

90 тыс. р. может быть назначен только специалист высшей квалификации: экономист, инженер-технолог; менее 90 тыс. р. — специалист средней квалификации со специальностью: технолог, экономист, товаровед и специалист по организации обслуживания, т. е. должность директора может занимать широкий круг специалистов. Например, по г. Минску это соотношение на 1 января 1988 г. выглядит следующим образом: 27,1 % директоров с экономическим образованием, 33,1 % инженеров-технологов, 28,6 % товароведов и 11,2 % прочих специалистов (преподавателей русского языка, истории, экономистов промышленности, сельского хозяйства, специалистов пищевой промышленности). С подобным положением, по-нашему мнению, мириться нельзя, так как подобная расстановка сил в дальнейшем может сказаться отрицательно на деятельности предприятия общественного питания.

Аналогичная ситуация складывается и с заведующими производством. В типовой же номенклатуре должностей, подлежащих замещению дипломированными специалистами, оговорено, что эта должность не требует специалистов высшей квалификации. По Управлению общественного питания г. Минска заведующими производством и их заместителями работают 10,5 % специалистов с высшим образованием и 65,5 % — со средним специальным. Мы считаем, что в новых условиях хозяйствования для коренного улучшения качества продукции общественного питания должность заведующего производством должен занимать инженер-технолог.

Таким образом, изучение стадий формирования, распределения трудовых ресурсов в общественном питании явится дополнительным резервом улучшения их использования, что, естественно, повлияет на конечные результаты деятельности отрасли.

Т. И. Сушко, С. И. Чижик

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕННОМ ПИТАНИИ

Опыт работы в новых условиях выявил, что важнейшей проблемой хозрасчетных отношений на уровне первичных коллективов, хозрасчетных бригад является порядок определения фонда оплаты труда.

В общественном питании могут применяться различные методы формирования фонда оплаты труда работников: 1) по показателю численности работников (лимитированный) и действующим условиям оплаты труда (в настоящее время численность работников не лимитируется); 2) на основании норм выработки и рекомендуемой структуры штатов административно-управленческого персонала; 3) нормативный метод, когда плановый фонд оплаты труда рассчитывается по утвержденному нормативу от доходов, остающихся в распоряжении предприятия (объединения, организации).

До перевода общественного питания на новые условия хозяйствования планирование фонда оплаты труда производилось на основе фактически сложившегося за предыдущий период. Средняя зарплата работника предприятия (объединения, организации) не зависела от уровня производительности труда по однотипным предприятиям. Поэтому, например, в кафе «Дружба» с уровнем производительности труда в 2—3 раза выше, чем в кафе «Молодежное», «Ретро» и т. д. объединения «Днепр» Могилевского треста столовых и ресторанов, средняя зарплата работников была примерно одинаковой.

В новых условиях хозяйствования наиболее приемлемым является нормативный метод планирования фонда оплаты труда. Однако за основу расчета берется базовый фонд оплаты предыдущего периода, в котором заложены все недостатки планирования фонда оплаты труда предыдущих лет.

Предприятия, достигшие высокой производительности труда, оказались в худших экономических условиях по сравнению с предприятиями, имеющими нужную производительность труда, так как возможности роста объемных показателей за счет роста производительности труда на этих предприятиях ограничены.

Согласно методике, приведенной в рекомендациях по определению структуры и штатов предприятий общественного питания системы Министерства торговли СССР, производительность труда может быть рассчитана на основе нормативов разных категорий работников и установленных объемов товарооборота и оборота по реализации продукции собственного производства. Сравнение с фактической производительностью труда на ряде предприятий общественного питания системы Министерства торговли БССР показало, что практически на большинстве этих предприятий производительность труда оказалась гораздо выше, чем в рекомендациях, порой более чем в 2 раза. Поэтому применение прирастного норматива экономически не обосновано. Изучение опыта работы в условиях полного хозяйственного расчета показало, что на предприятиях с высокой производительностью труда, несмотря на полученный высокий объем валового дохода, заработная плата остается на прежнем уровне или даже снижается. В то же время она растет на тех предприятиях, где много неиспользованных резервов роста производительности труда.

Поэтому мы предлагаем, сохранив методику расчета фонда оплаты труда по нормативу от доходов, остающихся в распоряжении предприятия (объединения, организации), отменить применение прирастного норматива и учета базисного фонда оплаты труда.

Планирование фонда оплаты труда целесообразно производить по нормативу от объема товарооборота (условного товарооборота, объема оборота собственной продукции), стабильному на пятилетку, но в пределах доходов, остающихся в распоряжении предприятия (объединения, организации), за вычетом фонда производственного и социального развития. При этом однотипные пред-

приятия должны быть поставлены в равные экономические условия. Для этого необходимы научно обоснованные нормативы валовых доходов, издержек, нормативы отчислений в бюджет и в фонд оплаты труда для каждого типа и категории предприятия по регионам страны (хотя бы для системы Минторга СССР).

Методика определения фонда оплаты труда имеет определенные преимущества. Главным аргументом сторонников применения прирастного норматива является соблюдение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом фонда оплаты труда. На практике же при расчете прирастного норматива сравниваются темпы роста объемных показателей (объема товарооборота, собственной продукции), а не производительности труда. Достигнутый же уровень производительности труда вообще не учтен в этой системе так же, как и качество продукции и обслуживания.

Предложенная методика исключает возможность опережения роста фонда оплаты труда по сравнению с ростом производительности труда, так как размер фонда оплаты труда будет расти прямо пропорционально росту товарооборота и одновременно ограничиваться размером доходов, остающихся в распоряжении предприятия, за вычетом отчислений по стабильному нормативу в фонд производственного и социального развития. Одновременно она значительно упростит систему расчета фонда оплаты труда, так как устранит необходимость выбора показателей за предыдущий период, повысит возможность контроля за правильностью расчетов, так как при существующей системе определения базового фонда оплаты труда имеются большие возможности его варьирования. А это очень важно в условиях хозрасчета.

Научный потенциал для выполнения этой и других задач в отрасли есть. Это и НИИОП, УкрНИИТОП, вузовская система. Целесообразно осуществить координацию научных сил отрасли. Роль координационного центра может выполнять отдел науки Минторга СССР или отраслевой НИИ.