

УТВЕРЖДАЮ: 1

Директор завода

Ю.Д. Камбала

"30" декабря 1983 г.

П Л А Н

работы с кадрами на Рижском ордена "Знак Почёта"  
заводе грампластинок на 1984 год

№ /п	Мероприятия	Срок исполн.	Ответственные за исполнение
1	2	3	4

И. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ

Всеми формами партийно-политической, воспитательной, организационной работы, улучшением деятельности всего хозяйственного механизма усилить личную ответственность всех работников завода за безусловное выполнение производственных планов и соцобязательств по всем показателям (месячных, квартальных, годового).

Весь  
период

Администрация,  
отдел кадров,  
партбюро,  
профсоюзный  
комитет

В основу всей работы положить требования 26 съезда КПСС, ноябрьского (1982 г.), июньского (1983 г.) Пленумов ЦК КПСС, указаний Генерального секретаря ЦК КПСС тов. Андропова Ю.В.

II. АНАЛИЗ КАДРОВ

Ежеквартально на совещаниях руководящих работников, партийного и профсоюзного актива обсуждать вопрос: "Состояние работы с кадрами в истекшем квартале и задачи администрации, партийной и профсоюзной организаций по её улучшению".

Апрель,  
июль,  
октябрь

Камбала Ю.Д.  
Белов Н.Д.  
Самуков Н.М.  
Лебедев Н.П.

Продолжать работу по осуществлению практических мероприятий по замене специалистов-практиков специалистами с соответствующим специальным средним и высшим образованием.

Март

Белов Н.Д.  
Лебедев Н.П.

Состояние данной работы обсудить на открытом заседании партбюро.

По заполнению вакантных должностей своевременно (ежеквартально) представлять соответствующие сведения в районное бюро по трудоустройству, держать с работниками бюро по этому вопросу тесную связь.

Постоянно Работники отдела  
кадров.

1 : 2 : 3 : 4

III. ПРИНЦИПЫ ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ

КАДРОВ

- 1. На партийном собрании обсудить вопрос: "О работе с кадрами на заводе и мероприятиях по её дальнейшему улучшению в свете требований 26 съезда КПСС". Февраль Партбюро, отдел кадров
- 2. Подготовить и провести аттестацию руководителей инженерно-технических работников и служащих, не прошедших аттестацию в 1981 году. Апрель-май Медведев В.А., Белов Н.Д., Слепакова В.А.
- 3. На расширенном заседании партбюро обсудить состояние работы по сокращению текучести кадров на заводе. Март Партбюро, отдел кадров
- 4. Каждый случай увольнения по собственному желанию передавать на обсуждение общественного отдела кадров и только после этого отдавать приказ об увольнении. Постоянно Общественный отдел кадров, ОК

IV. ИДЕЙНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА

- I. На открытых партийных собраниях обсудить вопросы:
  - Коммунист - идейный борец за проведение в жизнь требований закона о трудовых коллективах Май Партбюро
  - Итоги учёбы коммунистов - всех работников завода в системе марксистско-ленинского образования, экономической учёбы и задачах по её улучшению в свете требований партии. Июнь Партбюро
  - О задачах парторганизации по дальнейшему совершенствованию соцсоревнования в свете требований 26 съезда КПСС. Март Партбюро
- В коллективном договоре на 1984 год предусмотреть конкретные патриотические движения, почин по досрочному выполнению четвёртого года II-й пятилетки. До 1.02.84 г. Профком, партбюро, отдел кадров, администрация завода и цехов
- Заключить договор о шефской помощи колхозу "Дигная" Екабпилсского района Латв. ССР. Январь Директор завода, секретарь партбюро
- На заседании партбюро обсудить вопрос: "О состоянии трудовой и производственной дисциплины на заводе и задачах парторганизации!" Февраль Партбюро

1 : 2 : 3 : 4

5. Каждый случай появления на работе в нетрезвом состоянии, прогулов, опозданий не оставлять без дисциплинарного или общественного воздействия.	Постоянно	Партбюро, профком, отдел кадров
---	-----------	---------------------------------------

У. РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ЗАВОДА

1. Повышение квалификации руководящего состава и специалистов осуществлять по согласованию с отделом кадров фирмы "Мелодия" и по её плану на курсах повышения квалификации с отрывом от производства во Всесоюзном институте повышения квалификации работников культуры.	По плану ВФ "Мелодия"	Отдел кадров
--	-----------------------------	--------------

2. Повышение квалификации рабочих, производственно-техническое обучение кадров.	По отдельному плану учебно-методического Совета з-да	Медведев В.А. Слепакова В.А.
---	--	---------------------------------

3. Состояние экономической учёбы, в школах ком.труда, роль руководителей структурных подразделений в ней ежеквартально обсуждать на заседаниях партбюро и профкома.	Март, июнь, сентябрь	Лебедев И.П., Барановская Л.М., отдел кадров
---	----------------------------	--

УІ. РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

1. На заседании Совета наставников заслушать наставников, закреплённых за молодыми специалистами, прибывшими по распределению из РПИ и принятыми на завод по праву самостоятельного трудоустройства.	Апрель, декабрь	Эйдин В.Г., Новичихин А.М., Белов Н.Д., Патмалниекс А.П.
--	--------------------	---

2. Организовать обмен опытом работы Совета наставников завода с родственным Советом наставников Ленинградского завода грампластинок.	Май, июль	Камбала Ю.Д., Белов Н.Д., Патмалниекс А.П.
--	--------------	--

УІІ. ПРОБЛЕМЫ РАБОЧИХ КАДРОВ

1. Постоянно с помощью бюро по трудоустройству населения Ленинского района г. Риги не допускать неуккомплектованности кадрами ниже 95% штатного расписания.	Постоянно	Отдел кадров
---	-----------	--------------

1 : 2 : 3 : 4

- |   |                              |  |
|---|------------------------------|--|
| 2. Приём на работу осуществлять, строго руководствуясь КЗОТом Латв. ССР, имеющейся, необходимой заводу, профессией, деловыми и моральными качествами работника. К этой работе по мере необходимости подключать общественный отдел кадров. | Постоянно                    | Отдел кадров   |
| 3. Усилить работу наркологического пункта и фельдшера медпункта завода с работниками, взятыми на учёт в связи с употреблением спиртных напитков.  | Постоянно                    | Отдел кадров, комиссия по борьбе с пьянством и алкоголизмом. |
| 4. Вопросы рабочих кадров, состояния трудовой дисциплины, текучести кадров и её причины обсуждать на заседаниях партбюро и профкома завода.   | По плану партбюро и профкома | Лебедев Н.П.,<br>Барановская Л.М.,<br>Белов Н.Д.             |
| 5. Сформировать резерв руководящих кадров и специалистов на 1984 год. Обсудить его на расширенном заседании партбюро, организовать идейно-воспитательную работу и профессиональную подготовку с резервом.                                 |                              |  |

Начальник отдела кадров

*49 Белов*

Н.Д. Белов

5



PSRS KULTŪRAS MINISTRIJA

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СССР

VISSAVIENĪBAS FIRMAS «MELODIJA»  
RĪGAS AR ORDENI GODA ZĪME  
APBALVOTĀ SKAŅU PLAŠU FABRIKA

РИЖСКИЙ ОРДЕНА ЗНАК ПОЧЕТА  
ЗАВОД ГРАМПЛАСТИНОК  
ВСЕСОЮЗНОЙ ФИРМЫ «МЕЛОДИЯ»

RĪGA — 226046, KALNCIEMA IELĀ 40. TĀLR.: DIREKTORS — 611783;  
GRĀMATVEDĪBA — 611244; SAGĀDES DAĻA — 614245. TELEGRAMMAS:  
RĪGA, SKAŅUPLĀTE, TELETĀIPS: RĪGA, GRANULA — 1184. NORĒKĪNU  
RĒKĪNS — 000600001. SPECIĀIZDEVUMU RĒKĪNS — 92361001 VALSTS  
BANKAS LEŅINA NODAĻĀ. FABRIKAS DZELZCEĻA KODS: 2981.  
RĪGAS PREČU STACIJAS KODS: 1001.

Г. РИГА — 226046, УЛ. КАЛНЦИЕМА, 40. ТЕЛ.: 611783 — ДИРЕКТОР.  
611244 — БУХГАЛТЕРИЯ; 614245 — ОТДЕЛ СНАБЖЕНИЯ.  
ТЕЛЕГРАММЫ: РИГА — ГРАМПЛАСТИНКА. ТЕЛТАЙП: РИГА —  
ГРАНУЛА 1184. РАСЧ. СЧЁТ № 000600001. СПЕЦСУДНЫЙ СЧЁТ  
№ 92361001 В ЛЕНИНСКОМ ОТД. ГОСБАНКА Г. РИГИ. ЖЕЛ. ДОР.  
КОД ЗАВОДА: 2981. КОД СТ. РИГА ТОВАРНАЯ: 1001.

9.01.84 г. № 06/68

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Рижское городское отделение  
Республиканского бюро по трудо-  
устройству населения.  
226001, г. Рига, ул. Революцияс, 22.

Представляю Договор № 2/183 от 2 января 1984 г. об услугах по информации населения о наличии свободных мест и вакансий для Рижского ордена "Знак Почёта" завода грампластинок, на 1984 год.

Директор завода

Ю.Д.Камбала

ОК.

12

03.01.85 06/10

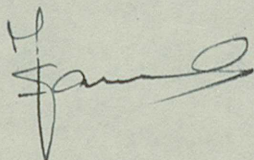
Всесоюзная фирма грампластинок  
"Мелодия"  
Отдел кадров.

103009, Москва, К-9, Тверской бульвар, 24

Представляю Отчёт о работе с кадрами завода за 1984 год,  
а также План работы с кадрами на 1985 год.

Приложение: Отчёт о работе с кадрами на 12 листах;  
Приложения к отчёту на 5 листах;  
План работы с кадрами на 4 листах;  
Резерв на выдвижение на I листе;  
Сведения о результатах аттестации на I листе.

Директор завода



Ю.Д. Камбала

ОК - Белов Н.Д.  
т. 624318

## О Т Ч Ё Т

о работе с кадрами Рижского ордена "Знак Почёта"  
завода грампластинок Всесоюзной фирмы "Мелодия"  
за 1984 год

I. Основные направления работы с кадрами

Основное внимание в работе с кадрами уделялось усилению личной ответственности работников завода в исполнении ими служебного долга по успешному выполнению производственного плана и социалистических обязательств четвёртого года II-й пятилетки, достижению качественных конечных результатов работы завода.

Претворяя в жизнь решения 26 съезда КПСС, июньского (1983 г.), октябрьского (1984 г.) Пленумов ЦК КПСС, руководствуясь положениями и выводами, содержащимися в выступлениях Генерального секретаря ЦК КПСС К.У. Черненко, стремясь внести достойный вклад в выполнение программы партии по дальнейшему повышению благосостояния советского народа, коллектив завода план четырёх лет II-й пятилетки выполнил:

- |   |          |
|---|----------|
| - по товарам культурно-бытового назначения<br>(в розничных ценах)   | 5.10.84  |
| - по грампластинкам Ф 300   | 20.10.84 |
| - по магнитофонным кассетам   | 20.10.84 |
| - по товарной продукции (в оптовых ценах<br>на I.I.82 г.)           | I.II.84  |
| - по производительности труда на одного<br>работающего ППП (по ичп) | 2.II.84  |
| - по нормативно-чистой продукции                                    | 23.II.84 |

Успешно завершил план и социалистические обязательства отчётного года.

II. Анализ кадров

На I.01.85 г. на заводе работает:

	Штатных единиц	Фактически работает
Рабочих	346	343
ИТР	82	82
Служащих	39	39
МОП	I	I
Всего (чел.)	468	465

Среди рабочих вакантными должностями являются 3 единицы, предусмотренные штатным расписанием для ремонтно-строительного участка. Также некомплектованной является и должность старшего инженера-конструктора центральной заводской лаборатории, хотя из вышеприведенной таблицы и видно, что все должности ИТР заполнены. Но это потому, что на одной должности звукорежиссёра студии грамзаписи работает два человека, каждый с 4-часовым рабочим днём, т.е. на полставки.

Состав руководящих кадров и специалистов по основным категориям (по форме "Сведения") свидетельствует о их возможностях успешно выполнять свои служебные обязанности и задачи, стоящие перед коллективом завода. Подтверждением этого вывода являются только следующие данные, далеко не полно характеризующие состав руководящих кадров и специалистов. Среди них: 27 членов КПСС (22,3%), 16 членов ВЛКСМ (64% от специалистов до 30 лет), 87 человек имеют специальное образование (72%), по возрасту и стажу работы имеющие значительный и трудовой опыт и жизненный опыт.

На I.OI.85 на заводе также работает 28 совместителей, выполняющих в основном работы, связанные с реконструкцией завода, обслуживанием АЭС, некоторой множительной техники, уборкой помещений и территории завода.

Существенных изменений в структуре завода и его штатах за отчётный год не было.

### III. Принципы подбора и расстановки кадров

В отчётном году работа по подбору и расстановке кадров осуществлялась в тесном контакте с партбюро, профкомом завода как при их неорганизованном наборе, так и при отборе из резерва на выдвижение.



Основной принцип подбора кадров на заводе — подбор через республиканское и районное бюро по трудоустройству населения. Изучение морально-политических, деловых качеств осуществляется индивидуальным путём в процессе исполнения работником своих служебных и трудовых обязанностей со стороны администрации завода, подразделений, отдела кадров, партбюро и профкома. Отдельные руководители, а также рабочие о выполнении своих функциональных обязанностей периодически заслушиваются на заседаниях партбюро, профкома и оперативных совещаниях. Так, в текущем году были заслушаны: нач. ЭМО Орлов С.С., нач. ПТО Долгов А.В., нач. прессового цеха Эйдин В.Г., нач. кассетного цеха Якутович И.П., главный инженер завода Медведев В.А. и другие.

Испытательный срок для проверки профессиональных и деловых качеств вновь принятых работников устанавливается в редких случаях, да и то для тех, которые заведомо вызывают сомнение в деловых и моральных качествах. Многолетний опыт приёма на работу с испытательным сроком на деле ожидаемых результатов не даёт, потому что по своему времени настолько мал, что не даёт возможности изучить деловые и все другие качества работника; он настолько мал, что его выдерживает любой работник (даже самый отъявленный летун, пьяница, тунеядец и т.п.).

Аттестация работников в текущем году проводилась в апреле-мае месяцах. В аттестацию было включено 29 работников. Решением аттестационной комиссии все 29 работников признаны соответствующими занимаемой должности. В то же время 7 работникам было рекомендовано повысить деловую квалификацию, а двум — учёба в вузе. 5 работникам было рекомендовано установить надбавку к должностному окладу. Данная рекомендация директором завода утверждена.

Тарифы работникам завода практически не изменялись. Те работники, которые по своим профессиональным качествам, отношению к работе заслуживают более высокого разряда по сравнению с имеющимся, после рассмотрения на заседании квалификационной комиссии получают его.

На I.01.85 на заводе функционирует 10 бригад, включающих в свой состав 135 человек или 44,8% общей численности рабочих.

В 1985 году планируется перевести на бригадную форму оплаты труда ещё 40 человек и к концу 1985 года довести численность рабочих, охваченных этой формой труда, до 175 человек или 53,0% общей численности рабочих.

#### IV. Идеино-воспитательная работа

Марксистско-ленинское образование работников завода осуществляется в соответствии с решениями 26 съезда КПСС, постановлениями ЦК КПСС, а также указаниями Ленинского РК Компартии Латвии г. Риги. Формы образования - коллективные, для коммунистов-пенсионеров, состоящих на партийном учёте в парторганизации завода, - по индивидуальным планам.

Всеми формами учёбы охвачено 393 человека или 85% работников завода:

- школой основ марксизма-ленинизма по курсу "Вопросы внутренней и внешней политики КПСС", объединённых в три группы, - 32 человека. Все обучающиеся - коммунисты (рабочие, ИТР и служащие). Пропагандистами - руководителями групп являются: Камбала Ю.Д., директор завода, Медведев В.А. - главный инженер завода, Эйдин В.Г. - начальник прессового цеха;

- школой общественно-политических знаний по курсу "Учение, преобразующее мир" охвачено 15 человек. Все слушатели - комсомольцы. Руководитель группы - Синяков Н.Н. - инженер-строитель;

- народным университетом по разделу "Развитой социализм. Проблемы теории и практики" - 11 человек. Руководитель группы - зам. директора Русов Е.Х., а также по разделу "Вопросы развития национальных отношений в СССР" - 19 человек. Руководитель группы - Фреймане Д.А. - старший инженер ПТО;

- школой коммунистического труда в системе экономического образования "Развитие социалистического соревнования, воспитание коммунистического отношения к труду" охвачено 327 человек, объединённых в 11 групп. Руководителями групп являются начальники цехов, отделов, участков и смен.

Практически весь руководящий состав завода и структурных подразделений участвует в пропагандистской работе. Для этого он обладает как общим (высшим или средним специальным) образованием, так и практическим опытом пропагандистской работы.

Занятия во всех группах проводятся два раза в месяц (по четвергам). Одна треть времени занятий отводится на связь изучаемого теоретического материала с практическими задачами коллектива. Кроме того, 11 человек (коммунистов-пенсионеров) занимаются по личным индивидуальным планам; занимаются на вечерних отделениях в вузах - 2 человека, техникумах - 1 чел., в школах рабочей молодёжи - 4 чел. 1 чел. - Андерсон Э.Я., начальник ремонтно-механического участка, успешно занимается в университете марксизма-ленинизма. В отчётном году университет марксизма-ленинизма окончил Данцигерс П.Ж., механик прессового цеха.

Трудовое воспитание осуществляется в коллективах цехов, отделов и участков, как индивидуальным путём, так и коллективным (путём рассмотрения состояния трудовой дисциплины, отношения к выполнению функциональных трудовых обязанностей на собраниях профгрупп, бригад, заседаниях партбюро и профкома завода).

Соцсоревнование организуется в цехах, отделах и участках путём принятия работником индивидуальных обязательств. Все индивидуальные обязательства затем суммируются и на собраниях принимаются обязательства коллектива. Общезаводские обязательства складываются из обязательств коллективов и утверждаются профсоюзной конференцией в коллективном договоре.

В отчётном году все работники участвовали в соцсоревновании под девизом "За высокое качество труда на каждом рабочем месте", "40-летию Победы в Великой Отечественной войне - 40 ударных недель". В ходе соревнования многие работники выступали с ценными починами и начинаниями по досрочному выполнению плана 4-х лет пятилетки и плана отчётного года.

В ходе соревнования досрочно завершили плановые задания 4-х лет пятилетки 105 рабочих и 37 рабочих - пятилетнее задание. 75% инженерно-технических работников и служащих охвачено соревнованием по личным творческим планам, главным направлением которого является ускорение технического прогресса и изыскание дополнительных резервов производства. В этом соревновании призовые места занимали: Данцигерс П.Ж. - механик прессового цеха, Осе В.Е. - начальник гальванического участка, Борман У.Я. - начальник ЦХО и другие.

Развито также внутризаводское соревнование, которым охвачены все основные цеха, вспомогательные и функциональные подразделения, разделённые на три группы. Победителями неоднократно выходили коллективы: цеха художественного оформления (начальник Борман У.А.), кассетного цеха (начальник Якутович И.П.), среди вспомогательных участков - гальванический (начальник Осе В.Е.), энергоучасток (начальник Рупота В.Л.), среди функциональных подразделений - ЦЗЛ (начальник Новичихин А.М.).

На заводе 215 ударников коммунистического труда или 46,0% общей численности работников завода. В соревновании за звание и подтверждение звания "Ударник коммунистического труда" участвует 372 чел. или 80,0% общего количества работников завода.

Итоги соревнования подводятся ежемесячно на общих собраниях коллективов и ежеквартально - заводским профсоюзным комитетом. Победители в соответствии с положением о соревновании объявляются приказом по заводу с соответствующим моральным и материальным поощрением.

Однако в ходе соревнования всё ещё полностью и качественно не решён вопрос своевременной его гласности (путём наглядной агитации) и передачи опыта передовиков всем его участникам.

Мероприятия, способствующие идейно-нравственному, патристическому воспитанию, осуществляются путём проведения открытых партсобраний, общих собраний коллективов, ежемесячным проведением лекций членами районного общества "Знание", шефской работой, производственно-творческим содружеством с родственными предприятиями Ленинского района г. Риги, проведением коммунистических субботников, торжественными собраниями, посвящёнными государственным праздникам, знаменательным событиям завода. В 1984 году обществом "Знание" прочитаны лекции: "Социалистический образ жизни и формирование нового человека", "Ленин - великий вождь международного движения", "Роль дружбы народов СССР в разгроме фашизма в годы Великой Отечественной войны", "Латвия в братской семье народов Советского Союза", "О международном положении" и т.д.

Коллектив завода, как шеф колхоза "Дигная" Екабпилсского района, оказала действительную помощь в заготовке кормов и уборке

урожая 1984 года, отработав 542 человекодня. Кроме того, механизатором завода отработано 40 дней. Для выполнения ремонтных работ на животноводческих фермах отработано 26 дней. На городской овощной базе - 211 ч/дней.

Действенная помощь оказывается подшефным: школе и детскому саду.

Активное участие коллектив завода принимает в проведении коммунистических субботников. На коммунистическом субботнике 21 апреля, посвящённом 114-й годовщине со дня рождения В.И. Ленина, приняло участие 450 человек. В фонд 11-й пятилетки перечислено 1100 рублей, 372 рубля - в фонд строительства памятника освободителям города Риги.

За успехи в труде, высокие показатели в соцсоревновании, активное участие в общественной жизни поощрено:

- присвоено почётное звание "Ветеран труда завода" - 16 чел.
- занесено на районную Доску почёта - 2 чел.
- занесено на заводскую Доску почёта - 13 чел.
- занесено в Книгу почёта завода - 5 чел.
- награждено Почётными грамотами - 43 чел.
- награждено ценными подарками и денежными премиями - 1194 чел.
- награждено медалью "Ветеран труда" - 30 чел.

Состояние трудовой дисциплины в целом удовлетворительное. Все случаи нарушения трудовой дисциплины выносятся на обсуждение коллектива цеха, отдела, участка. С нарушителями проводится индивидуальная работа. Случаи грубого нарушения, а также имеющие систему мелкие нарушения в обязательном порядке влекут за собой дисциплинарное воздействие. В отчётном году за различные нарушения трудовой и производственной дисциплины наложено 61 дисциплинарное взыскание, в том числе за появление на работе в нетрезвом состоянии - 19. Кроме того, по этой же причине по соответствующей статье КЗОТа Латвийской ССР по инициативе администрации уволено с работы 12 человек. За нарушения трудовой дисциплины наложены взыскания: замечание - 4, выговор - 12, строгий выговор - 24, переведено на нижеоплачиваемую работу на срок до трёх месяцев - 9 человек.

В отчётном году настойчиво осуществлялись мероприятия по подготовке новых помещений для технического перевооружения производства без остановки завода. В этом плане в завершающей стадии находятся работы по кассетному цеху и цеху художественного оформления. Эти цеха в 1985 году будут работать <sup>в</sup> значительно улучшенных как производственных, так и бытовых условиях. В соответствии с планом внедрена в производство вторая печатная машина "Сольна-225", два контрольных магнитофона "Отари", студийный магнитофон "Штудер", микшерский пульт "Штудер", стойка мастера "Люрекс".

Аттестовано на право работать с личным клеймом 22 человека, присвоено звание "Отличник качества" трём передовикам производства.

В соответствии с планом социально-экономического развития улучшены условия труда и быта многих работников завода.

Для работников завода предоставлялось удешевлённое питание на 30 коп. ежедневно. Постоянно действует стол заказов по обеспечению коллектива продуктами питания. Работники завода в полной мере (все желающие) удовлетворялись путёвками в дома отдыха, пансионаты, санатории, туристические. Дети дошкольного возраста - детскими яслями и садами. Для школьников приобретались путёвки в пионерские лагеря, в период каникул - туристические путёвки. На строительство спортивной базы детско-подросткового клуба "Дельфин" перечислено 3 тыс. рублей. За счёт долевого участия в жилищном строительстве работникам завода выделено 6 квартир, за счёт кооперативного строительства - 2.

#### У. Работа по повышению квалификации сотрудников

Основной формой повышения квалификации ИТР и служащих является обучение на курсах повышения квалификации с отрывом от производства во Всесоюзном институте повышения квалификации работников культуры. Указанной формой поввсило свою квалификацию 7 человек, в том числе нач. ООТиЗ, ст. инженер по подготовке кадров, ст. юрисконсульт, ст. инженер-метролог, ст. инженер по подготовке производства, начальник смены прессового

цеха, экономист бухгалтерии. Инженер-нормировщик ООТиЗ и начальник РМУ прошли подготовку по бригадной форме организации труда при республиканском семинаре пропагандистов. Двухмесячную школу передового опыта организации делопроизводства, правил работы с организационно-распорядительными документами закончили ст. инженер НОТ и зав. канцелярией.

Вместе с этим в отчётном году прошли обучение по повышению квалификации 50 рабочих, в том числе на производственно-технических курсах - 41, на курсах целевого назначения - 9. Подготовлено также новых рабочих - 3 (все прессовщицы).

#### УІ. Работа с молодыми специалистами

Молодых специалистов, принятых на работу как по распределению, так и по праву самостоятельного трудоустройства, в отчётном году не было.

На заводе имеется Совет наставников в количестве 4-х человек (председатель Совета Натмалиекс А.П., ст. мастер цеха художественного оформления, депутат райсовета). Наставниками утверждено 25 человек. Общее руководство наставничеством осуществляет парторганизация и профком. Ежегодно составляется план работы Совета наставников. Им ведётся учёт вновь поступающих на завод молодых рабочих, которые закрепляются за наставниками. Наставниками проводятся проверки условий труда и быта молодых рабочих, изучается и проводится работа по охвату молодых рабочих учёбой, соцсоревнованием, участием в общественной жизни.

#### УІІ. Проблемы рабочих кадров

На 1 января 1985 года число рабочих всех категорий штатным расписанием предусмотрено в количестве 346 человек. Их среднесписочная численность составила 345 человек.

Текучесть кадров в отчётном году составила 9,46% и снизилась в сравнении с 1983 годом на 2,34%. За 1984 год уволено по собственному желанию 32 чел., в том числе 28 рабочих, 1 ИТР и 3 служащих, а также 12 человек за прогулы и появление на работе в нетрезвом состоянии (все рабочие).

Текучесть кадров, несмотря на её снижение в отчётном году, всё ещё остаётся высокой и объясняется в первую очередь усилением контроля со стороны администрации и общественных организаций за лицами, склонными к употреблению спиртных напитков, и другим нарушениям трудовой дисциплины (по этой причине уволилось с завода 16 человек - 50%). Текучесть кадров также объясняется стремлением категории низкооплачиваемых работников найти вышеоплачиваемую работу на других предприятиях (по причине относительно низкой заработной платы уволилось 7 человек - 22%).

Весь процент текущесть кадров в основном падает на категорию работников вспомогательных профессий: грузчиков, транспортников, строителей. Текучесть кадров среди основных категорий работников (прессовщиц грампластинок, монтажниц магнитной ленты, печатников, гальваников, наладчиков, слесарей-ремонтников) практически отсутствует.

В целом же с кадрами дела на заводе обстоят благополучно. Подавляющая часть коллектива - это кадровые работники, ветераны труда завода, работающие в коллективе от 5 до 20 лет и более.

Из вышеизложенного следует также вывод о том, что воспитательная работа по укреплению трудовой дисциплины требует дальнейшего усиления. Одновременно с этим на 1985 год намечаются меры по усилению личной ответственности каждого работника за выполнение служебных обязанностей.

На заводе достаточно активно и целенаправленно работает комиссия по борьбе с пьянством и алкоголизмом, возглавляемая зам. директора тов. Русовым Е.Х. В отчётном году на заседаниях комиссии обсуждено 20 работников. Большую работу в этом направлении проводит профком, цеховые профорганизации и профгруппы.

### УШ. Формирование резерва руководящих кадров и специалистов

Основным принципом формирования резерва руководящих кадров и специалистов является объективная оценка деловых, политических, моральных качеств работников, их теоретические



знания предполагаемой работы по должности.

Работники, отобранные в резерв, находясь под контролем администрации, партийной и профсоюзной организаций, с течением времени закрепляются как резерв или выводятся из него.

В настоящее время должностей, обеспеченных резервом, - 10 (начальники ПТО, ЭМО, ОМТС, ПЭО, ООТиЗ, ЦЗЛ, ЦХО, прессового цеха, кассетного цеха, гальванического участка).

В отчётном году из резерва на более ответственные должности специалистов не назначалось (не требовалось). Вне резерва на должность инженера-технолога прессового цеха была выдвинута высекальщица ЦХО, успешно окончившая в отчётном году среднее специальное учебное заведение.

#### IX. Обсуждение кадровых вопросов

Кадровые вопросы ежеквартально обсуждаются на совместных совещаниях администрации, партбюро и профкома. Как правило, на них с общим, но конкретным анализом трудовой деятельности работников выступает директор завода или главный инженер. На них также заслушиваются личные доклады начальников цехов, участков, отделов по выполнению ими функциональных обязанностей.

Вопросы работы с кадрами в отчётном году в ноябре месяце обсуждались на партийном собрании с повесткой дня "О состоянии трудовой и производственной дисциплины и мероприятиях по её дальнейшему укреплению и сокращению текучести кадров".

#### X. Предложения по совершенствованию кадровой работы

1. По возможности обеспечивать руководящими документами, раскрывающими сущность совершенствования кадровой работы (постановлениями законодательных органов, подробными разъяснениями важнейших статей КЗОТа с комментариями юридических органов).

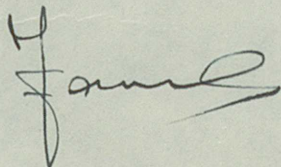
2. Войти с предложением в законодательные органы о пересмотре в сторону увеличения испытательного срока при приёме на работу. Ныне существующий испытательный срок, и в первую очередь для рабочих, может применяться формально. В течение

существующего испытательного срока невозможно изучить деловые, тем более моральные качества принимаемого работника.

3. Пересмотреть существующие критерии оценок потерь рабочего времени как в общей оценке деятельности предприятий, так и в социалистическом соревновании коллективов (хотя бы по ВФ "Мелодия"). Данное предложение относится исключительно к прогулам, совершённым летунами, пьяницами, тунеядцами. Таковых "работников", по нашему мнению, было бы полезнее выделить из общих потерь рабочего времени, тем более прекратить в любой форме "наказывать" за их прогулы трудовые коллективы. При таком подходе по нашему глубокому убеждению трудовой вклад летунов, пьяниц, тунеядцев в общий труд добросовестных работников значительно бы увеличился, увеличилось бы и число исправившихся среди них.

4. По возможности продолжать обеспечивать программами подготовки и переподготовки рабочих кадров.

Директор завода



Ю.Д. Камбала

ОК - Белов Н.Д.  
г. 624318

*Мол. Белову Н.Д.*  
*30.11.84. 6 ha*

ВСЕСОЮЗНАЯ ФИРМА  
ГРАМПЛАСТИНОК



МЕЛОДИЯ

18009 Москва К-9, Таерской бульвар 24,  
т.л. 229-92-48

26.11.84

3686-8/дд-17

а № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору Рижского завода  
грампластинок  
г.Камбале Ю.Д.

О направлении молодого  
специалиста.

В соответствии с планом персонального распределения молодых специалистов и Вашей заявкой, в Ваше распоряжение направляется в 1985 году I молодой специалист из Рижского механико-технологического техникума пищевой промышленности.

Прошу Вас в недельный срок сообщить учебному заведению ( в копии нам) конкретное место назначения, указывая наименование предприятия, должность, размер заработной платы, вид предоставляемой жилплощади. Обеспечьте участие Вашего представителя в работе комиссии по персональному распределению. Дни работы необходимо согласовать с техникумом.

Генеральный директор

В.В.Сухорадо

*320080*

Входящий № 2971  
"30" 11 84 19

ок 53

29.II.84  
290-ка

06/2247  
10.II.84

Всесоюзная фирма грампластинок  
"Мелодия"

Отдел кадров

103009, Москва, К-9, Тверской бульвар, 24

На 1.12.84 качественный состав руководителей и специалистов (по образованию) Рижского ордена "Знак Почёта" завода грампластинок характеризуется:

а) по группе "Руководители"

Из 33 должностей, предусмотренных штатным расписанием, положено иметь с высшим образованием - 22, с высшим или средне-специальным - 1, со средне-специальным - 6, со средним - 4.

Соответственно укомплектовано: 16 и 6 со средне-специальным (все дипломированные), практик, но это зав. канцелярией, 4 и 2 практика (оба мастера ЦХО), 4.

Таким образом, из группы "руководители" только три должности (зав. канцелярией и два мастера ЦХО) не укомплектованы дипломированными специалистами, но это практики со стажем работы свыше 10 лет.

б) по группе "Специалисты"

Из 86 должностей, предусмотренных штатным расписанием, положено иметь с высшим образованием - 58, с высшим или средне-специальным - 8, со средне-специальным - 10, со средне-специальным или курсами (бухгалтеры) - 10.

Соответственно укомплектовано: 20 и 31 со средне-специальным, 1 - вакантная - инженер-конструктор и 6 - практики: инженер по подготовке кадров, инженер ПТО, инженер ОМТС, инженер-технолог ЦХО, редактор и инженер по аппаратуре студии),

2 (1 - вакантная, 5 - практики: 4 товароведов сбыта и экономист бухгалтерии), 3 (7 - практики: техник ПТО, товароведов сбыта, ОТК и кассетного цеха, технолог гальванического участка и техник ЦЗЛ), 10 (бухгалтеры 8 с курсами и 2 со средне-специальным).

Таким образом, из этой группы 66 должностей (76%) укомплектовано специалистами требуемого образования. Остальные - 20 человек являются практиками с большим опытом работы в своей специальности.

в) по группе "Технические исполнители" штатным расписанием предусмотрены две должности со средним образованием. Укомплектованы.

Дипломированных специалистов, используемых на рабочих местах, - 2 с высшим и 16 со средне-специальным образованием. Переходить на инженерно-технические должности ни один из них не желает по единственной причине - низким должностным окладам.

В связи с изложенным для дальнейшего улучшения состава кадров Рижского ордена "Знак Почёта" завода грампластинок планируется:

1. Осуществить анализ качественного состава кадров, в том числе анализ работы дипломированных специалистов на рабочих должностях.

До 1.01.1985 г. ОК, ООТиЗ.

2. Разработать и представить в отдел кадров фирмы номенклатуру должностей (на основе типовой фирмы "Мелодия"), подлежащих замещению специалистами с высшим и средне-специальным образованием.

К 1.04.1985 г. ОК, ООТиЗ.

3. Подготовить предложения о дополнении к перечню профессий рабочих высших разрядов, которым по уровню квалификации требуется средне-специальное образование, и представить их в ОК фирмы.

До 1.04.85 г. ОК, ООТиЗ.

4. Подбор и расстановку кадров специалистов осуществлять в строгом соответствии с квалификационными требованиями единой номенклатуры должностей служащих.

Постоянно. ОК.

5. В связи с установкой в 1985 году пресавтоматов, с заменой полиграфического и кассетного оборудования более сложным и совершенным пересмотреть использование дипломированных специалистов на рабочих должностях.

1985 год. ОК, ООТиЗ.

6. Работу по улучшению состава кадров завода рассмотреть на заседаниях партбюро, профкома и руководящего состава.

I кв. 1985 г. ОК.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ:

Войти с ходатайством в соответствующие вышестоящие органы:

1. О пересмотре в сторону увеличения номенклатурных должностных окладов дипломированных специалистов и в первую очередь таких должностей, как инженер, техник, экономист, товаровед.

2. О разрешении выплаты назначенной пенсии в полном размере пенсионерам, имеющим диплом о спецобразовании, работающим на должностях ИТР и служащих, при тех же условиях, которые в настоящее время существуют, если таковые пенсионеры используются на рабочих должностях (зарплата плюс пенсия - не более 300 руб.).

Директор завода

В.Д. Камбала

ОК. Белов Н.Д.

т. 459705

ВСЕСОЮЗНАЯ ФИРМА  
ГРАМПЛАСТИНОК



МЕЛОДИЯ

63

103009 Москва К-9, Тверской бульвар 24, тел. 229-92-48

24.11.80 4797-1/22-14

Директору Рижского завода  
грампластинок  
т. Камбале Ю. Д.

OK  
две дань Н. М.  
для организации исполнения, контроля  
и представления В/р Менедж. отдел  
10.12.80г.  
22.11.80

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Г  
Об укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров на промышленных и производственных предприятиях и в организациях Министерства культуры СССР.

Руководствуясь постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве", Постановлением Коллегии Министерства Культуры СССР и Президиума ЦК профсоюза работников культуры № 157 от 29.08.80г. Управление Всесоюзной фирмы грампластинок "Мелодия" просит представить до 28 ноября 1980г. комплекс мероприятий направленных на улучшение условий труда и быта работающих, эффективное использование рабочего времени, формирование стабильных трудовых коллективов.

В мероприятиях и планах социального развития коллективов на 1981-1985г.г. предусмотреть:

- внедрение комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, особенно механизации вспомогательных и подсобных работ и существенное сокращение ручного и тяжелого (физического) труда;
- сокращение текучести кадров, повышение трудовой и производственной дисциплины, обеспечение более полного и рационального использования рабочего времени, устранение простоев и непроизводительных затрат труда;
- улучшение подготовки и повышение квалификации и переквалификации кадров, рост их профессионального мастерства в соответствии с требованиями научно-технического прогресса;
- совершенствование организации труда, повышение качества его нормирования с широким привлечением трудовых коллективов и общественных организаций к пересмотру установленных норм выработки, переход на более прогрессивные коллективные формы организации оплаты труда;
- дальнейшее развитие наставничества, повышение роли постоянно действующих производственных совещаний и общественных советов в

Тип. МОЗ «Грампластинки» Зак. № 20.98  
Входящий № 24.11.1980

6M

в организации производства и повышении на этой основе эффективности производства и качества работы;

— организацию широкой пропаганды трудового законодательства, значение социалистической трудовой дисциплины в успешном выполнении планов экономического и социального развития, дальнейшего роста материального благосостояния советских людей.

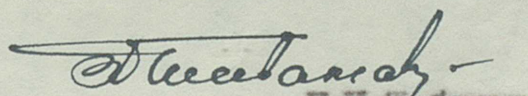
Директорам предприятий повысить ответственность руководителей подразделений и общественных организаций за улучшение условий труда и прежде всего на участках с большой текучестью кадров, на разработку и реализацию планов социального развития коллективов на 1981—1985 г.г. Провести работу по обеспечению четкой регламентации прав и обязанностей каждого работника, добиваться неукоснительного и качественного выполнения или производственных функций и должностных обязанностей, повысить роль и ответственность начальников цехов, участков, смен, мастеров и бригадиров на укреплении трудовой дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка и трудового законодательства, активно привлекать их к участию в решении вопросов материального и морального стимулирования работников, определению работ цехов, участков смен и бригад, распределению жилой площади, мест в детских дошкольных учреждениях и к решению других социальных вопросов.

При оценке деятельности начальников цехов, мастеров, бригадиров и других руководителей подразделений исходить из того, что за состояние и укрепление трудовой дисциплины они отвечают также, как и за выполнение плановых заданий.

Решительно искоренять факты примеренческого, либерального отношения к нарушителям трудовой дисциплины. При оценке деятельности производственных подразделений, подведении итогов социалистического соревнования, учитывая показатели трудовой дисциплины наряду с основными показателями.

О ходе выполнения мероприятий и планов социального развития представлять Управлению фирмы информацию ежегодно к 1 июля и 15 января.

Генеральный Директор

  
П.И. Лабанов



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СССР

МЕЛЛОСОЮЗНАЯ ФИРМА  
ГРАМПЛАСТИНОК



МЕЛОДИЯ

10009 Москва К-9, Тверской бульвар 24, тел. 229-92-48

19.03.84 № 1098-8/22-17

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору Рижского завода  
грампластинок

т. Камбале Ю.Д.

В соответствии с планом повышения квалификации с 3 апреля по 24 апреля 1984 г. проводятся занятия с группой инженеров - метрологов.

Направьте на занятия т. Футорянского Б.Л. по адресу:  
г. Москва, ул. 5 Магистральная, 5/12.

Генеральный директор

В. В. Сухорадо



*Мед. Бекоев Н. М.*  
*Согласовано с т. Мед. Бекоев Н. М.*  
*В архиве будет проверен документ*  
*Госстандарт*  
*26.02.84*

ВСЕСОЮЗНАЯ ФИРМА  
ГРАМПЛАСТИНОК



МЕЛОДИЯ

103009 Москва К-9, Тверской бульвар 24,  
тел. 229-92-48

260184 № 342-14/22-14

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Главному инженеру Рупеского  
завода Чайкинского  
г. Медведеву В.Ф.

*Нач. ОК  
прим. 1.06.6  
Медведеву В.Ф.  
р. с. с. 2.02.84г.*

В соответствии с графиком обучения специалистов в отделении при Всесоюзном институте повышения квалификации работников культуры с 3 по 24 апреля с.г. будут проведены занятия с инженерами-метрологами.

В связи с этим, прошу Вас сообщить до 20 февраля фамилию, имя, отчество, занимаемую должность и специальность по образованию специалиста, направляемого на обучение и дать предложения по тематике лекций.

Начальник отдела стандартизации

*Ягнкова* Е.А.Ягнкова

*г. Фурованский Б.П.  
Вашим предложением  
Срочно.  
р. с. с. 2.02.84г.*

Саломыкова 229 97 92

*соответствии с тем же работ, согласован  
нам с Главстандартом  
и для возможного обучения  
троем, прошу направить  
их в Высш. инж. техникум*

Входящий № 353  
31.01.84 19 г.

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СССР

ВСЕСОЮЗНАЯ ФИРМА  
ГРАМПЛАСТИНОК



159  
МЕЛОДИЯ

103009 Москва К-9, Тверской бульвар 24, тел. 229-92-48

6.9.84 № 2698-8/2212

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору Рязанского завода  
грампластинок  
т. Камбале Ю. Д.

Нац. ок  
Фаз решение  
Р. с. с. с. с.  
13.08.84

В соответствии с планом повышения квалификации специалистов  
фирмы с 4 сентября по 25 сентября 1984г. проводятся занятия с  
группой ст. экономистов, экономистов планово-финансовых отделов.

Направьте на занятия одного специалиста по адресу: г. Москва,  
ул. 5 Магистральная, 5/12 ( проезд до ст. м "Полежаевская").

До 25 августа с.г. подтвердите исполнение плана и сообщите фа-  
милию слушателя, направляемого на учебу.

Генеральный директор

*Кривина* В. В. Сухорале

