

Рижский 3-й шампанских вин
в отделе кадров
вход № 808
13.11.73

С П Р А В К А

проверки состояния подготовки и повышения квалификации рабочих кадров на Рижском заводе шампанских вин по состоянию на 26 февраля 1973 г.

По состоянию на 26 февраля 1973 года Рижский завод шампанских вин полностью укомплектован инженерно-техническими работниками и служащими. Рабочими кадрами завод не укомплектован полностью недостает по плану 22 человека т.е. план 295 чел. фактически - 273 чел.

Проверка состояния подготовки и повышения квалификации рабочих показала следующее, что на Рижском заводе шампанских вин не создан Методический совет по подготовке и повышению квалификации, а в связи с этим отсутствует план работы и не проводятся заседания Методического совета.

Имеется квалификационная комиссия в количестве 7 человек, возглавляемая главным инженером завода, которая занимается определением квалификации рабочих после окончания их обучения.

При организации обучения новых рабочих или организации курсов по повышению квалификации не издаются приказы, которые должны определить срок обучения и преподавателей. На заводе нет программ для обучения, утвержденных главным инженером, ни по одному из видов обучения, ни по одной специальности, нет журналов посещаемости.

Приказ о произведенной подготовке или повышении квалификации издается после прохождения обучения о присвоении очередного разряда рабочему, для занесения в трудовую книжку.

Оплата при обучении не производится ни преподавателю, ни обучающемуся, следовательно нарушается положение об оплате труда квалифицированных рабочих предприятия по подготовке и повышению квалификации и положение об оплате труда учеников за время их обучения.

План подготовки и повышения квалификации не выполнен за 1972 г.

Планом было предусмотрено подготовить новых рабочих - 35 человек фактически обучено - 18 человек. Планом повышения квалификации было предусмотрено повысить квалификацию - 35 человек, фактически - 23 чел.

На предприятии нет классной комнаты для проведения теоретических занятий при подготовке новых и повышении квалификации рабочих оборудованной необходимыми наглядными пособиями.

Т. Ваизме А. Э.

Прошу подготовить материал
для приказа. К 19/11/73.
15/11/73.

Отчет по форме 6-Т составляется не правильно.

Предложения:

Для осуществления учебно-методической работы на Рижском заводе шампанских вин необходимо создать учебно-методический совет по подготовке и повышению квалификации рабочих.

В своей деятельности совет руководствуется положением о подготовке и повышению квалификации рабочих непосредственно на производстве, утвержденным Заместителем Министра пищевой промышленности СССР тов. Поляковым М.И. от 5 мая 1971 года. Положение по подготовке и повышению квалификации на предприятие было направлено 1 сентября 1971 года за №-II/3494.

В состав учебно-методического совета входят: передовые рабочие, начальники цехов, инженерно-технические работники цехов и отделов, руководитель отдела труда и заработной платы, представители профсоюзной, комсомольской и других общественных организаций завода, инженер по технике безопасности.

Председателем учебно-методического совета является главный инженер предприятия или его заместитель.

Содержание работы учебно-методического совета: рассмотрение мероприятий, направленных на улучшение качества подготовки новых рабочих и повышения квалификации рабочих, инженерно-технических работников и служащих.

Рассмотрение перспективных, годовых и текущих планов обучения кадров по цехам и участкам.

Обсуждение планов и мероприятий по организации обучения кадров в связи с освоением на заводе новой техники, усовершенствованием технологических процессов и организации труда.

Обсуждение и составление учебных программ и наглядных пособий. Рассмотрение состояния теоретических занятий и производственного обучения.

Рассмотрение мероприятий по повышению квалификации цеховых преподавателей и инструкторов производственного обучения.

Рассмотрение форм и методов оказания практической помощи в повышении технических и общеобразовательных знаний рабочих.

Обсуждение вопросов, связанных с организацией и проведением квалификационных экзаменов.

Изучение, обобщение и распространение передового опыта подготовки и повышения квалификации.

Заслушивание отчетов преподавателей и инструкторов, начальников цехов и др. о состоянии, результатах и перспективах по обучению рабочих.

Заседания учебно-методического совета оформляются протоколами. Рекомендации методического совета вступают в силу после утверждения их главным инженером.

Председатель учебно-методического совета или его заместитель должны проверять выполнение принятых советом решений и о результатах проверки сообщать на заседаниях совета.

При подготовке и повышении квалификации рабочих необходимо разрабатывать учебные программы т.к. учебная программа является основным документом определяющим содержание и объем знаний.

Изыскать возможность и создать учебный класс, обеспечив его наглядными пособиями и необходимым инвентарем.

Всемерно проводить работу по борьбе с текучестью, прогулами и непроизводительными потерями, учить рабочего бережному отношению к социалистической собственности.

Проверку произвела инженер отдела
кадров МПП ЛССР

Л. Хабачева
Л. Хабачева

1. III. 1973 г.

исход № 1614
5.11.73

5

июля

73

МИНИСТРУ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЛАТВИЙСКОЙ ССР

Тов. КУЗНЕЦОВОЙ И.Д.

В соответствии с письмом № ПП/3772 от 25 июня с/г докладываю, что на Рижском заводе шампанских вин, ввиду специфичности характера производства молодежи до 18-летнего возраста не работает.

Из всего количества работающих на заводе - 357 чел., до 30-ти летнего возраста, в среднем, работают около 60 человек, из них комсомольцев - 14 человек.

В течение 1972 года и 6 месяцев 1973 года из числа молодежи принято на работу и продолжают работать на заводе 24 чел.

За этот же период, путем индивидуального обучения, подготовлено 11 человек.

В вечерней средней школе обучалось - 3 чел., в техникуме - 1 чел., заочно в высших учебных заведениях - 3 чел., а в учебном комбинате ЦСУ - 3 работника.

В текущем году повысили свою квалификацию, в порядке обучения вторым и смежным профессиям и повысили разрядность - 4 молодых работника.

Обучение новых рабочих и повышение квалификации, уже работающих на предприятии рабочих происходит, главным образом, индивидуальным путем. Для этого приказом по заводу за каждым обучающимся работником закрепляются опытные, в техническом отношении подготовленные рабочие и инженерно-технические работники.

Специальной учебно-производственной базы на предприятии не имеется. Практическое обучение рабочих (новых) в работе с оборудованием происходит непосредственно на производстве, участке, бригаде, под руководством мастера или технолога.

Специальных инструкторов производственного обучения на заводе не имеется. Для обучения вновь и повышения квалификации рабочих на заводе привлекаются опытные рабочие и инженерно-технические работники.

Специальные семинары и курсы по работе о повышении квалификации никто из привлекаемых для этой цели работников не проходил, за исключением ст. инспектора по кадрам.

Воспитательная работа среди молодых работников на заводе проводится путем читки лекций, докладов, проведения групповых и индивидуальных бесед.

Лучшие молодые работники цехов и участков систематически поощряются. Фактов производства брака со стороны молодых рабочих за последнее время не отмечалось.

Большинство молодых работников завода принимают активное участие в социалистическом соревновании и в общественной жизни. Из числа молодых работников завода являются ударниками коммунистического труда - 22 чел.

Норма выработки молодыми рабочими значительно перевыполняется, в пределах от 120 до 160 %.

Школы по изучению передовых методов труда на заводе не созданы. По обмену опытом направлялись лучшие молодые рабочие и инженерно-технические работники на Московский и Ленинградский шампанские заводы и Львовский винзавод. Приобретенный ими положительный опыт внедряется в работе завода.

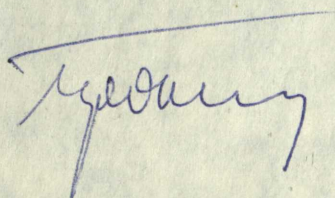
За истекшее полугодие из 10 работников, уволенные с работы за совершенные прогулы без уважительных причин - 4 человека из числа вновь принятой на работу молодежи по направлению районных бюро трудоустройства.

Отрицательные факты поведения со стороны молодых работников завода на работе и в быту наглядно критикуется в сатирической газете "Комсомольский прожектор".

За молодыми кадровыми работниками завода прогулы без уважительных причин, за рассматриваемый период, не замечались.

Отмеченные проверкой, отделом кадров Министерства и общественными организациями завода, недостатки по подготовке и повышению квалификации рабочих у с т р а н я ю т с я.

Директор завода



М. Прокошин.