением трудовых паспортов бригад, координация их деятельности, принятие мер к созданию укрупненных комплексных бригад с оплатой труда по единому наряду за конечный результат и распределением коллективного заработка с применением коэффициента трудового участия; внедрение бригадного хозяйственного расчета.

Мастеру производственного участка за высокую квалификацию, разработку и осуществление мероприятий по повышению производительности труда может устанавливаться надбавка в размере до 50 % должностного оклада за счет экономии фонда заработной платы, полученной в результате внедрения бригадной формы организации труда, в порядке, предусмотренном постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 1 декабря 1983 г. № 1125.

10. Своевременное доведение производственных заданий бригадам и не входящим в состав бригад отдельным рабочим в соответствии с утвержденными планами и графиками производства, плановых показателей по использованию оборудования, сырья, материалов, инструмента, топлива, энергии, фонда заработной платы, а также размеров поощрения за их экономию; оценка результатов работы.

11. Организация совместно с профгруппоргом социалистического соревнования среди бригад и рабочих участка. Создание условий для выполнения рабочими участка норм выработки, личных производственных планов, а также встречных планов и социалистических обязательств.

Содействие развитию инициатив, распространению починов, развитию рационализации и изобретательства, своевременному внедрению рационализаторских предложений.

12. Своевременный пересмотр в установленном порядке норм трудовых затрат, внедрение технически обоснованных норм и нормированных заданий, участие в разработке мероприятий и обязательств по снижению трудоемкости продукции и организации их выполнения на участке, содействие развитию инициативы рабочих в пересмотре действующих норм, правильное и эффективное применение систем заработной платы и премирования. Недопущение перерасхода, обеспечение экономного расхо-