

листами с высшим и средним специальным образованием, разработки должностных характеристик и на их основе тарифно-квалификационного справочника.

Совершенствование нормирования труда в свою очередь будет способствовать улучшению организации оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством.

В. Венграускас

СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Коммунистическая партия и Советское правительство всегда придавали большое значение материальной заинтересованности трудящихся в результатах своего труда, считая ее одним из коренных принципов социалистического хозяйствования. Последовательное осуществление принципа материальной заинтересованности в сочетании с моральными стимулами будет и впредь оставаться одним из важнейших условий дальнейшего подъема народного хозяйства.

Это заставляет совершенствовать организацию труда и заработной платы во всех отраслях народного хозяйства, в том числе и в общественном питании.

Общественное питание как отрасль народного хозяйства имеет свою специфику, которая усложняет осуществление принципа материальной заинтересованности. Во-первых, предприятия общественного питания выполняют функции по производству продукции, ее реализации и организации потребления, что определяет особенности труда работников, занятых в этой отрасли народного хозяйства.

Во-вторых, в деятельности основных типов предприятий общественного питания (ресторанов, кафе, столовых) характерно то, что в каждом из них повседневно изготавливается меняющийся ассортимент разнообразных блюд. Это, с одной стороны, очень усложняет ведение учета всех изготавливаемых блюд, а с другой — сдерживает внедрение индивидуальных норм выработки отдельных работников.

В-третьих, большое разнообразие предприятий общественного питания той же категории по размерам, местонахождению, технической оснащенности приводит к различию условий их хозяйственной деятельности, что требует и дифференцированного подхода в осуществлении принципа материальной заинтересованности.

Совершенствование организации труда и заработной платы в общественном питании требует и внедряемая экономическая реформа в этой отрасли народного хозяйства.

Однако, как известно, оплата труда работников общественного питания в настоящее время ниже оплаты труда работников

других отраслей народного хозяйства. Так, например, в 1970 г. в Литовской ССР средняя оплата труда работника пищевой промышленности была на 33,8% выше средней зарплаты в системе общественного питания Министерства торговли.

Правда, работающие в общественном питании имеют возможность в рабочие дни питаться по льготным условиям, поэтому их зарплата косвенно увеличивается. Проведенные исследования показали, что практически работники общественного питания не питаются по отдельному меню, а каждый выбирает блюда свободно по своему вкусу, что является нарушением установленного порядка питания.

Поэтому настало время упорядочить питание работников общественного питания и тем самым изжить имеющиеся нарушения. На наш взгляд, следует узаконить бесплатное питание работников за счет предприятий общественного питания по предлагаемому посетителям меню за установленную сумму.

Действующая в настоящее время система оплаты труда и премирования работников общественного питания еще несовершенна. Как правило, здесь применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Так оплачивается большинство работников производства, буфетчиков, официантов, кондитеров, пекарей. Такая оплата почти не учитывает результатов труда отдельных работников. Зачастую получается так, что работники, имеющие более высокие показатели производительности труда, получают зарплату ниже работников, производительность труда которых ниже.

Это подтверждают и проведенные автором обследования в 17 предприятиях общественного питания городов Вильнюса и Каунаса. В ряде столовых одной категории с одинаковым товарооборотом собственной продукции работают по 6 работников производства, а в других — по 4—5. Поэтому и среднегодовая выработка и среднемесячная заработная плата на одного работника производства здесь колеблется соответственно от 6,5 до 13,2 тыс. руб. и от 66,3 до 112 руб. В большинстве случаев оказалось, что большую оплату получали те работники, выработка которых была меньше.

Безусловно, такие различия обусловлены и рядом других причин (различия в структуре собственной продукции, в размерах предприятия и т. п.), но основной причиной является несовершенство действующей системы оплаты труда, неувязка оплаты труда с его затратами.

Недостатком действующей системы оплаты труда является незначительная дифференциация тарифных ставок поваров и других работников производства. Тарифные ставки работников I и II категорий одинаковые, а разница между тарифными ставками I и III категорий составляет только 4,1%, между I и V, I и VI категориями — соответственно 19,2 и 34,9%. Такая незначительная дифференциация тарифных ставок не стимули-

рует работников общественного питания повышать свою квалификацию. Высокая квалификация работников является основным условием повышения качества выпускаемой продукции и культуры обслуживания. Поэтому тарифные ставки необходимо больше дифференцировать; разница тарифных ставок между низшей и высшей категориями должна оставаться хотя бы такой, какой она была до 1968 г.

Дифференцировать тарифные ставки требует и существующая система премирования работников общественного питания. Она пока еще больше усугубляет недостатки системы и форм оплаты труда отдельных работников общественного питания. Всем работникам производства выплачивается премия 15% тарифной ставки при условии, если выполнен план выпуска собственной продукции, притом высокого качества. За каждый процент перевыполнения плана товарооборота по собственной продукции выплачивается премия в размере 1% тарифной ставки. В то же время планирование оборота по собственной продукции отдельными предприятиями общественного питания в настоящее время несовершенно. С другой стороны, пока трудно установить, высокого ли качества выпускается продукция за весь период (месяц). Отсутствие жалоб потребителей еще не является гарантией высококачественной продукции.

Одинаковая и недифференцированная величина премий всем работникам производства не оценивает качества работы отдельных работников.

Кроме того, возникает противоречие в порядке премирования работников производства и реализации. Для получения премий кассирам, кассирам-контролерам, буфетчикам, официантам (кроме тех, которым оплачивается от суммы оплаченных посетителями счетов) необходимо перевыполнить план товарооборота (торгового зала, буфетов). За каждый процент перевыполнения плана им установлена премия — 3% тарифной ставки, а производственным работникам — только 1%.

Однако работники производства получают премию 15% тарифной ставки при выполнении плана, и поэтому они мало заинтересованы в перевыполнении плана, тогда как торговые работники, наоборот, в этом очень заинтересованы.

Все это показывает, что необходимо совершенствовать системы и формы оплаты труда и премирования отдельных групп работников общественного питания. В этом направлении некоторые попытки уже сделаны.

Положительные результаты дала испытываемая в отдельных предприятиях Каунасского треста столовых новая система оплаты труда работников кухни по нормам времени и расценкам, разработанная Украинским НИИТОПом. В экспериментирующих столовых увеличилась производительность труда, заработная плата, выработано больше разнообразной качественной пищи.

Однако и эта система оплаты труда работников кухни имеет еще немало недостатков. Во-первых, сложный учет изготовленной продукции и начисления заработной платы требует увеличения количества счетных работников. Во-вторых, система оплаты труда других работников (посудомоек, раздатчиц блюд, кассиров-контролеров) в этих условиях остается без изменений. Если введенная новая система оплаты труда поощряет работников кухни увеличивать выработку, то другие работники не заинтересованы работать более интенсивно, так как оплата их труда не увеличивается.

Эти недостатки значительно сдерживают более широкое внедрение данной системы оплаты труда работникам кухни. Необходимо в общественном питании экспериментировать и другие системы оплаты труда, применяя, например, опыт Щекинского химического комбината. Применение этого опыта не потребовало бы дополнительно счетных работников, учет не усложнился бы, наоборот — высвободил бы работников. Основным условием такого эксперимента является то, что фонд заработной платы высвобождающихся работников оставили бы в ведении данного предприятия для увеличения оплаты труда других работников.

Имеются попытки совершенствовать оплату труда и других групп работников общественного питания — официантов, кондитеров и т. д. В отдельных ресторанах, кафе и барах Вильнюса, Каунаса и других городов для официантов применяется не повременная оплата труда, а установленные расценки за 100 руб. оборота, исходя из часовой тарифной ставки, соответствующей категории официанта и планового однодневного оборота. Недостаток таких расценок заключается в том, что они рассчитываются от суммы товарооборота, включая оборот водки, водочных изделий и вин, поэтому расценки за 100 руб. оборота в отдельных предприятиях общественного питания очень различны. Правильнее было бы расценки за 100 руб. оборота устанавливать отдельно для покупных товаров и продукции собственного производства, исходя из трудоемкости реализации обеих частей товарооборота.

С 1 июня 1971 г. в ресторане «Дайнава» Вильнюсского треста ресторанов и кафе в виде эксперимента введена система премирования официантов, метрдотелей и других работников за счет сумм, взимаемых с посетителей за обслуживание в размере не более 5% от счета. Часть полученных таким путем доходов, т. е. до 70%, используется на выплату премий официантам, а из оставшейся суммы поощряются метрдотели и, в равном порядке, отдельные повара и другие работники, которые способствовали повышению культуры обслуживания. Основным условием для выплаты премий официантам является обеспечение высокой культуры обслуживания, соблюдения трудовой дисциплины и т. п., независимо от выполнения или перевыполнения плана товарооборота торгового зала.

Метрдотелям выплачиваются премии только от приработка

официантов, но при условии выполнения плана товарооборота торгового зала. Таким образом, возникает противоречие: метрдотели заинтересованы в выполнении плана товарооборота торгового зала, а официанты — только в общем объеме товарооборота. На наш взгляд, условия для получения премий должны быть одинаковы и для официантов и для метрдотелей.

Новая система премирования официантов, метрдотелей и других работников в основном приемлема. В результате повысилась среднемесячная заработная плата вышеуказанных работников (табл. 1).

Однако рост среднемесячной заработной платы официантов в I квартале 1972 г. по сравнению с I кварталом 1971 г. значительно опережал рост их выработки. Это, безусловно, отрицательное явление. Плохо и то, что в I квартале 1972 г. среднемесячная заработная плата официантов, метрдотелей была соответственно на 33,6 и 47,3% выше среднемесячной заработной платы работников кухни данного ресторана.

Такие различия в среднемесячной заработной плате были во II и III квартале 1972 г. Результаты эксперимента показали, что повышение заработной платы только одной группе работников общественного питания вызывает недовольство других групп работников.

Табл. 1. Результаты оплаты труда официантам, метрдотелям и другим работникам ресторана «Дайнава» за I кв. 1971 и 1972 гг.¹

Показатели	Единица измерения	I кв.		I кв. 1972 г. по сравнению с I кв. 1971 г., %
		1971 г. до новой системы премирования	1972 г. при новой системе премирования	
1	2	3	4	5
Товарооборот	тыс. руб.	147,4	164,4	111,5
в том числе собственная продукция	»	51,8	60,1	116,0
Среднее количество официантов	чел.	28	28	100,0
Среднеквартальный оборот на одного официанта	тыс. руб.	5,3	5,9	111,5
Среднеквартальный товарооборот собственной продукции на одного официанта	»	1,85	2,15	116,0
Среднемесячная заработная плата одного официанта	руб.	93	147	158,1

¹ По данным бухгалтерии ресторана «Дайнава».

1	2	3	4	5
в том числе выплачено премий одному официанту в среднем за месяц	»	—	54	—
Среднемесячная заработная плата одного метрдотеля	»	101	162	160,4
в том числе выплачено премий одному метрдотелю в среднем за месяц	»	—	62	—
Среднее количество премированных прочих работников	чел.	—	35	—
Выплачено одному работнику в среднем за месяц	руб.	—	19,6	—

Новые системы и формы оплаты труда и премирования отдельных групп работников общественного питания несомненно являются более прогрессивными, но и они не дают желаемого эффекта. Основным недостатком новых систем и форм оплаты труда и премирования является то, что они не охватывают всех групп работников. Поэтому необходимо их дальше совершенствовать, распространять на всех работников общественного питания. Следовало бы в отдельных предприятиях общественного питания экспериментировать новые системы и формы оплаты труда и премирования одновременно для всех групп работников. Только таким образом можно будет обеспечить повышение заработной платы и производительности труда всех работников этой отрасли народного хозяйства.

А. Бумелите

МЕТОДИКА И НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ ОПРОСА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ ЛИТОВСКОЙ ССР

Одной из актуальнейших задач экономической науки в настоящее время является задача выявления путей и научного обоснования мер по совершенствованию оплаты труда и материального стимулирования членов социалистического общества, занятых в народном хозяйстве. Эта задача особо актуальна в торговле, в связи с завершением в ней в этом пятилетии экономической реформы и намеченным на 1975 г. увеличением заработной платы работникам торговли.

Между тем многие вопросы оплаты труда невозможно исследовать