

Перевод предприятий общественного питания на работу с замороженной и охлажденной продукцией в перспективе дает значительный экономический эффект. Централизованное производство быстрозамороженных пищевых продуктов и готовых блюд развивается ускоренными темпами в странах народной демократии и в капиталистических странах. В Венгрии, например, впервые в мире разработан так называемый "холодильный способ" приготовления замороженных супов. В Англии готовые блюда замораживают в струе холодного воздуха и доставляют в периферийные столовые, в которых по мере необходимости разогревают и подают на раздачу. В Амстердаме впервые в мире введена автоматическая студенческая столовая на 1000 мест на базе замороженных блюд в индивидуальной расфасовке. Около 37% всех предприятий массового питания США используют быстрозамороженные продукты.

В ы в о д

Только концентрация производства полуготовой и готовой продукции и комплексного гарантированного снабжения ею широкой сети предприятий общественного питания даст значительный экономический эффект, который выразится в экономии материальных и трудовых ресурсов, рациональном использовании капитальных вложений, снижении себестоимости и улучшении качества продукции.

Г.А. Давыдова (канд.эконом.наук),
Н.М. Любина (канд.эконом.наук)

СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА В ОБЩЕСТВЕННОМ ПИТАНИИ И ОПЫТ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ В Г.МИНСКЕ

В последние годы все более широкое распространение в системе общественного питания получает сдельно-премиальная заработная плата. В 1975 г. на такую оплату труда было переведено около 30% работников общественного питания страны.

Главное преимущество сдельной оплаты труда заключается в том, что она устанавливает прямую зависимость заработной платы от производительности труда, тем самым стимулируя рост последней, увеличение выпуска и повышение качества продукции.

Для работников сферы общественного питания в настоящее время применяются четыре основных вида сдельно-премиальной оплаты труда: по нормам времени и расценкам, разработанным УКРНИИТОПом (за блюда); по расценкам, разработанным с учетом коэффициента трудоемкости (за усл. блюда); по расценкам за выпуск продукции в натуральных показателях (кг, шт.); по расценкам за 100 руб. выпуска продукции собственного производства.

В системе общественного питания Белорусской ССР получили распространение в основном два вида сдельной заработной платы - по расценкам УКРНИИТОПа и за 100 руб. выпуска продукции собственного производства.

По Министерству торговли БССР на сдельную оплату труда в общественном питании были переведены по состоянию на 1 мая 1976 г. работники 456 кухонь и 258 кондитерских цехов - всего 9070 человек, или соответственно 33,2 и 9,2% от общей численности работников производства, в том числе по расценкам УКРНИИТОПа 1001 человек, или 4,7%, по расценкам за 100 руб. выпуска собственной продукции 5962 человека, или 27,8%.

Наиболее широкое распространение сдельно-премиальная заработная плата получила в тресте столовых Заводского района г. Минска. Удельный вес предприятий, переведенных на сдельную оплату труда в этом тресте, составляет более 90%.

Расценки УКРНИИТОПа применяют 172 кондитерских цеха с численностью работников 1281 человек, или 6%. В большинстве кухонь оплата труда работников производится по расценкам за 100 руб. выпуска собственной продукции. Это объясняется тем, что расценки УКРНИИТОПа рассчитаны на равномерную загрузку производственных мощностей, а соответственно и работников производства в течение всего рабочего дня, а также на бесперебойное поступление сырья. Этим требованиям отвечают прежде всего кондитерские производства, применение в них сдельной оплаты труда способствует росту производительности труда и средней заработной платы. Так, в 49 кондитерских цехах г. Минска выпуск продукции в 1974 г. увеличился по сравнению с 1973 г. на 10,2%, выработка возросла на 5,9%, а средняя заработная плата на одного работника на 2,5%.

Вместе с тем практика показывает, что не на всех предприятиях общественного питания можно применять расценки УКРНИИТОПа. Они, как известно, распространяются только на работников производства. Между тем серьезной проблемой в общественном питании является стимулирование труда работни-

ков вспомогательных профессий, которых многим предприятиям постоянно недостает. В столовых закрытого типа, применяющих новые формы обслуживания (комплексные обеды, линии "Эффект", "Прогресс"), а также на предприятиях со сравнительно низким уровнем механизации труда перевод на сдельную оплату по расценкам УКРНИИТОПа не дает должного экономического эффекта (табл.1).

Из таблицы видно, что в целом по всем предприятиям г.Минска, применявшим сдельные расценки УКРНИИТОПа, товарооборот в 1974 г. по сравнению с 1973 г. снизился на 0,7%, выработка возросла всего на 2,5% (при увеличении средней заработной платы на 3,9%).

Выработка на одного работника уменьшилась в трестах столовых Заводского, Советского, Первомайского, Октябрьского, Ленинского районов г.Минска, в частности на предприятиях треста столовых Заводского района на 20%, Советского - на 16,1, Октябрьского - на 1,2, Ленинского - на 5,9%.

При выборе форм оплаты труда в общественном питании необходимо прежде всего исходить из задачи обеспечения наибо-

Табл.1. Основные показатели работы предприятий общественного питания г.Минска, переведенных на сдельную оплату труда по расценкам УКРНИИТОПа

Показатели	Годы					
	1973	1974	1974 в % к 1973	1973	1974	1974 в % к 1973
Товарооборот, тыс.руб.	144,7	143,7	99,3	431	475	110,2
Среднесписочная численность работников,чел.	142	137,5	96,8	360	370	102,7
Фонд зарплаты, всего тыс.руб.	10,77	10,8	100	28,9	30,49	105,5
Выработка на одного работ- ника	1019	1049	102,5	874	926	105,9
Фонд зарплаты, % к обороту	7,77	7,64	98	6,77	6,44	95,1
Средняя зара- ботная плата на одного ра- ботника в ме- сяц, руб.	76	79	103,9	80	82	102,5

лее производительного использования рабочего времени каждого работника производства и торгового зала. Между тем во многих столовых при промышленных предприятиях, учебных заведениях торговые залы работают лишь ограниченное время, что приводит к неравномерной загрузке их работников, значительным простоям и потерям рабочего времени,

В этих условиях наиболее приемлемым является создание на предприятиях общественного питания комплексных бригад с переводом их на коллективную сдельную оплату труда по расценкам за 100 руб. выпуска собственной продукции. В БССР инициатором внедрения этой прогрессивной системы явился Трест столовых Заводского района г. Минска. В столовой №105, обслуживающей рабочих подшипникового завода, была организована комплексная бригада, в состав которой вошли заведующий производством, повара, кухонные рабочие, мойщики посуды, кассиры-контролеры, администратор, уборщики торговых и производственных помещений. В 1976 г. на предприятиях треста было создано 94 комплексные бригады.

Оплата труда работников комплексных бригад производится по расценкам за 100 руб. фактического выпуска продукции собственного производства. Расценка определяется путем деления суммы тарифных ставок работников бригады на среднемесячный выпуск продукции собственного производства по годовому плану.

В целях стимулирования выпуска наиболее трудоемких и вместе с тем недорогостоящих блюд устанавливаются повышенные расценки за реализацию блюд из рыбы (на 50%), рыбных полуфабрикатов (на 15%), картофеля (на 50%), овощей (в 2,5 раза).

Весьма ответственным моментом является определение численности и состава бригады. Правильное решение этой задачи возможно лишь на основе учета конкретных условий и особенностей работы каждого предприятия: режима, уровня механизации труда, условий снабжения сырьем, доли полуфабрикатов в общем расходе сырья, объема оптового отпуска продукции и др. Заработок комплексной бригады исчисляется путем умножения расценки на фактический выпуск продукции собственного производства и распределяется между работниками пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени.

Кроме заработка по расценкам, всем работникам бригады выплачивается премия в размере 15% тарифной ставки при условии выполнения планов выпуска собственной продукции и розничного товарооборота.

В Тресте столовых Заводского района г. Минска работники комплексных бригад ежемесячно премируются также из фондов материального поощрения за выполнение норм выработки в размере 5% тарифной ставки.

Создание комплексных бригад позволяет рационально использовать рабочее время каждого работника кухни и торгового зала, широко практиковать совмещение профессий, повышать производительность труда и улучшать на этой основе экономические показатели работы предприятий.

Как видно из табл.2, в тресте столовых Заводского района г. Минска реализация собственной продукции в 1975 г. по сравнению с 1974 г. повысилась на 8,6% при сокращении численности работников на 0,4%, выработка возросла на 9%, уровень расходов на заработную плату снизился на 0,145% к товарообороту, а средняя заработная плата увеличилась на 7,7%.

Уровень издержек производства и обращения снизился на 0,214% к товарообороту, сумма прибыли увеличилась на 69 тыс. руб., или на 11,5%.

Табл. 2. Основные показатели работы комплексных бригад треста столовых Заводского района

Показатели	Годы		1975 в % к 1974
	1974	1975	
Валовой товарооборот, тыс. руб.	18691	20300	108,6
Розничный товарооборот, тыс. руб.	17747	19069,7	107,5
Реализация продукции собственного производства, тыс. руб.	13887	15080	108,6
Среднесписочная численность работников	2398	2389	99,6
Выработка на одного работника, руб.	7794	8497	109,0
Фонд зарплаты в % к товарообороту	11,495	11,350	98,8
Издержки производства и обращения в % к товарообороту	17,086	16,873	98,7
Прибыль от основной деятельности, тыс. руб.	546, 8	609,8	111,5
Средняя зарплата на одного работника, руб.	896	965	107,7
Кроме того, премии из фонда материального поощрения, тыс. руб.	92	205,6	223,4

В 1975 г. в тресте получено за счет роста производительности труда 96,5% всего прироста собственной продукции, в то время как по Управлению общественного питания г. Минска — только 30,4%.

При коллективной сдельной оплате труда общий заработок распределяется между членами бригады, как уже отмечалось, пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени.

Между тем величина вклада работников одинакового тарифного разряда в общие результаты бригады может существенно колебаться.

В этой связи представляет практический интерес опыт столовых № 105 и Института народного хозяйства им. В.В. Куйбышева Треста столовых Заводского района г. Минска по применению при распределении приработка по расценкам так называемого коэффициента трудового участия. Он определяется ежемесячно и колеблется от 0,6 до 1,6. Цель введения этого коэффициента заключается в том, чтобы полнее и точнее учесть личный вклад каждого работника в общие результаты работы бригады. Решение о применении коэффициента трудового участия принимается добровольно самими членами бригады.

Коэффициент, равный единице, устанавливается работникам, не имевшим в течение месяца замечаний по работе и добросовестно выполнявшим свои обязанности.

За более высокую трудовую активность коэффициент соответственно повышается, например; до 1,1 — за соблюдение высокой санитарной культуры в труде, до 1,3 — за выполнение работы по смежным специальностям и т.д.

Одновременно Положение предусматривает понижение коэффициента трудового участия за недостатки в работе. Так, коэффициент снижается до 0,6 за низкую производительность труда, до 0,8 — за нарушение трудовой дисциплины, до 0,9 — за несоблюдение технологии приготовления пищи и санитарных правил.

Контроль за соблюдением Положения о коллективной сдельной оплате труда в комплексных бригадах осуществляет совет бригады, избираемый на общем собрании сроком на один год.

Расчет заработка каждого члена комплексной бригады производится следующим образом. Сначала определяется сумма приработка как разница между общим заработком бригады по расценке и суммой тарифных ставок за проработанное время, затем исчисляется размер заработка работника по тарифу с учетом коэффициента трудового участия путем умножения та —

Табл.3. Основные показатели работы столовой №105 треста столовых Заводского района

Показатели	Годы		
	1974	1975	1975,% к 1974
Валовой товарооборот, тыс.руб.	1504,5	1675,7	111,4
Розничный товарооборот, тыс.руб.	1475,9	1633,7	110,7
Реализация продукции собственного производства, тыс.руб.	1230,7	1387,2	112,7
Среднесписочная численность работников, чел.	187	187	100
Выработка на одного работника, руб.	8045	8961	111,4
Фонд зарплаты в % к обороту	11,235	11,067	98,5
Издержки производства и обращения в % к обороту	14,5	14,121	97,4
Средняя зарплата одного работника, руб.	904	992	109,7
Прибыль, тыс.руб.	60,8	72,2	118,8

рифной ставки на коэффициент трудового участия. Разделив общую сумму приработка бригады по расценке на сумму заработка, исчисленную по тарифу с учетом коэффициента трудового участия, устанавливают размер приработка на 1 руб. заработка по тарифу с учетом коэффициента трудового участия.

Сумма приработка каждого работника бригады рассчитывается путем умножения заработной платы по тарифу с учетом коэффициента трудового участия на размер приработка, приходящегося на 1 руб. заработка по тарифу.

Общий заработок работника определяется как сумма заработка по тарифу и приработку, исчисленному с учетом коэффициента трудового участия.

Применение коэффициента трудового участия в комплексных бригадах способствовало укреплению трудовой дисциплины, ликвидации текучести кадров и улучшению показателей работы предприятия. Так, в столовой №105 выпуск собственной продукции возрос, как видно из табл.3, в 1975 г. на 12,7% при росте этого показателя в целом по тресту столовых на 8,6%, Производительность труда увеличилась на 11,4%, а по тресту столовых на 9%. Издержки производства и обращения снизились на 0,379% к товарообороту. Средняя заработная плата на одного работника возросла на 9,7%.

В ы в о д

Как показывает практика, создание комплексных бригад с переводом их на коллективную сдельную оплату труда является в современных условиях наиболее эффективной формой стимулирования труда в общественном питании.

А.Н. Силкин

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

Расширение общественного питания не может происходить только за счет увеличения численности работающих, тем более что уже сейчас во всех отраслях народного хозяйства наблюдается дефицит в рабочей силе. Причем в перспективе этот дефицит будет возрастать в связи со снижением темпов прироста трудоспособного населения страны. Вот почему на повестке дня так остро стоит сейчас вопрос об увеличении производительности труда как основном источнике расширенного воспроизводства.

Решающая роль в успешном развитии общественного питания принадлежит работникам этой отрасли, которые в конечном счете призваны способствовать превращению общественного питания в массовое.

Однако сложившийся уровень квалификации и образования работников отрасли не отвечает требованиям сегодняшнего дня. В общественном питании почти по всем профессиям существует недоукомплектованность квалифицированными кадрами. Сама номенклатура должностей, подлежащих замещению специалистами, была разработана еще в 1964 г. и устарела. Спрос на специалистов оказался значительно выше, чем предложение. Однако и в сравнении с этой номенклатурой фактический уровень образования работников общественного питания значительно ниже (табл. 1).

Согласно же штатному расписанию, среди директоров трестов столовых должно быть 91,4% с высшим и 8,6% со средним специальным образованием; директоров крупных предприятий — соответственно 22,6 и 55,4%; заведующих производством — 5,5 и 71,0%; инженеров — технологов — 83,5 и 16,5%.

Говоря об уровне квалификации основных категорий работников, связанных непосредственно с приготовлением пищи, — за-