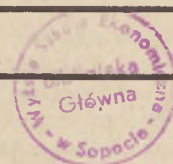


Żywnienie ZBIOROWE

Nr 6

Warszawa, 25 marca 1953 r.

Rok VIII



Spis treści

	str.		str.
Wskazania Prezesa Rady Ministrów Bolesława Bieruta	81	Jak korzystać z receptury — inż. Zofia Czerny	86
Organizujmy konkursy, wystawy i probiernie — Jan Chlebosz	82	Ogródki przyszkolne a żywnienie w szkołach — Zdzisława Kraśniewska	87
Awans społeczny jedną z form tworzenia nowych kadr — Bolesław Kania	84	Nasze rady i doświadczenia	88
Więcej uwagi dla higieny osobistej personelu — Maria Plewniak	85	Głosy z terenu	89
Jak przyrządzać szpinak i szczaw — Karol Orzechowski	86	W kilku zdaniach	93
		Felieton	95
		Głosy prasy	95
		Dlaczego?	95
		Nowe książki	96

WSKAZANIA PREZESA RADY MINISTRÓW BOLESŁAWA BIERUTA

Na zebraniu z aktywnym partyjnym i gospodarczym przemysłu węglowego w Stalinogrodzie Prezes Rady Ministrów Bolesław Bierut wygłosił przemówienie, z którego podajemy wyjątki stanowiące wskazania i dla aparatu żywienia zbiorowego.

ŁAMANIE DYSCYPLINY PRACY TO PRZESTĘPSTWO. Trzeba, żeby wszyscy zrozumieli, że liberalny, tolerancyjny stosunek wobec tych, którzy łamią dyscyplinę pracy jest przestępstwem wobec państwa, wobec klasy robotniczej, wobec interesów górników, wobec potrzeb narodu.

Jeżeli wszyscy to dostatecznie rozumieją i wyciągną z tego należyte wnioski, to wiele naszych trudności zostanie szybciej przezwyciężonych i szybciej będzie rosła produkcja.

JAKIM WARUNKOM POWINIEN ODPOWIADAC DOZÓR? Po pierwsze: Dozór powinien być troskliwy o robotnika, o jego warunki pracy, o jego warunki płacy, o jego bezpieczeństwo, dozór powinien być koleżeński w stosunku do robotnika, tak jak w naszej ludowej armii podoficer i oficer jest koleżeński w stosunku do żołnierza.

Po drugie: Dozór powinien być wymagający, powinien ściśle przestrzegać wszystkich przepisów, wszystkich obowiązków dyscypliny, powinien żądać od podwładnych wykonania tych obowiązków i wszystkich zadań produkcyjnych.

Po trzecie: Dozór powinien mieć odpowiednią wiedzę fachową i na niej budować swój autorytet.

Po czwarte: Dozór powinien mieć odpowiednią postawę i poziom polityczny i na nim budować swój autorytet.

Po piąte: Dozór musi strzec swego autorytetu, swojej godności dowódcy, albowiem ten kto nie troszczy

się o to, aby jego rozkazy były ściśle i rzetelnie wykonywane, ten nie zasługuje na miano dowódcy.

A więc dozór powinien być prosty i skromny w obciążeniu z ludźmi jemu podległymi, koleżeński, ale jednocześnie wymagający twardo dyscypliny, przestrzegania przepisów i normalnej produkcji.

POTRZEBA TWÓRCZEJ KRYTYKI. Naszą zasadą jest, że bez krytyki nie można iść z postępem, że krytyka to szkoła życia, że krytyka to warunek przezwyciężenia błędów. Ale jest różna krytyka. Istnieje krytyka twórcza i krytyka złośliwa. Pierwsza jest pomocą w naszym rozwoju, druga przeszkodą. Pierwszą popieramy i będziemy popierać, drugą zwalczamy i będziemy zwalczać. Krytyka nie powinna godzić w autorytet człowieka, w autorytet dowódcy. Krytyka winna podciągnąć człowieka w górę a nie spychać go w dół. O tym wszyscy muszą pamiętać i przestrzegać tej zasady w swojej działalności.

Z drugiej strony prawdziwy kierownik, prawdziwy dowódca nie boi się krytyki i kontroli ze strony mas, ze strony poszczególnych ogniw organizacji społecznych, gdyż taka twórcza krytyka jest dźwignią jego wzrostu. Krytyka to głos mas, a Lenin i Stalin wielokrotnie wskazywali na to, że zadaniem kierownictwa jest nie tylko uczyć, wychowywać, organizować masy, ale i uczyć się od mas, liczyć się z ich głosem, przysłuchiwać się opinii, która jest często najlepszym barometrem, wskazującym na błędność lub słuszność naszego postępowania.

Krytyka twórcza winna się rozwijać i poszerzać. Krytyka w żadnym razie nie powinna być zamieniana w złośliwe i bezpłodne, sekciarskie i bezduszne szykany, które winny być jak najostrożniej zwalczane.

ZADANIA ORGANIZACJI PARTYJNYCH. Partia kieruje budownictwem socjalistycznym w naszym kraju, ona właśnie oświetla drogę po której idziemy, wskazuje cel, który pragnie osiągnąć polska klasa robotnicza, a wraz z nią i pod jej przewodnictwem, cały naród polski. Partia mobilizuje i organizuje masy pracujące do wykonania zadań, które warunkują szybkie uprzemysłowienie kraju, przebudowę naszego rolnictwa, likwidację wiekowego zocofania, zabezpieczenia stałego wzrostu dobrobytu całego narodu. Są to zadania wielkie, doniosłe, jakkolwiek niełatwe. Osiągnąć je można wówczas, gdy organizacja partyjna jest nastawiona bojowo, gdy nie poddaje się nastrojom samouspokojenia, gdy nie ulega wpływowi zbiurokratyzowanego lub ideologicznie obcego elementu. Organizacja partyjna musi być dostatecznie czujna i sprawna, przyswajając sobie nieustannie leninowsko-stalinowskie zasady strategii i taktyki. Zadania swoje Partia może wypełnić wówczas, gdy aktywi i szeregi partyjne nie tylko opanowały naukę marksizmu-leninizmu, ale potrafią swą wiedzę społeczną i ideologię przekazywać jak najszerszym masom pracującym. Najgorszym wrogiem każdej organizacji partyjnej jest oportunistyczne samozadowolenie

i uleganie nastrojom wygodnictwa. Bojowa organizacja partyjna winna promieniować na masy pracujące swą głęboką ideowością, porywać je za sobą przykładami poświęcenia, ofiarności i patriotyzmu aktywu partyjnego, będącymi podstawą jego autorytetu, budzić w masach niezłomną ufność do Partii, która, jak mówił z dumą o swej Partii Lenin, jest rozumem, sumieniem i honorem klasy robotniczej.*

SOCJALISTYCZNE WSPÓŁZAWODNICTWO. We współzawodnictwie i poprzez współzawodnictwo pracy klasa robotnicza wyraża czynem swój stosunek do polityki, Partii i władzy ludowej, wywiera swój wpływ na przyspieszenie tempa marszu naprzód — ku socjalizmowi. Ale współzawodnictwo socjalistyczne wymaga zorganizowania, kierownictwa, systematycznej analizy jego wyników, wymaga od Partii i masowych organizacji społecznych nieustannej inicjatywy i troski o rozwój coraz to nowych form współzawodnictwa, o rozszerzenie jego zasięgu i rozmachu.

PLAN TO NIEZŁOMNE PRAWO. Plan — to prawo niezłomne Państwa budującego socjalizm. Wykonanie zadań — to najwyższy obowiązek każdego robotnika, technika, inżyniera, kierownika. Obowiązek ten musi utrwalić się w świadomości każdego z nas jako prawo, którego nie wolno łamać.

Trzeba skończyć raz na zawsze ze złym zwyczajem przesuwania zadań produkcyjnych na jutro, na ostatnie dni miesiąca.

Organizujemy konkursy, wystawy i probiernie

W pracy produkcyjno - handlowej przedsiębiorstwa gastronomiczne napotykają niejednokrotnie na trudności w przetwarzaniu i sprzedaży przez zakłady niektórych asortymentów surowca. Trudności te powodują niemożność zrealizowania w 100% planu odbioru określonego surowca dla przetworzenia, lub też towarów handlowych do sprzedaży. Większość przedsiębiorstw ma takie trudności z odbiorem dorsza, znaczna również liczba ma nadal trudności w odniesieniu do gryziku kukurydzianego, karpia mrożonego, wina itd.



Fragment wystawy ŁZG popularyzującej potrawy z dorsza

Co leży u podstaw tych trudności i jakie jest ich źródło? Obserwacja sytuacji na odcinku odbioru i rozprowadzenia dorsza, jednego z tzw. „trudnych surowców“ pozwoliła na wysunięcie pewnych wniosków.

Pierwszy wniosek wskazuje na konieczność przekonania konsumentów do potraw produkowanych z „trudnych surowców“, w omawianym przykładzie — do potraw produkowanych z dorsza. Droga przekonania konsumenta musi prowadzić poprzez podanie konsumentowi w zakładzie żywienia zbiorowego potraw smacznych, tanich i estetycznie przyrządzonych, poprzez zapoznanie konsumentów z wartościami odżywczymi, ze znaczeniem społecznym i gospodarczym wzrostu konsumpcji potraw z tych surowców.

Ażeby jednak akcję taką przeprowadzić, niezbędne jest uprzednie przekonanie do produkcji potraw z „trudnych surowców“ naszych kierowników kuchni i kierowników zakładów. Niestety, większość tych pracowników cechuje wyraźna łatwizna w podejściu do zagadnienia. W praktyce dało się stwierdzić, że szefowie kuchni ograniczali się do produkowania niemal wyłącznie dorsza smażonego i po grecku. Jako dodatków do dorsza smażonego podaje się prawie zawsze kapustę kiszoną. Wykorzystywanie jako dodatku np. szerokiego asortymentu sosów, na ogół lubianych przez konsumentów, w ogóle było pomijane. Nie wykorzystywano również możliwości produkcji szerokiego asortymentu przekąsek z dorsza. Oczywiście, tego rodzaju stosunek kierowników kuchni i zakładów do produkcji z dorsza, nie mógł w żadnym wypadku wywołać zainteresowania konsumenta. Niewątpliwie analogiczne wnioski można by wysnuć i w odniesieniu do innych „trudnych surowców“.

Konkursy jako element mobilizacji pracowników kuchni

Pierwszym zadaniem przedsiębiorstw gastronomicznych w dziedzinie rozprowadzenia „trudnych surowców“ jest pełne zmobilizowanie pracowników zakła-

dów w ogóle, a pracowników kuchni w szczególności. Akcja ta będzie skuteczniejsza, jeśli włączy się do niej element współzawodnictwa w formie konkursów potraw wyprodukowanych z „trudnych surowców“. Najlepszy efekt dać może organizowanie konkursu w ramach przedsiębiorstwa lub miejscowości, w której przedsiębiorstwo pracuje. Nie oznacza to negacji organizowania konkursów ogólnokrajowych. Jednak wyższość konkursów obejmujących pracowników jednego przedsiębiorstwa lub miejscowości wydaje się o tyle wyraźną, że po pierwsze bezpośrednia znajomość i kontakt pracowników kuchni wzmocni element współzawodnictwa w konkursie, po drugie — biorący udział w konkursie są w stanie osobiście obejrzyć prace konkursowe, dzięki czemu nastąpić może wymiana doświadczeń i zwiększenie zainteresowania współzawodnictwem. Konkursy ogólnokrajowe nie mogą z natury rzeczy dać dla przedsiębiorstwa terenowego tych bezpośrednich korzyści.

Organizacja konkursu musi być sprawna. Przede wszystkim konieczne jest prawidłowe, jasne i dla wszystkich pracowników zrozumiałe sformułowanie regulaminu konkursu. W regulaminie tym należy dać możliwość pracownikom kuchni wypracowania własnych nowych receptur. Czynnikiem ten powinien być specjalnie uwzględniany w punktacji konkursu. Oczywiście receptury własne muszą ograniczać się limitem wartościowym surowca zużytego do produkcji pracy konkursowej oraz obowiązującymi normatywnymi. Słusznym jest zaakcentowanie w regulaminie konkursu wyższości w punktowaniu potraw tanich, nieskomplikowanych jeżeli chodzi o proces technologiczny produkcji.

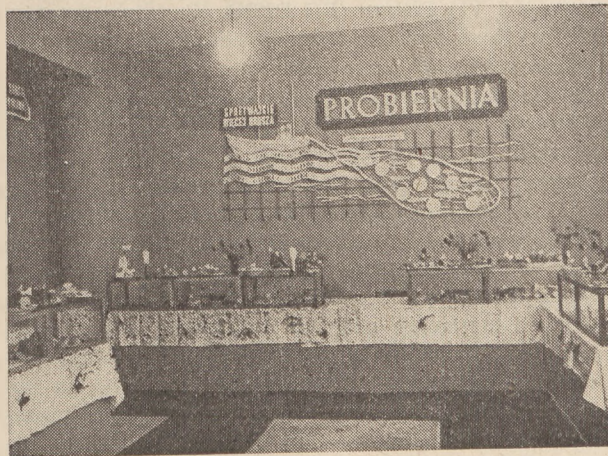
Istotnym jest właściwy dobór członków komisji konkursowej, ze składem której należy zapoznać uczestników konkursu. Do komisji należy dobrać ludzi znanych ogółowi pracowników przedsiębiorstwa, ludzi o odpowiednich kwalifikacjach fachowych, których ocena nie może budzić wątpliwości. Pożądane jest obsadzenie komisji konkursowej członkami spoza grona pracowników danego przedsiębiorstwa.

Bezpośredni skutek konkursu, jakim zawsze będzie wzrost zainteresowania „trudnym surowcem“ ze strony pracowników kuchni, należy właściwie wykorzystać, przede wszystkim na naradach pokonkursowych. Narada pracowników uczestniczących w konkursie, na której należy poza omówieniem wyników konkursu, doprowadzić do wymiany doświadczeń ze strony uczestników i wyprowadzenia wniosków o szerokich możliwościach produkcji z „trudnych surowców“, winna być elementem ostatecznego przełamania niechętnego stosunku pracowników kuchni do produkcji potraw z tych surowców.

Wystawy i probiernie

Niejednokrotnie najlepsza nawet produkcja zakładów żywienia zbiorowego może nie znaleźć właściwego zainteresowania wśród konsumentów. Konsumentów są przyzwyczajeni do pewnych surowców. Pewnego rodzaju konserwatyzm w przyzwyczajeniach smakowych konsumentów można jednak skutecznie przełamać, wszelkie do tego możliwości daje właśnie mobilizacja inicjatywy pracowników kuchni co do produkcji potraw z „trudnych surowców“. Dużą rolę spełnić tu mogą wystawy potraw. Wystawy takie, poza wrażeniem wzrokowym, powinny spełniać rów-

nocześnie rolę dydaktyczną. Można to osiągnąć przez wykorzystanie jako elementu dekoracyjnego danych omawiających wartości odżywcze, znaczenie społeczne i gospodarcze konsumpcji potraw produkowanych z „trudnych surowców“.



Fragment wystawy ŁZG popularyzującej potrawę z dorsza

Ażeby poza wrażeniem wzrokowym osiągnąć również wrażenia smakowe — pożądane jest połączenie wystawy z probiernią potraw. Konsument po spróbowaniu wystawianych potraw, po zapoznaniu się z częścią dydaktyczną wystawy, jeżeli tylko zachowamy odpowiednio wysoki poziom wystawionych prac, zostanie niewątpliwie zdobyty na stałe dla konsumpcji nie docenianych dotychczas przez siebie potraw. Dalszym sposobem rozbudzenia takiego zainteresowania konsumenta będzie równoczesne z trwaniem wystawy-probierni przeprowadzenie akcji informacyjnej przez prasę miejscową, reklamę filmową itp. Konkurs można i należy łączyć z wystawą-probiernią. Zrobiły tak np. Łódzkie Zakłady Gastronomiczne, które swego czasu zorganizowały konkurs, wystawę i probiernię potraw z dorsza. Wyniki konkursu, wystawy i probierni dały nadszpiewane rezultaty.

Wnioski i uwagi końcowe

Organizacja konkursów, wystaw i probierni jest bardzo istotnym czynnikiem, który winien być wykorzystany przez wszystkie przedsiębiorstwa gastronomiczne, szczególnie w odniesieniu do surowców niechętnie przetwarzanych przez pracowników kuchni i niechętnie spożywanych przez konsumentów. Bezpośrednie korzyści, jakie z organizacji tego rodzaju imprez osiągną przedsiębiorstwa gastronomiczne, to: 1) wzrost wykonania planu obrotów przedsiębiorstwa, 2) rozwój współzawodnictwa wśród pracowników kuchni, 3) możliwości zwiększenia produkcji i konsumpcji „trudnych surowców“, 4) wzrost zainteresowania szerokich rzesz konsumentów produkcją i sprzedażą uspołecznionych przedsiębiorstw gastronomicznych. Zdobytego konsumenta nie można stracić. Dlatego też w ślad za konkursem czy wystawą należy wzmocnić nadzór instrukcyjny nad pracownikami zakładów żywienia zbiorowego, utrzymać w codziennej pracy zakładu tę mobilizację pracowników, jaką dał konkurs. Tylko w ten sposób nie zmarnujemy pozytywnego efektu, jaki przez organizację konkursu, wystawy i probierni zdołaliśmy osiągnąć.

Jan Chlebosz

Awans społeczny jedną z form tworzenia nowych kadr

Zagadnieniu nowych kadr poświęcone były IV, częściowo V i VII Plenum KC PZPR. Wnikliwe przeczytanie wygłoszonych na tych posiedzeniach referatów pozwala większość zawartych tam wskazań przenieść z dziedziny przemysłu na pozostałe odcinki życia gospodarczego m. in. i na zakłady żywienia zbiorowego, tak zamknięte jak i otwarte.

Potrzeby na odcinku kadr są olbrzymie, bo i w żywieniu zbiorowym obserwujemy, że „burzliwy rozwój naszej gospodarki powoduje ciągle i w szybkim tempie rosnące zapotrzebowanie na kierownicze i wykwalifikowane kadry“¹⁾. Ponieważ szkoły nie są w stanie zapełnić istniejących pod tym względem luk, należy sięgnąć do rezerw, jakie stanowią już zatrudnieni pracownicy, i najbardziej odpowiednich wysuwać na nowe stanowiska. „Mamy niewątpliwie w tym zakresie poważne osiągnięcia — mówi tow. Bierut. Świadczy o tym wymownie liczba około 17.000 robotników, wysuniętych na stanowiska kierownicze w przemyśle państwowym“²⁾. Oczywiście proces wysuwania kadr nie tylko nie może ustać, ale musi się wydatnie wzmóc. „W okresie po wyzwoleniu — czytamy dalej — kiedy władza przeszła w ręce klasy robotniczej, kiedy coraz bardziej kształtował się stosunek do pracy, jako do sprawy honoru, godności i czci, kiedy coraz bardziej szerzył się ruch współzawodnictwa i ruch racjonalizatorstwa, musiały ujawnić się i ujawniają się dalej wśród klasy robotniczej znaczne ilości ludzi zdolnych do pracy kierowniczej, utalentowanych organizatorów i techników“³⁾.

Kierując się wytycznymi Partii Fundusz Wczasów Pracowniczych CRZZ usuwał i usuwa braki kadrowe w szerokim stopniu przez stosowanie awansu społecznego. Na podstawie dotychczasowych doświadczeń ustalono następujące zasady: 1) awansowanie powinno obejmować pracowników stałych, związanych z pracą w FWP, nie traktujących pracy w FWP jako przejściowego zatrudnienia; 2) awans powinien być zawsze poprzedzony przeszkoleniem; 3) pracownik awansowany musi być nadal otoczony troskliwą opieką kierownictwa zakładu i organizacji polit. - społecznych, a zwłaszcza rad miejscowych; 4) kandydatów do awansu wysuwa się na podstawie ciągłej obserwacji ich pracy zgodnie ze wskazaniami tow. Bieruta: „Ludzi trzeba poznawać i oceniać nie na podstawie przelotnych z nimi zetknięć, lecz na podstawie systematycznego obserwowania ich wzrostu w toku pracy, ich wielokrotnego sprawdzenia. Wiedzieć kto i jak rośnie — pomagać, aby ludzie rośli szybciej — oto cała tajemnica polityki kadrowej, wypróbowanej leninowsko-stalinowskiej polityki kadrowej.

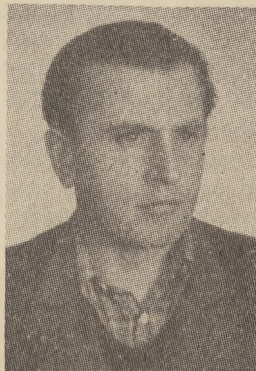
Przykłady typowych awansów

Kierując się tymi wytycznymi — FWP CRZZ wysunął w ostatnim czasie 105 pracowników, w tym 64% kobiet. Wysłani rekrutowali się z następujących zawodów: 73 osoby spośród kelnerek, pokojowych, pomo-

cy kuchennych i kucharek, 32 osoby spośród dozorców, gońców, palaczy kotłowych itp. Z tych 105 osób — 40 wysunięto na kierowników domów wczasowych, 36 — na stanowiska referentów, 9 — na księgowych, kontystów itp., 5 — na gospodynie, 3 — na kier. referatów, 3 na magazynierów, 2 — na siły biurowe, 1 — na stanowisko intendenta i reszta na różne stanowiska pracowników umysłowych. Spośród awansowanych pochodzenia robotniczego było 75%, pozostali są pochodzenia chłopskiego i inteligencji pracującej.

Np. Irena Kwiatkowska z kelnerki awansowała na kierown. DW, Zofia Podolska — z pomocy kuchennej na kierownika ADW, Anna Napieraj — z kucharki na kierown. ADW, Kazimiera Turek — z pracownicy fizycznej na gospodynię w OW, Maria Tyzbierek — z pokojowej na księgową, Krystyna Krontal — z pokojowej na kontystkę, Franciszka Polańczukowa — z pomocy kuchennej na referenta kalkulacji, Anna Morawska z pokojowej na referenta KO, Aniela Krzykowska — z pokojowej na starszą kontystkę, Mieczysław Szozda — z robotnika magazynu na referenta zaopatrzenia, Tadeusz Orowiecki — z woźnego na pomoc. referenta, Tadeusz Pocięcha — z dozorczy na referenta KO, Henryka Piwowarczyk z pom. magazyniera na prac. księgowości, Antoni Grabecki z dozorczy na referenta, a następnie na kierownika Biura Ewidencji Wczasowiczów. Ernest Możdżeń — z dozorczy na referenta KO itp.

Dla przykładu podajemy życiorysy dwóch awansowanych.



Ob. Antoni Gałganek

Antoni Gałganek, ur. w 1920 r., do roku 1939 pracował jako robotnik rolny. W czasie okupacji wywieziony został na roboty przymusowe. W latach 1946-47 był pracownikiem warsztatowym w Poznańskiej Miejskiej Kolei Elektrycznej. Od roku 1947 pracuje w Szklarskiej Porębie jako dozorca w domach wczasowych. Po ukończeniu kursu dla kierowników administracji domów wczasowych zostaje kierownikiem DW. W roku 1952 awansuje na kierownika Ośrodka Wypoczynkowego w Rościszowie, gdzie zostaje wyróżniony nagrodą za wzorowe prowadzenie akcji w ogrodnictwie, hodowli trzody chlewnej i królików oraz za mechanizację pracy w Ośrodku. Ostatnio został mianowany dyrektorem Okręgu FWP w Jeleniej Górze. Od początku swej pracy w FWP bierze czynny udział w życiu społeczno-politycznym, jest członkiem PZPR.

Adolf Czesław Łaska, ur. w roku 1920, pracował od 15 roku życia — najpierw jako robotnik budowlany przez 2 lata. Przez następne 3 lata pobierał naukę zawodu cukierniczego. W czasie okupacji wywieziony do Niemiec pracuje jako robotnik. Po powrocie do kraju w roku 1945 pracuje jako dozorca i palacz-mechanik w domach wczasowych. Po ukończeniu kursu dla kie-

¹⁾ Bolesław Bierut: „Zadania Partii w walce o nowe kadry na tle sytuacji ogólnej“. Nowe Drogi Nr 2, 1950, str. 62.

²⁾ Tamże, str. 67.

³⁾ Tamże, str. 68.

rowników OW w Spale zostaje magazynierem w Wiśle. W roku 1949 otrzymuje awans na referenta gospodarczego, a w r. 1951 — na kierownika Wydz. Administr. Gospod. w OW Wisła, wykazując wiele pomysłowości przy uruchamianiu zakładów przetwórczych.

Oczywiście i w pozostałych pionach żywienia zbio-

rowego stosowana jest zasada wysuwania kadr, o czym wzmianki znajdujemy w naszym czasopiśmie. Jedno trzeba by tu podkreślić, że walka o przedterminowe wykonanie zadań Planu 6-letniego, a w związku z tym i walka o pomnożenie kwalifikowanych kadr trwa.

Bolesław Kania

Więcej uwagi dla higieny osobistej personelu

Pracownicy Stacji Sanitarно-Epidemiologicznej przeprowadzili w styczniu br. kontrolę sanitarną w barze „Brudnowskim“ w Warszawie. Kontrola wykazała, że wymieniony zakład, ze względu na duże zaniedbania natury sanitarnej, przedstawia niebezpieczeństwo stałego zakażenia produktów i wytwarzanych posiłków. W protokole z wymienionej kontroli czytamy: „Personel kuchenny przygotowuje posiłki bez ubrania ochronnego (brak kaftanów, fartuchów i czepków) a nawet widzi się pracownice z obnażonymi ramionami“. Ten niewłaściwy pod względem sanitarnym obraz uzupełnia widok porzucanych we wszystkich pomieszczeniach ubrań i przedmiotów osobistego użytku pracowników. Zakład nie posiada szatni, wobec czego personel rozbiera się i pozostawia ubrania wszędzie. Brak jest również umywalni do mycia rąk, które w koniecznych przypadkach myje się nad zmywakiem do naczyń. Jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że wymieniony zakład wydaje dziennie około 600 posiłków, daje to światło na stopień możliwości przenoszenia się chorób. Niebezpieczeństwo to obecnie wzmaga się ze względu na płynność kadr i nie dość staranne przestrzeganie zarządzenia o konieczności zatrudniania przy produkcji żywności i pożywienia ludzi badanych klinicznie i laboratoryjnie.

Zdrowe posiłki można otrzymać tylko po zastosowaniu się personelu zakładu żywienia zbiorowego do wtycznych sanitarno-higienicznych, wśród których na pierwsze miejsce należy wysunąć: a) utrzymanie wysokiego poziomu higieny osobistej pracowników, b) zatrudnianie w zakładzie jedynie ludzi zdrowych, pozostających pod stałą opieką lekarską.

Stan zdrowia pracowników powinien być stwierdzony odpowiednim świadectwem lekarskim, odnawianym co 6 miesięcy. Zaświadczenie winno wykazać, że pacjent nie jest dotknięty chorobą zakaźną i nie jest nosicielem zarazków chorób zakaźnych, np.: tyfusu brzuszego lub czerwonki. Nosicielstwo zarazków jest groźne dla otoczenia. Bakterie chorobotwórcze, przebywające w woreczku żółciowym u nosiciela, co pewien czas przechodzą do przewodu pokarmowego i z kałem wydostają się na zewnątrz. Do ludzi zdrowych mogą one dostać się w pożywieniu, przygotowanym brudnymi rękami. Jest to jeden z powodów, dla których należy położyć wielki nacisk na mycie rąk po użyciu toalety.

Toalety powinny być przeznaczone wyłącznie do użytku pracowników zakładu, muszą być dezynfekowane i bardzo czysto utrzymane. Korzystanie pracowników z tych samych klozetów, z których korzystają mieszkańcy domu lub konsumenci grozi zawsze pewnym niebezpieczeństwem. Gdy klozet przeznaczony jest tylko dla pracowników, w jego przedśionku winna być umywalnia, ręcznik i mydło. Do toalety nie należy wchodzić w ochronnym ubraniu. Ma ono za zadanie chronić produkty i żywność od stykania się z ubraniem osobistym pracownika. Ubranie ochronne musi być stale czyste, a tym samym wolne od zarazków. Nie nale-

ży więc wychodzić w nim na ulicę. Na fartuch lub bluzę ochronną nie wkładać własnego płaszcza, swetra itp. Ubrań ochronnych nie przechowywać razem z płaszczem i przedmiotami osobistego użytku. Spotyka się zakłady, w których pracownik przechowuje w szafie własną odzież a po zakończeniu pracy pozostawia w niej fartuch, bluzę itp. Takie postępowanie jest niewłaściwe. Na skutek pozostawiania w szafce zewnętrznych ubrań zanieczyszcza się ją, ponieważ na ulicy spotykamy ludzi, którzy mogą być zakaźnie chorzy, wracać ze szpitala itp. Jeżeli zakład ma więc należyte warunki przestrzenne, każdy pracownik zatrudniony w nim powinien mieć szafkę wyłącznie do swego użytku. Szafka taka, wysokości 2 m szerokości 0,55 m, posiada wewnątrz dwie części. Większa przegroda, szerokości 35 cm, służy do przechowywania ubrań, mniejsza — szerokości 20 cm, do przechowywania fartucha, czepka itp. U góry i na dole znajdują się półki. Górna służy do przechowywania nakrycia głowy, torby i innych osobistych przedmiotów pracownika, dolna przeznaczona jest na obuwie. Dla dobrej wentylacji szafki powinny być w drzwiach zasiatkowane otwory. W skromnych warunkach przeznacza się dla kilku pracowników wspólną szafę, osobną na własne ubrania i osobną na odzież ochronną.

Szatnia musi być przez każdą zmianę roboczą sprzątnięta i utrzymywana w czystości. Na widocznym miejscu należy umieścić wywieszkę z nazwiskiem osoby odpowiedzialnej za porządek. Szafka indywidualna powinna posiadać na zewnętrznej stronie kartkę z nazwiskiem osoby korzystającej z szafki, która jest odpowiedzialna za utrzymywanie w szafie porządku oraz za właściwe przechowywanie ubrania ochronnego.

Najbardziej właściwe jest, aby pracownicy posiadali wydzielone pomieszczenia na szatnię, osobne dla mężczyzn i dla kobiet. Szatnia wtedy powinna być połączona z umywalnią. Pracownicy mają wtedy odpowiednie warunki do utrzymania higieny osobistej, mogą bowiem swobodnie przebrać się i umyć zarówno przed jak i po pracy. Gdy w zakładzie brak jest wody bieżącej, na ścianie należy zainstalować zbiornik blaszany z wodą, zaopatrzonego w kurek, umożliwiającą mycie rąk pod bieżącą wodą. W szatni powinno być lustro, gdyż uchroni to pracownice od przeczesywania się w różnych pomieszczeniach zakładu. Należy tutaj przypomnieć, że kobiety muszą mieć włosy przykryte siatką, co warunkuje noszenie czółek i opasek na głowę.

Każdego pracownika zakładu żywienia zbiorowego obowiązuje dbałość o schludny wygląd, staranne noszenie odzieży ochronnej w czasie pracy, czystość rąk, ciała i włosów, staranne uczesanie, przestrzeganie higieny przy produkcji i ekspedycji potraw. Stosowanie powyższych zasad w codziennej pracy to dobrze spełniony obowiązek społeczny pracownika zakładu żywienia zbiorowego.

Maria Plewniak

Jak przyrządzać szpinak i szczaw*

(Z doświadczeń radzieckich)

Szpinak należy do najbardziej odżywczych i smacznych jarzyn, gdyż zawartością białka, węglowodanów, soli mineralnych (szczególnie żelaza) oraz witamin A, B₁, B₂, C i K przewyższa znacznie inne warzywa. W szpinaku jada się tylko młode liście, zebrane przed ukazaniem się wystrzelającej do góry łodygi. Późniejsze zbiory liści nie są wskazane, gdyż unerwienie liścia jest gorzkie i twarde.

Ponieważ przygotowanie szpinaku dokonywane jest przez nasze stołówki różnymi systemami, należy wyjaśnić okoliczności, w których zanotowano specjalny ubytek witaminy C w tej jarzynie. Czynność np. parzenia szpinaku gorącą wodą, choćby tylko w ciągu dwóch minut, obniża zawartość witaminy C o 20%, a przepuszczanie go przez maszynkę o dalsze 10%. Jeżeli gotować będziemy szpinak w słonej wodzie, a do tego jeszcze w otwartym naczyniu, to szpinak gotowany choćby tylko przez 10 minut utraci już 20% witaminy C. Przy czynności duszenia szpinaku traci się również duży procent witaminy C — np. przy duszeniu przez 15 minut w zamkniętym naczyniu — strata 36%.

Z powyższego wynika, że nie należy szpinaku ani parzyć, ani dusić, lecz najlepiej gotować go na parze w szczelnie zamkniętym naczyniu, bo wtedy otrzymamy szpinak tylko z 12% ubytkiem witaminy C.

Konserwy ze szpinaku w postaci przecieru powinny się znaleźć w jadalniach na każdej porze roku. Przyrządzone z potrawą mączną, np. w formie naleśników ze szpinakiem, bądź z jajami sadzonymi, dadzą odżywcze i bogate w witaminy dania obiadowe, nadające się również na posiłek wieczorny. W konserwach zachowany jest zarówno smak i kolor, jak też i wartość odżywcza świeżego szpinaku.

*) Na podstawie książki: Gessen A. J. Sanitarny tryb życia i higieny technol. procesów w przemyśle spożywczym. Moskwa, Piszczepromizdat, 1951.

Drugą, równie smaczną i pożywną zieloną jarzyną jest szczaw. Różni się on od szpinaku tym, że prócz białek, soli mineralnych i witaminy C zawiera jeszcze kwas szczawiowy, nadający mu specyficzny smak. Gotowanie tej jarzyny — podobnie jak szpinaku — w naczyniu otwartym jest całkowicie niewskazane. Szczaw bowiem traci przy takim systemie od 70 do 88% witaminy C. Gotowany na parze w naczyniu zamkniętym utraci jej tylko 8%.

Na zakończenie jeszcze kilka uwag, dotyczących przechowywania. Szpinak i szczaw oraz wszystkie inne warzywa (jak np. kalafior, szparagi itp.) nie mogą być przechowywane w świeżym stanie przez cały rok, a ponieważ jadalność ich jest okresowa, polecanym jest korzystać również i z konserw. Nowalijki w okresie wiosennym należy spożywać w dniu nabywania, gdyż przechowywanie ich z dnia na dzień, chociażby oczyszczonych i w wodzie, działa niekorzystnie na zachowanie w nich witaminy C. Przecieru przygotowanego ze świeżego szpinaku z dodaniem świeżego szczawiu, który mile widzielibyśmy w naszych jadłospisach, nie należy gotować dłużej niż 10 minut, bo nawet w takim okresie czasu przecier utraci 20% zawartości witaminy C. Gotując szpinak i szczaw należy stale pamiętać o tym, aby gotować tylko taką ilość liści, która zapełniłaby cały garnek aż do pokrywki. Innymi słowy trzeba dobierać koniecznie wielkość garnka do ilości zakupionego surowca. Duże znaczenie będzie tu miał i gatunek materiału, z jakiego wykonane jest naczynie. Wskazanymi są przede wszystkim naczynia aluminiowe, emaliowane lub niklowe, w żadnym zaś wypadku miedziane, lub żelazne, choćby nawet dobrze pobielane.

Widzimy więc, że technologiczne sposoby obróbki produktów odgrywają bardzo ważną rolę w zabezpieczeniu pełnowartościowości posiłku i mają istotne znaczenie z punktu widzenia fizjologii i higieny żywienia.

Karol Orzechowski

Jak korzystać z receptury

W grudniu wyszła z druku książka pt. „Zasadnicze receptury gastronomiczne na potrawy“, przeznaczona dla zakładów żywienia zbiorowego. Jest to pierwsza próba normalizacji produkcji gastronomicznej w Polsce.

Jakimi drogami prowadzi ogłoszona receptura do tego celu? Dla przeanalizowania tych dróg rozpatrzmy na początek dział produkcji potraw mięsnych.

Określenie ilości surowca

Punktem wyjściowym każdej z opracowanych receptur jest określenie ilości surowca potrzebnego do wyprodukowania 10 porcji potrawy. Podanie tej ilości jest podstawą do rozrachunku kuchni i sali konsumpcyjnej z magazynem. Ilość pobranego surowca musi przechodzącą poprzez proces technologiczny wydać odpowiednią ilość porcji i pokrywać się z raportem blo-

kierskim. Uzyskanie podstawy do obliczenia produkcji z magazynem w oparciu o recepturę jest pierwszym osiągnięciem w normalizacji produkcji.

Aby na tym odcinku normalizacja została w całej pełni przeprowadzona, potrzebne jest jeszcze określenie masy gotowej porcji dla każdej pozycji w tym opracowaniu. Z powodu braku dostatecznej ilości badań podane są w tym wydaniu tylko wyniki dla niektórych wycinków produkcji i to w granicach wahań. Pełne wyniki w tym zakresie są przedmiotem bieżących badań.

Rodzaj surowca

Przy każdej pozycji mięsa podane są w recepturze nie tylko ilości surowca, ale i jego rodzaj (wołowina, wieprzowina, cielęcina, baranina) a także wskazany jest element gastronomiczny, z którego mięso prze-

znaczone na daną potrawę ma być wycięte. Takie ustalenie zagadnienia pociągnęło za sobą skoordynowanie (zgranie ze sobą) zaopatrzenia z produkcją. W tym celu opracowano: a) ustalenie nomenklatury rozbioru mięsa; b) ustalenie podziału mięsa na części zasadnicze, tych zaś na elementy gastronomiczne; c) ustalenie drobniczego podziału elementów gastronomicznych w zależności od ich przeznaczenia kulinarnego (które to szczegółowe rozpracowanie jest obecnie w toku); d) ustalenie form współpracy organów zaopatrzenia (zwłaszcza w mięso) z produkcją zakładów.

Uporządkowanie gastronomicznego, jednolitego dla całego kraju podziału mięsa dla celów kulinarnych jest drugim osiągnięciem normalizacyjnym zdobytym przez recepturę.

Produkcja potraw mięsnych, ich asortyment, a nawet ilość porcji poszczególnych potraw jest całością ściśle z sobą związaną. Wyprodukowanie bowiem pewnej ilości np. brizolu lub sznycla cielęcego pociąga za sobą konieczność wyprodukowania pewnej ilości porcji paprykarzu lub gulaszu, które sporządza się z większych okrawków mięsa pozostałych przy wycinaniu i kształtowaniu brizolu, jako też pewnej ilości siekaniny, do której przeznaczają się małe odryzki mięsa i wszystkie poślednie części mięsa z ćwiartek cielęcych. Wiadomo bowiem, że nie samo frykando cielęce, z którego sporządza się brizol i sznycel dostarczane jest do zakładu lecz całe przody i zadki cielęce, z których zakład musi się w ścisłych granicach wyliczyć.

Z wykrawaniem porcjowych kawałków związany jest też rodzaj produkowanych zup oraz wyrób galaret mięsnych, do których zużywa się kości, grube ścięgna i błony oraz części chrzęstne i w ten celowy sposób użytkowuje się je do produkcji.

Rola szefa kuchni

Z powyższego wynika jak ściśle powiązany jest pomiędzy sobą asortyment produkcji mięsnej i jaka jest jego wzajemna współzależność. Nad odpowiednim jej powiązaniem czuwa szef kuchni. Im głębsze jest jego wykształcenie zawodowe i im większe poczucie odpowiedzialności za dział produkcji, tym bardziej produkcja ta jest zharmonizowana i oszczędna. Pod ręką doświadczonego szefa przebiega mniej więcej prawidłowe użytkowanie wszystkich rodzajów tkanki mięsnej zgodnie z jej właściwościami i wskazaniem receptury. Wielu z nas jednak pamięta, gdyż nie tak dawne są to czasy, gdy niewykwalifikowani szefowie produkcji beztrudno organizowali np. masową produkcję pasztetów mięsnych z samych schabów, które równie beztrudno dostarczało zaopatrzenie do central-

nych garmazerni, zamiast powiązać te zakłady z centralnymi rozbieralniami mięsa i stamtąd kierować przydziałem surowca do różnych typów zakładów żywienia, zgodnie ze zdrowym rozsądkiem.

Można obecnie zaobserwować, że już przy tych pierwszych krokach zdążających do normalizacji produkcji gastronomicznej podobne wypadki nie mają miejsca. Podnosi się bowiem poziom rozeznania zawodowego w całym zespole ludzkim, pracującym w zakresie żywienia i wzmaga zainteresowanie wynikami pracy, wynikami, które jest już z czym porównać, gdyż wiele takiego materiału podano przy recepturach.

Celowa i oszczędna gospodarka surowcem jest trzecim poważnym osiągnięciem normalizującym produkcję.

Prawidłowe metody obróbki

Receptura uczy nie tylko celowej i oszczędnej gospodarki surowcem, ale ujednolica nomenklaturę kucharską i ustala prawidłowe metody obróbki termicznej. Każdy dział książki, każda grupa potraw opatrzona jest wstępem, w którym omówione są zasadnicze prawidłwa dotyczące sposobu obróbki surowca i wykonania potraw. Wstęp do potraw mięsnych jest szeroko rozbudowany. Najpierw wyczerpująco jest podany podział mięsa zwierząt rzeźnych z dokładnym oznaczeniem linii cięć przy podziale i podaniem prawidłowych nazw części mięsa i elementów gastronomicznych wraz z podaniem ich definicji (dokładnego oznaczenia). Dalej omówione są sposoby sporządzania potraw mięsnych, które podzielone są na 4 zasadnicze grupy (w zależności od rodzaju obróbki termicznej), na mięsa gotowane, smażone, duszone i pieczone. Podany jest dobór surowca do tych grup, który jest uzasadniony właściwościami rodzaju jego tkanki mięsnej. Podana też jest optymalna (najbardziej korzystna) temperatura, w jakiej potrawa ta ma być usmażona czy upieczona i czas trwania procesu. Odpowiednia bowiem temperatura i czas trwania procesu termicznego ma rozstrzygający wpływ na ubytek w czasie obróbki termicznej. Określono optymalne warunki produkcji i wypracowano podstawy do oznaczenia procentu ubytków przy obróbce wstępnej i termicznej. To prowadzi prostą drogą do ustalenia masy (wagi) porcji w stosunku do masy (wagi) surowca wyjściowego.

Wymienione czynniki są podstawą ujednoczenia wyników produkcji. Przemysł gastronomiczny, podobnie jak inne gałęzie przemysłu, musi wypracować swoje standardy produkcyjne, do czego dążymy szybko i energicznie.

inż. Zofia Czerny

Ogródki przyszkolne a żywienie w szkołach

Zaopatrywanie się w warzywa z własnej uprawy umożliwia spożywanie ich w odpowiedniej ilości i jak najbardziej świeżych. W żywieniu dzieci spożycie warzyw w odpowiedniej ilości jest zagadnieniem ważnym ze względu na wartości odżywcze, jakie wnoszą warzywa do organizmu dziecka. Doceniając to zagadnienie, placówki żywienia dzieci i młodzieży (w Państwowych Domach Dziecka, internatach itp.) na ogół prowadzą przyzakładową uprawę warzyw. Rzadziej spotyka się ogródki warzywne przy szkołach, które prowadzą doży-

wianie. Kierownictwo stołówek szkolnych, komitety rodzicielskie i nauczyciele nie doceniają wielkich korzyści, jakie osiągnąć można z niewielkiej nawet, przyzakładowej uprawy niektórych warzyw.

Zorganizowanie ogródka przy szkole daje nie tylko korzyści ze względu na możliwości wychowawcze. Dzieci uprawiając warzywa zaopatrują kuchnię szkolną już od wczesnej wiosny w zieloną nać pietruszki, szczypior i inne zieleniny. Wiosenne przyprawy zielone, warzywa dostarczane bezpośrednio z grządkki są świeże,

niepozabawione wartości odżywczej a szczególnie witaminowej, której ilość tak bardzo maleje przy transporcie i przechowywaniu. Np. ilość wit. C w liściach szpinaku zmniejsza się do 20% już na drugi dzień po zerwaniu (I. Mochnacka — „Witaminy“, Łódź, 1949). Zaopatrując kuchnię szkolną w świeże warzywa z ogródka wzbogacimy wybitnie posiłki w sole mineralne oraz witaminy: A, z grupy B i wit. C.

Przy każdej szkole znajdzie się na pewno kawałek ziemi, który można byłoby przeznaczyć pod uprawę, prowadzoną głównie przez dzieci. Zasadniczo, uprawiać należy te warzywa, których okres plonowania przypada na czas zajęć w szkole i działalności kuchni szkolnej. Dlatego wskazana jest uprawa pietruszki, aby w pierwszym okresie wegetacji wykorzystywać zieloną, szczypioru, cebuli, kopru, rzodkiewki, marchwi, grochu cukrowego, buraków czerwonych, szpinaku.

Uprawa warzyw

Do uprawy warzyw w szkolnym ogródku należy przygotować wcześniej takie narzędzia jak: łopaty, grabie, „pazurki“ do spulchniania, naczynia do podlewania, zakupić nasiona i mieszankę nawozów sztucznych. Pożądane jest nawiezenie miejsca przeznaczonego na ogródek nawozem naturalnym. W czasie wzrostu roślin nawozi się je głównie mieszanką nawozów sztucznych.

Pietruszka, wskazane są odmiany: „Cukrowa“ i „Berlińska“. Należy wysiewać jak najwcześniej (po odmarznięciu ziemi), w rzędy o rozstawie 20—25 cm. Poleca się tzw. „roszczenie“ nasion, tzn. nasiona przesypane wilgotnym piaskiem przechowuje się aż do momentu pęcznienia nasion i początku kiełkowania. W czasie wzrostu — przerywać.

W celu uzyskania wczesnej natki należy późną jesienią wsadzić korzenie pietruszki do ziemi, (lekkiej, niegliniastej), w odstępach 4—5 cm. Po wsadzeniu dobrze obcisnąć, z nastaniem pierwszych przymrozków — przykryć liśćmi. Gdy nastąpią cieplejsze dni wiosenne — ukaże się zielona nać.

Koper wysiewać razem z pietruszką.

Cebule, najlepiej dymkę (małe cebulki) wysadzać w końcu marca lub w pierwszej połowie kwietnia, w odległości 4-5 cm od siebie. Wykorzystujemy z niej szczypior i młodą cebulę.

Groch cukrowy, pożądane są odmiany karłowe — „Delikates“, „Alaska“, „Ekspress“. Siał po odmarznięciu i obeschnięciu ziemi (w marcu, na początku kwietnia) w linie co 30 cm, na głębokość 3—6 cm.

Marchew, odmiany — „Amsterdamska“, „Nantejska“, „Duwicka“ wysiewać na ziemiach lekkich i niezasklepiających się, późną jesienią, przed śniegiem, aby nasiona nie zdążyły skiełkować. Siał głębiej w rzędku o rozstawie 20—25 cm. Po upadku pierwszego śniegu lub przy silniejszym przymrozkowi zakryć liśćmi lub słomą, przyciskając gałęziami. Wiosną, po odmarznięciu ziemi odkryć. Małą marchew należy przerywać kilkakrotnie. Tak uprawiana marchew nadaje się do spożywania z grochem, który dojrzewa w tym okresie.

Uprawę marchwi można także zacząć na wiosnę, w drugiej połowie marca lub na początku kwietnia, kiedy ziemia obeschnie. Wysiewać w rzędy o rozstawie 20—25 cm.

Rzodkiewka, odmiany — „Kopenhaska“, „Różowa z białym końcem“, „Sopel lodu“, „Gaudry“ wysiewać w marcu, na początku kwietnia w linie co 8—12 cm. Odległość roślin w rzędzie po skiełkowaniu powinna wynosić około 3 cm. Uprawa rzodkiewki trwa 5—6 tygodni. Wysiewać można kilkakrotnie w ciągu sezonu.

Burak czerwony. Nasiona wysiewać w pierwszej połowie kwietnia w linie oddalone od siebie o około 30 cm. Przerywać, aby buraki rosły w odległości 3—4 cm. Sztuki uzyskane z „przerywki“ zużywać do zupy. Pożądane odmiany: „Egipskie“, „Rubin“.

Szpinak siał z końcem marca lub na początku kwietnia w rzędy szerokie na 20—30 cm. Rośliny przerywać na odległość 5—10 cm, przy czym, przy nie za gęstym siewie przerywkę robi się wtedy, gdy rośliny z przerywki nadają się do konsumpcji.

Z. Kraśniewska

NASZE RADY I DOŚWIADCZENIA

Obowiązki administracyjnych pracowników zakładu

Podajemy obecnie tę część instrukcji Krakowskich KZG, która dotyczy obowiązków magazyniera, referenta zaopatrzenia, kierownika zakładu i jego zastępcy oraz kierownika sali.

Magazynier: 1) Przyjmuje i wydaje towar na podstawie asygnat magazynowych; 2) prowadzi bieżącą kartotekę magazynową; 3) utrzymuje pomieszczenia magazynowe w należyłym stanie sanitarno-porządkowym; 4) utrzymuje w należyłym stanie wagi, miary i odważniki, dba o ich legalizację; 5) przechowuje w odpowiedni sposób produkty, zabezpiecza je od zepsucia; 6) czuwa nad zabezpieczeniem magazynu od kradzieży i ognia, dba o zabezpieczenie towarów; 7) zapobiega ubytkom i mankom towarowym; 8) dba o należytą gospodarkę towarami i zapasami towarów; 9) zgłasza towary niechodliwe z wnioskiem ich upłynienia; 10) zapobiega gnieźdzeniu się w magazynach gryzoni i owadów; 11) wykonuje przepisy o magazynowaniu przedmiotów powszechnego użytku i o prze-

strzeganiu wentylacji magazynów i składów; 12) uzgadnia z rachmistrzem i kierownikiem kuchni rozchody surowcowe i produkcyjne; 13) sporządza codziennie raport wartościowy przychodu i rozchodu towarów.

Referent zaopatrzenia: 1) Sporządza plany zaopatrzenia na surowce i towary handlowe, które składa w ustalonych terminach terenowym radom narodowym oraz centralom dystrybucyjnym, odpisy zaś kieruje do Działu Zaopatrzenia KZG. Wszystkie czynności uzgadnia z dyrektorem lub kierownikiem zakładu; 2) zajmuje się zaopatrzeniem w materiały pomocnicze, stołownicze, szkło i drobne urządzenia, w granicach ustalonych przez dyrekcję KZG, kontroluje zgodność rachunków za surowce i towary handlowe; 3) opracowuje sprawozdania okresowe związane z zaopatrzeniem; 4) prowadzi kontrolę odpadków i pilnuje, aby w ustalonych dniach były zabierane przez zobowiązane do tego instytucje; w razie prowadzenia własnej tuczarni odpadki kieruje do tuczarni; 5) nadzoruje

zwracanie opakowań kaucjonowanych (tara) i prowadzi książkę ewidencyjną kaucji; 6) nadzoruje inwentarz trwały placówki i zajmuje się przeprowadzaniem drobnych napraw sposobem gospodarczym.

Dyrektor (kierownik) zakładu. Dyrektor czy kierownik placówki jest pracownikiem administracyjnym, nadzorującym całokształt pracy w zakładzie. Do jego obowiązków należy: 1) bezpośrednie zarządzanie sprawami gospodarczymi, administracyjnymi zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi, zarządzeniami i wytycznymi nadrzędných jednostek i władz; 2) kontrola obrotu gotówkowego oraz odprowadzania utargów do NBP z zachowaniem dyscypliny finansowej; 3) zastępstwo prawne placówki przed władzami administracyjnymi, w porozumieniu z dyrekcją KZG; 4) przyjmowanie do pracy (po przedłożeniu świadectwa zdrowia) i zwalnianie z pracy pracowników na podstawie zleceń Biura Kadr KZG; 5) opracowanie planów działalności placówki; 6) składanie planów zaopatrzenia w surowce i towary handlowe do terenowych rad narodowych oraz właściwych central dystrybucyjnych, a kopii — Działowi Zaopatrzenia O/KZG, (plany kwartalne zaopatrzenia należy składać na trzy miesiące naprzód, miesięcznie na 6 tygodni naprzód); nadzór nad wykonaniem planu produkcji i obrotów; 8) przestrzeganie planu etatów przepisowych, personalnych i zasad polityki kadrowej; 9) składanie dyrekcji KZG sprawozdań z działalności placówki; 10) nadzór nad przestrzeganiem zasad pracy biurowej, finansowej, kasowej, gospodarczej i magazynowej; 11) utrzymywanie organizacji placówki zgodnie z obowiązującymi przepisami, regulaminami i instrukcjami; 12) zapewnienie rentowności w działalności placówki; 13) nadzór, kontrola i wyliczanie się z majątku placówki (ruchomości, nieruchomości, zapasy i towary);

14) należyta współpraca z Podstawową Organizacją Partyjną i Radą Zakładową; 15) nadzór nad wykonaniem na terenie placówki akcji socjalnej i planu urlopów; 16) kierowanie placówką drogą wydawania zleceń i dyspozycji podległym pracownikom; 17) organizacja obsługi konsumentów oraz czuwanie nad jej sprawnością; 18) podpisywanie asygnat kasowych, magazynowych, dokumentacji placówki i korespondencji; 19) ustalenie szczegółowego zakresu czynności i odpowiedzialności wszystkich pracowników placówki; 20) kontrolowanie list obecności i przestrzeganie zasad socjalistycznej dyscypliny pracy; 21) terminowe dostarczanie rachunkowości i sprawozdawczości (dokumentacji); 22) przestrzeganie cennika i prawidłowej kalkulacji; 23) bieżące załatwianie korespondencji i przesyłanie żądanych przez dyrekcję czy też przez poszczególne działy KZG materiałów, wykazów itp.; 24) przestrzeganie przepisów sanitarnych, nadzór nad czystością zakładu i jego zaplecza oraz higieną osobistą wszystkich pracowników; 25) zorganizowanie tuczarni celem racjonalnego wykorzystania odpadków w myśl instrukcji.

Zastępca dyrektora lub kierownika wykonuje czynności dyrektora lub kierownika w ustalonym przez nich zakresie.

Kierownik sali sprawuje nadzór nad pracą bufetowych, kelnerów i pomocy kelnerskiej, dba o sprawność i szybkość usługi, czuwa nad czystością i porządkiem sali. Szczegółowy zakres obowiązków i odpowiedzialności kierownika sali ustala kierownik zakładu.

Byłoby bardzo pożądane, abyśmy otrzymali z terenu uwagi, w jakim stopniu zakłady innych pionów wykorzystywały tę instrukcję.

GŁOSY z terenu

Uchwała styczniowa w terenie

We wszystkich okręgach ZSS odbyły się narady robocze aktywu zbiorowego żywienia, na których omówiono i przedyskutowano aktualne zadania zespołów pracowniczych zakładów żywienia otwartego i zamkniętego w świetle uchwały Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 1953 r. Na wszystkich tych naradach aktywu zbiorowego żywienia spółdzielczości wykazał pełne zrozumienie konieczności zmiany metod i stylu pracy, co wyraża się w zwiększeniu troski o jak najlepsze zaspokajanie potrzeb konsumentów poprzez podniesienie atrakcyjności zakładów, urozmaicenie asortymentu potraw i przekąsek, poprawienie jakości pracy, zwłaszcza w zakresie technologii przyrządzania posiłków, usprawnienie obsługi, pełne przestrzeganie podstawowych wymogów sanitarnych, higieny i estetyki oraz rozwijanie działalności kulturalno - rozrywkowej.

Na naradach podjęto szereg zobowiązań w ramach współzawodnictwa pracy. Z inicjatywy zespołu pracowników PSS w Ilawie w okręgu olsztyńskim podjęto współzawodnictwo o tytuł najlepszego zakładu żywienia zbiorowego w pionie ZSS. Wszystkie spółdzielnie okręgu olsztyńskiego, prowadzące otwarte bądź zamknięte zakłady żywienia zbiorowego podjęły współzawodnictwo ze spółdzielniami okręgu białostockiego w jakościowym wykonaniu planu gospodarczego, podniesieniu poziomu ideologicznego i zawodowego pracowników, zwiększeniu stanu pogłowia trzody chlewnej przynajmniej o 25% w stosunku do stanu na dzień 31 grudnia 1952 r. i obniżeniu planowanych kosztów co najmniej o 5%.

Spółdzielnie okręgu białostockiego zobowiązały się przeprowadzać co dwa tygodnie narady produkcyjne pracowników zakładów, celem zapewnienia jak najlepszego wykona-

nia wszystkich elementów współzawodnictwa pracy w ramach cyklu gospodarczego.

Zespół pracowników PSS w Nowym Targu zobowiązał się utrzymywać stale w jadalniach najmniej 4 zupy i 8 drugich dań obiadowych, uzupełniać produkcję bufetów 3 razy dziennie w asortymencie 8 gatunków przekąsek, przez ściśle przestrzeganie receptur i właściwe zastosowanie metod technologicznych doprowadzić do maksymalnej oszczędności surowców oraz przez racjonalną zbiórkę i przechowywanie odpadków pokonsumpcyjnych zabezpieczyć paszę dla 20 sztuk trzody chlewnej.

Pracownicy stołówek PSS w Krakowie podjęli zobowiązania łącznej wartości 152 tys. zł w skali rocznej.

Zespół pracowników Działu Zbiorowego Żywienia Oddziału Okręgowego ZSS we Wrocławiu zobowiązał się doprowadzić do zwiększenia tuczu trzody chlewnej tak, aby uzyskać z tego źródła 120 tys. kg wagi żywca do uboju.

Podane powyżej przykładowo zobowiązania świadczą o właściwej postawie zespołów pracowniczych żywienia zbiorowego pionu ZSS.

Działalność Rady Miejskowej przy KZG w Olsztynie

Dla zrealizowania planu obrotów i produkcji własnej potrzebna jest ścisła współpraca czynników za plany te odpowiedzialnych, a więc zarządu, kierownictwa terenowego, załóg pracowniczych, Podstawowej Organizacji Partyjnej i Rady Miejskowej. Rada Miejskowa przy OKZG widzi należyte powiązanie pracy wymienionych czynników w organizowaniu miesięcznych narad roboczych oraz miesięcznych narad wytwórczych z terenem, przy czym podaje konkretnie wytyczne, jak — jej zdaniem — przeprowadzać należy takie narady.

A więc narada robocza powinna rozpocząć się odczytaniem protokołu z narady poprzedniej i sprawdzeniem, czy zawarte w nim wnioski, zalecenia, zobowiązania itp. zostały wykonane. Następnie dyrektor przedsiębiorstwa przedstawia sytuację swojej placówki i jej najbliższe plany oraz wskazuje środki, za pomocą których takich planów te realizować. Z kolei zabierają głos kierownicy zakładów, wreszcie — następuje podsumowanie dyskusji i obrad dla narady roboczej przez przedstawiciela Rady Miejskowej, dla narady wytwórczej — przez dyrektora przedsiębiorstwa.

Narady poza referatami, wnioskami i dyskusją powinny uczyć praktycznie. Należy więc przewidzieć w nich wizytację wytypowanego zakładu. Najbliższa np. narada OKZG ma się odbyć w Iławie, gdyż tamtejsze KZG mają duże doświadczenia w pracy i dobre wyniki, mają dobrze postawioną sprawę tuczu, mają własną ciastkarnię, dobrze prowadzoną kuchnię oraz świetlicę. Następne narady powinny odbyć się w Ornece, Olsztynie Gł. i Kętrzynie.

Pomocy ze strony Rady Miejskowej wymaga sprawa szkolenia, które w formie dotychczasowej nie zaspokaja potrzeb terenu. Personel tutejszego okręgu jest na ogół surowy, niefachowy i bardzo płynny. Poza szkoleniem centralnym musi więc akcję tę podjąć również i przedsiębiorstwo. Dalsze metody podnoszenia poziomu załóg pracowniczych to stałe współzawodnictwo, rozwijanie ruchu racjonalizatorskiego, kolektywne narady załóg, nagradzanie i wyróżnianie przodowników pracy itd. Zarząd przedsiębiorstwa musi ustawicznie konsultować się z Radą Miejskową, szczególnie w takich sprawach jak przyjmowanie i zwalnianie pracowników, awansowanie ich i nagradzanie.

Rada Miejskowa OKZG wysunęła sugestię współzawodnictwa pomiędzy działami i sekcjami zarządu przedsiębiorstwa, przy czym należałoby brać pod uwagę następujące elementy: 1) ustawiczna czujność w stosunku do terenu, 2) ścisła współpraca działów i sekcji, 3) terminowość sprawozdań, 4) załatwianie w ciągu 3 dni korespondencji bieżącej; 5) opieka kierowników zakładów nad maszynami, 6) oszczędność papieru, wykorzystywanie makulatury, oszczędność opału i światła, 7) utrzymywanie w czystości swego miejsca pracy.

Zasadniczym celem, który przyświecać winien wszystkim placówkom KZG jest dostarczenie zdrowych, smacznych i tanich potraw ludziom pracy i o tym ani na chwilę pracownikom gastronomicznym nie wolno zapominać.

mgr Wiktor Jeżewski
(Olsztyn)

myślne, wynikające wskutek sprzeniewierzenia majątku zakładu przez osobę, której majątek ten powierzono; manka przypadkowe, powstające nie na skutek złej woli pracownika, lecz np. przez mylnie przyjęcie towaru, mylne rozliczenia itp.; wreszcie — manka dopuszczalne, spowodowane naturalnym ubytkiem towarowym (wysychanie, rozsyпка itp.). Ustalenie ścisłego podziału między mankami rozmyślnymi a przypadkowymi jest niemożliwe i dlatego sprawa ta nie ma zasadniczego znaczenia przy obciążaniu pracowników winnych powstaniu manka.

Do walki z mankami KZG przystąpiły przez wzmoczenie kontroli w terenie. Dużą pomocą był tutaj udział w tej akcji instruktorów gastronomicznych. W wyniku licznych kontroli terenowych wysokość mank zaczęła się stopniowo obniżać. Przeprowadzone remanenty kontrolne stanowiły środek zapobiegawczy przeciw mankom rozmyślnym, spowodowanym nieuczciwością i zuchwałością niektórych pracowników. Jako metodę wychowawczą zastosowano szeroki instruktarz, co miało na celu przeciwdziałanie mankom przypadkowym. Powołanie Komisji Ubytków Towarowych pomogło do należytego zakwalifikowania spraw powstających ubytków. Zebrany w taki sposób materiał analityczny był podstawą do wydawania bezpośrednich zarządzeń, zmierzających do usuwania zła, karania winnych i ściągania należności, a również służył do przeprowadzenia krytycznej oceny pracy kierowników i pracowników odpowiedzialnych.

Wielką pomocą w zwalczaniu mank stało się zarządzenie MHW z dnia 6 czerwca ub. r. o odpowiedzialności materialnej pracowników handlu. Na podstawie tego zarządzenia opracowano instrukcję wykonawczą. Każdy odpowiedzialny materialnie pracownik podpisał oświadczenie, że zapoznał się z treścią zarządzenia MHW i instrukcji wykonawczej, dzięki czemu nie będzie spraw spornych. Nie mamy jeszcze należyte załatwionej sprawy procedury kierowania na drogę sądową mank nieściągalnych. Kwestię tę należy rozwiązać jak najszybciej, gdyż ambicją naszych pracowników jest zupełne wyeliminowanie mank w roku 1953.

Leopold Zimmerman
(Wrocław)

Wrocławskie KZG walczą z mankami

W KZG wrocławskich wysokość mank za trzy kwartały 1952 r. wynosiła 0,38 proc. w stosunku do obrotu. Jest to znaczna poprawa w porównaniu z r. 1951, kiedy to wysokość mank sięgała 1,52 proc. obrotu.

Na podstawie głębokiej analizy sprawy mank kelnerów, bufetowych i magazynierów oraz na podstawie materiałów lustracyjnych instruktorów gastronomicznych ustalono, że przyczynami powstawania mank są najczęściej: 1) niedokładnie sporządzane remanenty towarowe, 2) brak kontroli remanentów ze strony kierowników zakładów; 3) nieprzestrzeganie codziennych rozliczeń bufetowych, kelnerów i kuchni; 4) brak bieżącej kontroli i porównywania rozliczeń z utargiem; 5) niedokładne przyjmowanie i wydawanie towarów; 6) zła konserwacja towarów i złe ich przechowywanie; 7) picie wódki w czasie zajęć służbowych przez pracowników materialnie od-

powiedzialnych; 8) nieuczciwość pracowników, a więc wycofywanie gotówki z utargu, kombinacje bufetowych z referentami rozliczeniowymi lub blokierki z kelnerami; 9) nieterminowe sporządzanie remanentów zdawczo-odbiorczych.

Występujące manka podzielić można na trzy grupy: manka roz-

W Szczyrku

Szczyrk, znany w całej Polsce ośrodek klimatyczno - turystyczny w Beskidach, odwiedzany zimą i latem przez tysiące turystów, jest również dużym ośrodkiem konsumpcyjnym. Zaopatrzenie go w artykuły pierwszej potrzeby spoczywa na barkach miejscowej Gminnej Spółdzielni CRS „Samopomoc Chłopska“, która prowadzi kilka gospód.

Gospoda „Patria“ to okazały, dwupiętrowy dom. Parter zajmują: bufet, dwie duże, jasne sale konsumpcyjne i weranda (do użytku w lecie). Przy stolikach estetycznie nakrytych siedzą grupki młodych ludzi w strojach narciarskich. To członkowie zrzeseń sportowych, którzy przyjechali na centralne mistrzostwa narciarskie. Na talerzykach

śniadania — kiełbasa, masło, pieczywo. Z kubków paruje biała kawa. Spisu potraw na obiad dzisiaj jeszcze nie ma. Przeglądamy z ciekawości jadłospis wczorajszy: kotlet wieprzowy, sznycel siekany, pieczeń cielęca, wieprzowa, drób — razem siedem mięsnych dań. Poza tym szereg potraw jarskich.

Gospoda wydaje dziennie 250 obiadów, składających się przeważnie z 3 dań. Śniadania, ze względu na apetyt turystów składają się często z zup, jajecznicy, kiełbasy itp. Kierowniczką gospody ob. Krystyna Więzik stwierdza, że po styczniowej uchwale Rady Ministrów jest dużo mniej kłopotu z zaopatrzeniem. Dawniej pula mięsna składała się z pewnej ilości mięsa, reszta zaś to były wędliny, podroby I i II klasy, łby, nogi, kości. Były wypadki, że na 200 obiadów gospoda otrzymywała zaledwie 2 — 3 kg mięsa. Dzisiaj otrzymuje tyle, ile zażąda i konsumenci mają bogaty asortyment dań.

Lokal gospody nr 3 „Myśliwskiej“ zaprasza do wnętrza dźwiękami muzyki radiowej. Łśniący czystością bufet zastawiony jest zakąskami i napojami. Sale dobrze ogrzane. Na każdym stoliku gałązki jedliny i kwiaty. W jadłospisie 6 dań mięs-

nych, 4 jarskie, dania barowe, duży wybór zimnych i gorących zakąsek. Nawiązujemy rozmowę z sąsiadem — inż. Kozickim z Warszawy, przebywającym w Szczyrku na urlopie. Sam wszczyna rozmowę o konsekwencjach uchwały styczniowej, podkreślając, że asortyment dań i zakąsek został obecnie wybitnie powiększony prawie we wszystkich gospodach. Do przeszłości należą już wypadki, gdy na zamówienie otrzymywało się odpowiedź kelnera — już zabrakło. Teraz jest się obsłużonym szybko, otrzymuje się to, na co ma się apetyt.

W Szczyrku jest również i danc-ing w gospodzie „**Pod Skrzycznem**“, gdzie wczasowicze i turyści znajdują miłą rozrywkę. I ta gospoda — jak poprzednie — jest czysta, estetycznie urządzona, ładnie udekorowana. Ostatnio dokonano w niej szeregu inwestycji, a więc budowy nowej podłogi, malowania ścian, zmiany oświetlenia, przebudowy bufetu. W sumie mamy więc w Szczyrku 4 gospody ludowe, z tych jedna z danciem. To wystarczająca liczba dla potrzeb zarówno miejscowej jak i przepływowej ludności.

Andrzej Imielski
(Wilkowice)

magazynu i kuchni. Karta obiadowa jest drukiem ścisłego zarachowania. W razie zagubienia, jeśli konsument chce w dalszym ciągu korzystać z obiadów — musi wykupić nową kartę, opłacając za pozostałe do wykorzystania kupony.



Personel kuchni przy pracy

Aby w ciągu godziny (bo taki okres czasu przewiduje się na wydawanie obiadów) wydać 200 posiłków, musi być dobra organizacja pracy i dobre techniczne wyposażenie kuchni. W kuchni znajdują się: kocioł parowy na 300 litrów, drugi na wodę do zmywania naczyń, piekarniki, zmywacz 3-częściowy z bieżącą wodą, szafki na naczynia kuchenne. Magazyn posiada 2 lodówki. Odpadki zabiera zespół tuczarni, który hoduje świnie dla stołówek.

Ogrom zadań na odcinku żywienia zbiorowego PGR mówi sam za siebie, jeśli rozpatrywać będziemy ten

Żywnie zbiorowe pracowników PGR

Do stołówki pracowników PGR przy Okręgu Zachodnio-Poznańskim w Poznaniu przy ul. Fredry 12 prowadzi nas ob. Walentyna Biederman, kierowniczką stołówki i ob. Kazimierz Tomaszewski — st. inżynier finansowy.

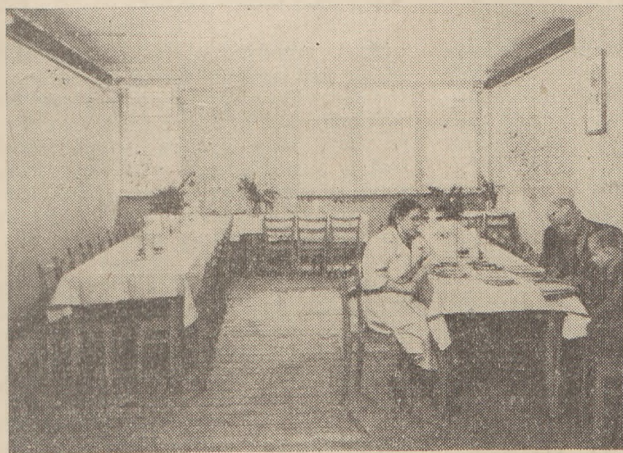
Pierwszym dodatnim wrażeniem, kiedy znaleźliśmy się w sali konsumpcyjnej, kuchni i magazynie była czystość urządzeń, narzędzi, odzieży personelu kuchennego, estetyka wnętrza stołówki.

pełni zarząd stołówki wraz z komisjami: gospodarczą, sanitarną i rewizyjną. Ob. Kazimierz Tomaszewski jest właśnie wiceprzewodniczącym zarządu stołówki.

Działalność finansowo-gospodarcza stołówki oparta jest na zasadzie samowystarczalności. Dziennie wydaje się 220 obiadów (dwo- i trzydaniowych), przy zastosowaniu systemu samoobsługi. Stołówka wydaje obiady tylko w dni robocze. Pracownicy PGR korzystają z obiadów



Fragment wzorowo prowadzonego magazynu



FRAGMENT
WNĘTRZA
STOŁÓWKI

W skład personelu stołówki wchodzi oprócz kierowniczki: kucharka ob. Agnieszka Maćkowiak, trzy siły pomocnicze — Jadwiga Włodarczyk, Łucja Grześkowiak, Zofia Walkiewicz i ob. Wojciech Meissner — pomoc biurowa. Opiekę nad stołówką

w formie abonamentowej. Każdy pracownik ma prawo wykupić kartę obiadową miesięczną dla siebie i dla swojej rodziny. Z kart tych obsługa kuchni wycina odpowiednie kupony, co jest podstawą do wydania obiadu a zarazem kontrolą dla

problem nie w skali województwa, lecz w skali całego kraju, w każdym bowiem gospodarstwie prowadzi się stołówki dla pracowników sezonowych — w roku ubiegłym prowadziło się takich stołówek ponad 80. Stołówki są również prowadzone przy 26 zespołach dla pracowników samotnych i dojeżdżających. Żywnie zbiorowe obejmuje także i przedszkola, do których uczęszczają dzieci pracowników PGR w wieku od 3 do 7 lat. Każde przedszkole liczy 18 do 20 dzieci. PGR Okr. Zachodnio-Poznański posiada 64 przedszkola, najwzorowiej urządzone jest przedszkole w zespole Słomowo, pow. Wronki i Garzyn pow. Leszno Wlkp. Prócz przedszkoli omawiane PGR prowadzi 11 dziecińców — z tych najbardziej wzorowy w zespole Długie Stare pow. Leszno. Dzieci otrzymują tam 4 razy dziennie smaczne i treściwe posiłki, za które rodzice opłacają należność w wysokości zależnej od stawek zarobkowych.

Stanisław Sawicki
(Poznań)

Współzawodnictwo w Cieszyńskich ZG

Poważny wkład w realizację rocznego planu produkcyjnego CZG dało współzawodnictwo pracy, w wyniku którego I miejsce w IV kwartale ub. r. zajęła załoga kawiarni „Centralna“ zdobywając sztandar przechodni przedsiębiorstwa. II miejsce zajęła załoga restauracji „Targowa“, III — restauracja „Pokrzep się“. We współzawodnictwie zespołowym I miejsce zdobył zespół kuchenny rest. „Centralka“ w Cieszynie, II — kawiarnia „Centrum“ w Wiśle, III — zespół rest. „Pokrzep się“ w Cieszynie.

W indywidualnym współzawodnictwie kelnerów I miejsce zajęł Antoni Myrmus z restauracji „Prążakówka“ w Ustroniu, który wykonał 196 proc. normy bez jakichkolwiek mank i zażaleń, przy bardzo szybkiej i sprawnej obsłudze. II miejsce zajęła kelnerka Marta

Czmiel z rest. „Pod Brunatnym Jeleniem“ w Cieszynie, III — Helena Kiecicka, kelnerka kawiarni „Centralna“ w Cieszynie.

Współzawodnictwo międzyzakładowe przyniosło I miejsce kawiarni „Centralna“ w Cieszynie, która też otrzymała sztandar przechodni CZG i nagrodę pieniężną, II miejsce przypadło restauracji „Targowa“, III — restauracji „Pokrzep się“.

Zaznaczyć należy, że dużą pomocą w pracy CZG są zakłady pomocnicze, a więc rozbieralnia mięsa, garmazernia i ciastkarnia, które przyczyniają się do zmniejszenia kosztów własnych przedsiębiorstwa. Do poważnych osiągnięć w naszej pracy zaliczyć należy podniesienie się poziomu higieny i estetyki zakładów.

L. Chmielowski
(Cieszyn)

Blaski i cienie zakładów kielecczyny

ZSS posiada w okręgu kieleckim 23 zakłady otwartego i 11 zamkniętego żywienia zbiorowego. Nad działalnością tych zakładów czuwa sekcja żyw. zbiorowego z ob. Marianem Matynią na czele.

Zakłady otwartego żywienia.

Wszystkie te zakłady mają jedną bolączkę — zbyt skromne zaplecze. Do wyjątków należą zakłady w Busku, Jędrzejowie i Opocznie, gdzie można było rozszerzyć zaplecze, bądź — jak w Opocznie — gdzie restauracja znalazła pomieszczenie w nowo-wzniesionym, nowoczesnym budynku. Poziom pracy zakładów pozostaje w ścisłej zależności od stopnia, w jakim zarządy spółdzielni interesują się pracą tej placówki. Tak np. w Końskich, gdzie kierownikiem sekcji żywienia zbiorowego jest ob. Roman Brzozowicz, praca zakładów stoi na wysokości zadania. Najstabilniej pod tym względem przedstawia się praca gospód w Suchedniowie i Kozienicach, gdzie członkowie zarządu koncentrują swoją uwagę wyłącznie na obrocie towarowym i — co gorsze — w towar nadpsuty zaopatrują zakłady żywienia zbiorowego, które oczywiście w dalszy obieg towaru nie puszczają, ale są obciążone niepotrzebnymi stratami. Jednym słowem tam, gdzie drugi członek zarządu, do którego należy opieka nad zakładami żywienia zbiorowego, nie przejawia zrozumienia i żywego zainteresowania dla prac tych zakładów, poziom pracy kuleje.

Na marginesie tych uwag trzeba by stwierdzić, że nie wszystkie gospody, posiadając nawet niezłe warunki pracy, jak np. w Jędrzejowie, weszły na drogę walki o konsumenta: 8 lutego w gospodzie w Jędrzejowie zastaliśmy lokal dosyć brudny, a jadłospis zawierał zaledwie kilka pozycji, na wygląd przyrządzonych niezbyt apetycznie.

Zakłady zamkniętego żywienia. W roku ubiegłym sporą ilość stołówek ZSS przekazał OZR-om. Spośród 6 znajdujących się w Kielcach wspinałoby się do prostu warunki pracy ma stołówka Nr 8: obszerne zaplecze, trzon kuchenny umieszczony pośrodku kuchni ma dostęp ze wszystkich stron, duża estetycznie urządzona sala konsumpcyjna może na raz pomieścić 120 stołowników.

I w pracy tych zakładów mamy braki, które z łatwością można usunąć. Np. stołówka Nr 8, która wydaje posiłki przez cały dzień, nie ma rachmistrza. Obarczenie tą pracą kierownika zakładu może doprowa-

dzić do tego, że coś przestanie grać: albo zaopatrzenie będzie słabe, albo sprawozdawczość będzie niedokładna. Należałoby też skończyć z dotychczasowym sposobem zaopatrywania stołówek: obecnie każda stołówka zaopatruje się na własną rękę. Dopóki stołówki należały do działu handlowego, ten zaopatrywał je we wszystko i nie trzeba było kierownikom marnować czasu na wystawanie w kolejkach po towar. Od stycznia br. stołówki podlegają dyrekcji przetwórstwa. Zmiana ta jest w zasadzie słuszną, bo każdy zakład żywienia zbiorowego jest przede wszystkim zakładem produkcyjnym, a następnie dopiero handlowym. Ale trzeba tu jednej rzeczy — dyrekcje przetwórstwa muszą bardziej niż dotychczas interesować się tymi placówkami. Jak dalece mało zainteresowania dla stołówek przejawia dyrekcja przetwórstwa w Kielcach, świadczy fakt, że na naradzie pracowników tych zakładów, poświęconej wprowadzeniu cyklu gospodarczego, nikt z dyrekcji przetwórstwa nie był obecny. Z dużym zaniepokojeniem stwierdzają to pracownicy stołówek na odprawie w dniu 27 stycznia br.

Ponieważ na Okręgach ZSS spoczywa odpowiedzialność za sprawne funkcjonowanie PSS-ów, należy się spodziewać, że Okręg kielecki ureguluje te sprawy zwłaszcza, że zarówno Okręg jak i kielecka PSS znajdują się w pobliżu.

Jedna tylko nasuwa się uwaga: aby mieć pełny obraz działalności niższych ogniw, trzeba, aby wyższe ogniwa od czasu do czasu nawiązywały bezpośredni kontakt z terenem tzn. z pracownikami najniższych placówek.

Jan Bruzda
(Warszawa)

Uparcie pokonujemy przeszkody

Bydgoskie KZG dokonały niedawno podsumowania swojej działalności za rok ubiegły. Obok niewątpliwych osiągnięć jak wykonanie planu sieci w 113,9%, wykonanie planu obrotu już w dniu 4 grudnia ub. r., wykonanie planu miejsc konsumpcyjnych w 103,9%, stwierdzamy jednak i duże niedociągnięcia w pracy. Najpoważniejszą może ich przyczyną to brak zapleczy zakładów. Najdotkliwiej odczuwa to zespół Włocławek, gdzie w jednym pomieszczeniu przeznaczonym na kuchnię wypieka się ciastka oraz dokonuje się wstępnej obróbki mięsa. Władze PKP uważały za bardziej stosowne oddać sporne pomieszczenie swoim pracownikom, niż na garmazernię dla KZG. Dalsze przeszkody w pracy — to brak należytego rozeznania potrzeb terenu, słaba kontrola, duże braki na odcinku kadr, gdyż nie wszyscy pracownicy mają odpowiednie przygotowanie do pracy w handlu uspołecznionym i nie wszystkie załogi rozumieją w pełni zagadnienie rentow-

ności przedsiębiorstwa. Poważną plagą jest sprawa mank kelnerów i bufetowych, które w roku ubiegłym wynosiły 0,95% w stosunku do obrotu. Zbyt mały wysiłek włożony został w powiększenie produkcji własnej, którą wykonano jedynie w 35,8%. Do zespołów, gdzie produkcja własna kształtuje się poniżej planowanej zaliczyć trzeba przede wszystkim Nakło. Dobre wyniki ma w tej dziedzinie zakład na dworcu głównym w Bydgoszczy.

Dalsze sprawy — niedocenienie zagadnienia ubarwienia zakładów, przerosty personalne w terenie, które wpływają na nieodpowiednie kształtowanie się wydajności na 1 pracownika

Przedsiębiorstwo nasze upowszechniło i rozwinęło tucz trzody chlewnej. Wzorowe tuczarnie istnieją w Toruniu, Żninie i Inowrocławiu. Znaczenie poprawił się stan sanitarny zakładów, do czego przyczyniło się stworzenie referatu bhp przy zarządzie.

Na wspomniane już przedterminowe wykonanie planu obrotów wpłynęło przede wszystkim współzawodnictwo. Proporzec przechodni w wyniku zaciętej walki zdobyty został w IV kwartale przez zespół Chojnice. We współzawodnictwie indywidualnym na wyróżnienie zasługuje ob. Klara Dziuba, bufetowa zespołu Mogilno. Wśród sprawozdawców wybija się ob. Lachczyk z zespołu Bydgoszcz, który wszelkie sprawozdania sporządza bezbłędnie i w odpowiednim terminie. W dziale księgowości pierwsze miejsce zajął ob. Górski z Bydgoszczy, młody ZMP-owiec, któ-

ry stale pierwszy składa bilanse kwartalne.

Poważnym czynnikiem, od którego w dużej mierze zależy wykonanie planów, jest zaopatrzenie. Przebiegało ono w roku ubiegłym na ogół bez poważniejszych zakłóceń. Najważniejszym mankamentem w tej dziedzinie był brak piwa i napojów chłodzących w okresie letnim, występujący w naszych zakładach.

Doświadczenia roku 1952 będą dla przedsiębiorstwa wielką pomocą w realizowaniu zadań roku bieżącego, czwartego roku Planu 6-letniego.

Tadeusz Wdowiak
(Bydgoszcz)

Książka życzeń i zażeń

Życzenia i skargi konsumentów korzystających z usług Białostockich Zakładów Gastronomicznych odnosiły się w roku 1952 przeważnie do sprawy obsługi oraz do stanu sanitarnego zakładów. Zażalenia te starał się po sprawdzeniu ich słuszności natychmiast załatwić. Nieuczciwi kelnerzy otrzymywali nagany, a w razie braku poprawy — zwolnienia z pracy. Zaznaczyć należy, że o ile dawniej kelnerzy nie zwracali uwagi na skargi konsumentów, to obecnie pod wpływem szkolenia, narad itp. zrozumieeli błędy swego postępowania. Toteż obecnie uwag krytycznych mamy w książkach życzeń i zażeń coraz mniej. Ze sprawozdań miesięcznych wynika, że uwagi ujemne w grudniu ub. r. miało 5 zakładów (z tego w 2 zakła-

dach uwagi te były nieuzasadnione). W styczniu br. uwagi ujemne miały miejsce tylko w dwóch zakładach („Pod Strzechą“ i „Ludowa“) i dotyczyły pracy kelnerów. Od lipca 1952 r. nie spotykamy już w książkach życzeń i zażeń uwag krytycznych, lecz raczej opinie dodatnie.

Widzimy więc, że książki życzeń i zażeń są obrazem pracy zakładu, mówią o wysiłkach personelu nad podniesieniem poziomu swojej płacówki. Osiągnięcia mamy dość duże, niestety, nie udało nam się jeszcze wyrobić w załodze przywiązania i zamiłowania do warsztatu pracy, co powoduje ustawiczną płynność kadr.

Zdzisława Wewiór
(Białystok)

powiednie warunki lokalowe oraz radio z adapterem. Dla nadania właściwego kierunku tej akcji Zarząd Żywności Zbiorowego opracował „Wytyczne dla organizowania wieczorów muzycznych i tanecznych“. Wytyczne omawiają szczegółowo prace wstępne, przygotowanie programu i sprzętu muzycznego, przygotowanie lokalu do zabaw, przygotowanie posiłków oraz obsługę w czasie wieczorów. Do wytycznych dołączony został wykaz płyt, które powinny znajdować się w gospodzie organizującej wieczory muzyczne i taneczne. (sp)



Bilanse przedsiębiorstw przed terminem. Jednym z głównych zadań współzawodnictwa przed-

siębiorstw CZPG o tytule produkcyjnego zespołu finans-księgowego było zobowiązanie przedterminowego złożenia bilansu za rok 1952. Do współzawodnictwa stanęło 43 jednostki organizacyjne. Przyrzeczenie złożenia bilansu do 15 lutego br. wpłynęło ze strony 35 przedsiębiorstw. Do akcji bilansowej CZPG powołał pełnomocników wojewódzkich, a dla pełnego zmobilizowania pracowników postanowił wydawać na okres prac bilansowych specjalny dekadowy biuletyn informacyjny, poczynając od 10. I. br. Dotychczas ukazały się 4 zeszyty biuletynu zawierające przepisy i informacje potrzebne do opracowania bilansu, sprawozdanie z przebiegu prac z dodatnią lub ujemną oceną wyników, dział „przebieg prac nad księgowością w r. 1953“, współzawodnictwo w pionie finansowo-księgowym oraz skrzynkę pytań i odpowiedzi w sprawach bilansowych. Należy przypuszczać, że akcja da korzystne wyniki w postaci terminowego złożenia bilansu za rok 1952 przez wszystkie jednostki organizacyjne CZPG. Z nadchodzących meldunków okazuje się, że 60% wszystkich przedsiębiorstw terenowych złożyło bilanse przed terminem. Wiele z nich skróciło nawet terminy zobowiązań, jak np. Legnickie i Opolskie ZG na 19 dni i Ostrowskie ZG na 17 dni. Na 8 WZPG złożyły bilanse: Poznań — 8. I. br., Wrocław — 21. I., Kraków — 3. II., Bydgoszcz — 9. II., Szczecin — 12. II., Stalinogród i Gdańsk — 14. II. br.

Bary samoobsługowe. W obecnej sieci zakładów żywienia zbiorowego brak jest zakładów, które umożliwiłyby spożycie stosunkowo taniego posiłku w każdej porze dnia przy minimalnej stracie czasu. Aby wypełnić tę lukę CZPG polecił swoim przedsiębiorstwom zorganizowanie barów samoobsługowych na wzór barów mlecznych z tym, że będą one wydawać zupy, tanie dania mięsne oraz zakąski zimne i gorące. W najbliższym czasie pierwsze bary sa-

W KILKU ZDANIACH

ZARZĄDZENIA

Dziennik Urzędowy MHW w numerze 2 z dnia 2. II. 1953 r. zawiera zarządzenie nr 31 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 24. I. 1953 w sprawie stworzenia i prowadzenia rejestru jednostek handlu detalicznego i żywienia zbiorowego. Rejestrowi podlegają zakłady żywienia zbiorowego o charakterze otwartym: restauracje, jadalnie, gospody, bary, bary rybne, bufety, kawiarnie, cukiernie i bary mleczne oraz zakłady żywienia zbiorowego o charakterze zamkniętym: stołówki pracownicze, bufety przyzakładowe, stołówki bufety akademickie.

Do zarządzenia załączony jest wzór karty ewidencyjnej dla zakładów żywienia zbiorowego zawierającej 18 rubryk.



Zgodnie z uchwałą Stołecznej Rady Narodowej z dnia 3 lutego br. od dnia 15 lutego we wszystkich warszawskich restauracjach, barach i jadalniach kategorii II i III w godzinach od 14 do 17, tzn. w porze obiadowej, została wstrzymana sprzedaż wódki.

BARY MLECZNE

Plan roczny OPDiBM w Poznaniu wykonany został przed terminem, w wyniku czego przedsiębiorstwo zajęło drugie miejsce na 17 placówek w kraju.

Ruch racjonalizatorski. W styczniu br. wpłynęły do OPDiBM w Pozna-

niu dwa wnioski racjonalizatorskie ob. Jopka i Stachowiaka, które przyniosą znaczne oszczędności w gospodarce narodowej.



Zatrudnienie kobiet. Na dzień 1 lutego br. zatrudnienie kobiet w gospodach wynosi 72,4% ogółu zatrudnionych. Jest to duży wzrost w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Zacieśnianie współpracy z „Orbisem“. Dotychczasowa współpraca gospód z „Orbisem“ na odcinku wyżywienia czasowiczów ograniczała się zaledwie do kilku gospód w miesiącach letnich i zimowych. W roku bieżącym Zarząd Żywności Zbiorowego CRS wytypował na okres letni cały szereg nowych zakładów, w których ludzie pracy znajdują wraz z rodzinami możliwość wypoczynku. Gospody zostaną odpowiednio wyposażone i zaopatrzone. Specjalnie przeszkolona obsługa będzie mogła należycie obsłużyć czasowiczów.

Wieczory muzyczne i taneczne w gospodach. Zagadnienie dostarczenia konsumentowi wiejskiemu rozrywki kulturalnej w gospodzie nie znalazło dotąd właściwego rozwiązania, mimo, że szereg gospód posiada od-

moobslugowe powstaną w dużych miastach i ośrodkach przemysłowych. W stolicy przewidziano ponad 40 barów tego typu, a w całym kraju nie sto, jak to mylnie podały niektóre dzienniki, lecz o wiele więcej.

Restauracja dietetyczna w Poznaniu będzie się mieścić w dotychczasowej „Rybackiej“ przy ul. Lampego 11. Prezydium MRN wraz z Wydziałem Zdrowia opracowuje obecnie receptury dań tej pożytecznej placówki.

Pokaz tanich, smacznych potraw odbył się w Warszawie w restauracji „Teatralna“. Potrawy były sporządzone pod kierunkiem szefa produkcji WZG-Północ Zofii Bauman, która przekazała swym warszawskim kolegom osiągnięcia kulinarne zaobserwowane podczas pobytu w Związku Radzieckim. Pokaz wzbudził wielkie zainteresowanie i uznanie konsumentów. W jadłospisie znajdowało się wiele smacznych, tanich i estetycznie przyrządzonych potraw. Innowacją było wprowadzenie do jadłospisu 6 rodzajów zup, podczas gdy w innych zakładach żywienia zbiorowego figurują przeważnie tylko 2 rodzaje. Ceny dań były b. przystępne. Wszystkie potrawy zademonstrowane na pokazie zostaną wkrótce wprowadzone do jadłospisów innych zakładów gastronomicznych tej dyrekcji. (sg)

W przemysłach ZG po wejściu w życie uchwały z dnia 3 stycznia br. stwierdzono wzrost produkcji własnej, zwiększenie obrotu oraz wzrost zainteresowania się personelu pracą w związku z podwyżką płac.

W ubiegłym miesiącu PZG rozpoczęły szkolenie zawodowe swego aktywu związkowego. (jd)



Tczew zdobył proporzec przechodni.

Współzawodnictwo pracy w KZG woj. gdańskiego kształtuje się coraz pomyślniej. Udział we współzawodnictwie bierze 13 zespołów, co kwartał następuje podsumowanie osiągnięć. Ostatnio proporzec przechodni, który przez dwa kolejne kwartały był w posiadaniu zespołu Gdyni — zdobył zespół Tczew. Przy klasyfikacji komisja opierała się na takich ele-

mentach, jak wykonanie planu obrotów, wykonanie planu produkcji własnej, planu wydajności na 1 pracownika oraz zmniejszenie kosztów własnych. Drugie miejsce zajął Kwidzyn, trzecie Gdynia. Nagrody indywidualne otrzymało 5 pracowników z Tczewa, 8 z Gdyni, 5 z Kwidzyna, 5 z Kościerzyny, 2 z Brzeźna, 2 z Malborka i 4 z Gdańska Głównego. 10 pracownikom przyznano dyplomy uznania. (tn)

W CZ KZG odbyła się w końcu lutego br. narada robocza kierowników działów produkcji i działów handlowych terenowych zarządów KZG. Na naradzie omówiono szeroko sprawę przygotowania się do obsługi podróżnych w sezonie letnim, a więc produkcję i sposób rozprzedaży lodów, zmianę sezonową asortymentu ciastek w pracowniach pomocniczych, rozszerzenie wachlarza potraw witaminowych w związku z ukazaniem się nowalijek itp. Dyskutowano również nad modelem projektu skrzynki do sprzedaży obnośnej. Poruszone zostały też sprawy ubarwienia zakładów oraz przeprowadzone korekty, dotychczasowych wytycznych w tej dziedzinie. Poddano analizie i zaakceptowano projekt CZ co do struktury produkcji na rok 1953. Omówiono harmonogramy pracy instruktorów terenowych. (im)



Współzawodnictwo w wagonach restauracyjnych. Na ogólnopolskiej odprawie załóg wagonów restauracyjnych w końcu stycznia br. brygada nr 3, której kierownikiem jest przodujący płatniczy ob. Oleś podjęła zobowiązanie: 1) wykonania miesięcznego planu obrotu w 110%, 2) osiągnięcia na 1 miejsce konsumpcyjne 95 zł dziennego obrotu na linii Kraków - Warszawa oraz po 60 zł dziennie na liniach pozostałych; 3) podniesienia udziału produkcji własnej do 65% ogólnego obrotu; 4) sprzedaży 50% dań obiadowych z ogólnej ilości potraw produkcji własnej; 5) podniesienia sprzedaży ciastek produkcji własnej do 6% ogólnego obrotu; 6) podniesienia udziału wartości wina w obrotach towarami handlowymi do 10%; 7) podniesienia poziomu higieny i estetyki placó-

wek i osobistej personelu; 8) postawienia na najwyższym poziomie jakości obsługi; 9) zaoszczędzenia co najmniej 25% światła i węgla.

Brygada ob. Oleśia wezwwała do współzawodnictwa wszystkie brygady restauracyjne, aby zadokumentować w ten sposób solidarność pracowników przemysłu gastronomicznego z wysiłkiem, jaki wkładają robotnicy całej Polski w realizację zadań planu 6-letniego. Komisja współzawodnictwa powinna spowodować doprowadzenie treści zobowiązań do wszystkich brygad, ustalić kryteria oceny poszczególnych punktów zobowiązania oraz podawać co miesiąc do ogólnej wiadomości wyniki współzawodnictwa. (ek)



Narada okręgu gdańskiego. W 1952 r.

w pionie ZSS najwyższy wskaźnik produkcji własnej w ogólnym obrocie zakładów otwartych, wynoszący 42,1% uzyskał okręg gdański. W dniu 15 lutego br. na naradzie produkcyjnej aktywu zbiorowego żywienia tego okręgu dokonano analizy pracy zakładów w r. 1952. Dobre wyniki pracy należy zawdzięczać dużej mobilizacji zespołów pracowniczych, które na comiesięcznych naradach wewnątrzzakładowych omawiają zadania planowe oraz środki, które winny być przedsięwzięte dla wykonania w pełni tych zadań.

Niwka zwiększa produkcję własną. Dzięki współzawodnictwu pracy w ramach cyklu gospodarczego w restauracji PSS w Niwce (woj. stalnogradzkie) został rozszerzony wachlarz potraw i przekąsek, co najlepiej potwierdza wzrastający udział produkcji własnej w ogólnym obrocie. We wrześniu ub. r. produkcja własna stanowiła 25% w stosunku do całości obrotu restauracji, w październiku już 30%, a w styczniu br. — 35%. Podniesiono również stan sanitarny, czystości, higieny i estetyki restauracji.

W Morażu produkcja własna wzrosła do 50% obrotu. PSS w Morażu (woj. olsztyńskie) prowadzi 1 restaurację III kat. Zespół pracowniczy tej restauracji dzięki włączeniu się do współzawodnictwa pracy w ramach cyklu gospodarczego zdołał zwiększyć udział produkcji własnej do 50% ogólnego obrotu.

Zakłady w Puławach i Lubartowie współzawodniczą z zakładami w Żywcu. Zespoły pracownicze zakładów otwartych PSS w Puławach i Lubartowie przyjęły wezwanie zespołu pracowniczego zakładów PSS w Żywcu w zakresie realizacji wszystkich elementów współzawodnictwa pracy w ramach cyklu gospodarczego, wzywając jednocześnie zespół pracowniczy PSS w Żywcu do współzawodnictwa w przedterminowym wykonaniu planu operatywnego obrotu zakładów otwartych na I półrocze 1953 r. Ze swej strony zespoły zakładów PSS w Puławach i w Lubartowie zobowiązały się plan ten wykonać do 20 czerwca br. (mn)

WSKAZANIA

O WSPÓLZAWODNICTWIE

NIEKIEDY WSPÓLZAWODNICTWO SOCJALISTYCZNE MIESZAJĄ Z KONKURENCJĄ. JEST TO WIELKI BŁĄD. WSPÓLZAWODNICTWO SOCJALISTYCZNE I KONKURENCJA REPREZENTUJĄ DWIE CAŁKOWICIE ODMIENNE ZASADY.

ZASADA KONKURENCJI: KLĘSKA I ŚMIERĆ JEDNYCH, ZWYCIEŚTWO, PANOWANIE INNYCH.

ZASADA WSPÓLZAWODNICTWA SOCJALISTYCZNEGO: BRATERSKA POMOC DLA POZOSTAJĄCYCH W TYLE ZE STRONY PRZODUJĄCYCH, W CELU OSIĄGNIĘCIA OGÓLNEGO POSTĘPU.

KONKURENCJA GŁOSI: DOBIJAJ TYCH, CO POZOSTAJĄ W TYLE, ŻEBY UTRWALIĆ SWOJE PANOWANIE.

SOCJALISTYCZNE WSPÓLZAWODNICTWO GŁOSI: JEDNI PRACUJĄ ŹLE, DRUDZY DOBRZE, INNI JESZCZE LEPIEJ — DOGANIAJ LEPSZYCH W CELU OSIĄGNIĘCIA OGÓLNEGO POSTĘPU.

J. W. STALIN

FELIETON

Awans społeczny

— Kelnera Baranowskiego, tego co to wyrobił ostatnio 300 proc. normy, awansujemy na kierownika „Popularnej”. Przdającą pomocnicę kuchenną z „Robotniczej” weźmiemy do biura na kierownika produkcji, a tę naszą sprzątaczkę, co to tak ładnie udekorowała biura przed wyborami, damy chyba do rozliczeń. Nie będą mogli teraz gadać, że u nas droga do awansu dla robotnika jest zamknięta — projektował dyrektor Kacyk na zebraniu Rady Zakładowej.

— Towarzyszu dyrektorze, że ktoś znakomicie zamiata podłogi czy obiera warzywa, to nie znaczy, że również znakomicie poprowadzi zakład żywienia zbiorowego — protestował sekretarz Podstawowej Organizacji Partyjnej. Oczywiście można przypuszczać, że pracownik okazujący tyle dobrej woli i dający z siebie maksimum wysiłku w jednej dziedzinie pracy, również wiele troski, wysiłku i dbałości okaże na stanowisku wyższym. Trzeba się jednak zatroszczyć przed awansowaniem o podniesienie jego kwalifikacji zawodowych. Przecież i Szarlińskiej nie posadzono za biurko dyrektora Zjednoczenia Budowlanego wprost z ruszowań Muranowa, lecz skierowano wprawdzie do Technikum Budowlanego.

— Kurs dla kierowników zakładów żywienia zbiorowego już się zakończył, a następny będzie za pół roku. My tyle czasu czekać z awansami nie możemy — orzekł przewodniczący Rady Zakładowej.

— Państwo nasze kształci całe zastępy młodzieży robotniczej i chłopskiej w wyższych uczelniach, szkołach gastronomicznych i handlowych. Jest to planowy awans społeczny młodzieży wychowanej przez nasze szkoły w nowym duchu, w myśl nowych zasad. Tej

młodzieży musimy oddawać ster naszych zakładów — bronił swego stanowiska sekretarz Podst. Org. Partyjnej.

Jednak dyrektor Kacyk przejęsował swoje wnioski. Chciał pokazać, że w jego przedsiębiorstwie nie ma kumoterstwa, ceni się wysiłek każdego pracownika. Jednym z powodów przesunięć personalnych była może i obiecana wzmianka w miejscowej prasie.

Dobrych, pełnych najlepszych chęci, lecz nie przeszkolonych odpowiednio pracowników przesunięto na wyższe stanowiska. Zonglerskie zdolności, uczciwość i doskonała znajomość tabliczki mnożenia wystarczyły dla kelnera Baranowskiego, lecz nie wystarczyły niesiety kierownikowi „Popularnej”. Zakład znalazł się na szarym końcu tablicy współzawodnictwa. Zawiodły również i rozliczenia, bo awansowana była sprzątaczką nie mogła mimo najszczerzych chęci poradzić sobie z nowymi obowiązkami i musiała zacząć od przyswojenia sobie najprostszych działań rachunkowych. Nie podołała zadaniom i była pomocnicą kuchenną na stanowisku kierownika produkcji, bo na tym stanowisku nie wystarczają czasem i kwalifikacje niejednego absolwenta Technikum Gastronomicznego.

Tak, nie udaty się dyrektorowi Kacykowi przesunięcia personalne.

Miał rację przedstawiciel komórki partyjnej: przed dokonaniem przesunięć personalnych trzeba się zatroszczyć o podniesienie kwalifikacji zawodowych ludzi przeznaczonych do awansu społecznego, a po wysunięciu trzeba ich otoczyć troskliwą opieką i okazywać im pomoc w pracy.

GRZEGORZ PISARSKI

Głosy prasy

W numerze 3 „Żywienia Zbiorowego”, omawiając uchwałę Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 53 r. w sprawie zniesienia zaopatrzenia bonowego, regulacji cen, podwyżki płac, zniesienia ograniczeń w handlu nadwyżkami produktów i nowych warunków kontraktacji — wskazywaliśmy na szereg istotnych zmian, jakie ona wprowadziła do codziennej pracy aparatu żywienia zbiorowego i jakie zadania przed nim postawiła. Podkreśliliśmy tam konieczność oszczędnej gospodarki masą mięsno-tłuszczową i dalszego rozwijania produkcji posiłków beźmięsnych zgodnie z potrzebami konsumenta. Wyraziliśmy nadzieję, że kolektyw pracowniczy żywienia zbiorowego wszystkich pionów podejmie ambitny wysiłek, aby w nowej sytuacji zwiększyć przydatność zakładów gastronomicznych dla potrzeb szerokiej mas pracujących. Głosem tych mas jest prasa w skali ogólnopolskiej, która ostatnio domaga się na całej linii usprawnienia działalności gospód spółdzielczych („Trybuna Robotnicza” Staliność), większego urozmaicenia dań w zakładach żywienia zbiorowego („Życie Warszawy”, „Kurier Codzienny”, „Trybuna Opolska”, „Życie Lubelskie”, „Nowiny Rzeszowskie”, „Express Wieczorny” i inne).

Postulaty tematycznie zbieżne stanowią dobitny wyraz troski społecznej o należytą organizację i kontrolę pracy zakładów żywienia zbiorowego pod względem ilości, jakości i różnorodności produkcji potraw wydawanych konsumentom.

Jadłospisy gospód, restauracji i barów są przeważnie ubogie. Powtarzają się w nich gulasze, boczek, żeberka czy kiepskie bigosy. Zup mało i najczęściej liche, postne, niesmaczne. „Życie Warszawy” zanotowało w gospodzie WZG na Saskiej Kępie w ciągu trzech dni od 9 do 11 lutego na obiad jako pierwsze danie krupnik. „Życie Lubelskie” żali się, że w restauracji „Europa” zmniejszyła się ilość dań w jadłospisie. Wprawdzie figuruje tam kilkanaście pozycji, ale już we wczesnych godzinach obiadowych poważna ich część zostaje skreślona z braku tych potraw w kuchni. Dobrze, że chociaż skreślona, bo często konsument wybiera coś z karty, czego nie ma. Zdarza się to nieraz w Warszawie.

„Trybuna Opolska” pisze, że najczęściej spotykana potrawą we wszystkich opolskich restauracjach to gulasz, pieczeń wieprzowa lub boczek. Brak natomiast potraw z cielęciny lub wołowiny. Stusnie zapytuje autor artykułu, dlaczego zakłady żywienia zbiorowego nie umieszczają w swoich jadłospisach potraw z podrobów (mózg, wątroba, nerki itp.), które są niedrogie, smaczne i pożywne. Drugi zarzut pod adresem gospód nie tylko opolskich, ale w ogóle polskich, to brak w jadłospisach potraw mącznych, jak pierogi, krokiety czy zapiekanki. Za mało wszędzie jarzyn czy sałatek, za mało potraw z ryb itd. Oczywiście, że to się zmienia, jednak w chwili obecnej tak jest istotnie i dlatego głosy te notujemy. St. G.

Dlaczego?

1. PPK „Ruch” nie przyjmuje prenumeraty na jeden miesiąc, tylko na cały kwartał? Każdemu z pracujących wygodniej przecież wpłacić 6 zł. aniżeli 18 zł., zwłaszcza, że wśród chcących prenumerować czasopismo jest spory odsetek młodzieży szkół gastronomicznych.
2. WZG — biorąc przykład z Łodzi i Gliwic — dotychczas nie otworzyły restauracji dietetycznych?
3. Domy wypoczynkowe FWP w Szklarskiej Porębie stosują bardzo monotonne jadłospisy i niechętnie wprowadzają do nich surówki?

Współzawodnictwo socjalistyczne jest wyrazem rzeczowej, rewolucyjnej samokrytyki mas, opierającej się o twórczą inicjatywę milionów ludzi pracy.

Józef Stalin

Nowe książki

R. Górski: „Planowanie żywienia zbiorowego“ Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa, 1952 r., str. 206.

Książka ujmuje w dziewięciu rozdziałach całość zagadnień, związanych z planową pracą zakładu i z budową pełnego, kompleksowego planu żywienia zbiorowego: I. Cele i zadania żywienia zbiorowego oraz zakres planowania, II. Planowanie sieci, III. Planowanie produkcji i obrotu, IV. Planowanie zaopatrzenia, V. Plan zatrudnienia i plac, VI. Plan kosztów, VII. Plan finansowy (w dużym skrócie), VIII. Plan mechanizacji, IX. Inne składniki planu (tj. plany przewozów towarowych i zakładów pomocniczych).

Prawie całkowicie niestety, poza kilkoma zdaniem w rozdziale dotyczącym planowania sieci, zostało pominięte zagadnienie specyfiki planowania zakładów zamkniętych, w szczególności planów obrotu i kosztów tych zakładów (stołówek i bufetów zamkniętych) oraz sposób ich finansowania. Na usprawiedliwienie autora można by przytoczyć wprawdzie fakt, iż większość zajmujących się żywieniem zbiorowym central, poza Związkiem Spółdzielni Spożywców, zakładów zamkniętych nie prowadzi. Z drugiej jednak strony szczegółowe omówienie zagadnień, związanych z budową planu zakładów zamkniętych, dałoby ceną pomoc w pracy zarówno planistom pionu zbiorowego żywienia ZSS jak i przede wszystkim planistom powstających licznie Oddziałów Zaopatrzenia Robotniczego, którzy nie mają jeszcze za sobą doświadczeń, mogących w pewnej mierze zastąpić wiadomości podręcznikowe. W następnym wydaniu luka ta powinna być uzupełniona. Również w następnym wydaniu tej książki możemy się spodziewać pewnych zmian sformułowań, nie odpowiadających już w chwili obecnej nowym, zmienionym warunkom.

W myśl Instrukcji PKPG Nr 84 na r. 1952, na którą powołuje się autor książki, plany zakładów pomocniczych stanowiły część planu zbiorowego żywienia, jednak w momencie ukazania się książki Instrukcja Nr 84 była już od 5 miesięcy zastąpiona Instrukcją Nr 84-a (na rok 1953), do której plany te już nie wchodziły, stając się obecnie osobne, planowane odrębnie zagadnienie. Występujące w Instrukcji Nr 84 rozbieżności dań typu obiadowego na dania obiadowe, z karty i barowe (str. 64, 65) nie zostało również w roku obecnym utrzymane. Nieaktualnym jest już też cytowane na str. 42 zarządzenie MHW, dotyczące struktury poszczególnych typów zakładów z podkreśleniem znaczenia jadłodajni. Typem zakładu preferowanym na obecnym etapie przez MHW jest raczej bar samoobsługowy. Podana na stronie 62 i 63 wysokość marż dla zakładów różnych kategorii została zmieniona w następstwie Uchwały Prezydium Rządu z dn. 3. I. 1953 r., a wraz z nią i cały sposób kalkulacji. Również w następstwie tej uchwały zaistniała możliwość zakupu mięsa ze źródeł zdecentralizowanych, o której braku mówi autor na str. 117.

Wielką bolączką książki jest jej korekta, zrobiona wyjątkowo niestarannie, tak, że miejscami błędy zecerckie wypaczają sens zdań. Oto niektóre z zauważonych, a pominiętych przez korektora, omyłek drukarskich. Na str. 34 wiersz 17 od dołu jest mowa o „przekreśleniu“ przewidywanej liczby konsumentów (oczywiście chodzi tu o „określenie“), na str. 44 w wierszu 2 od dołu mamy nieopłacalność „układów“ zamiast „nakładów“, a w wierszu 1 zniekształcające całą myśl zdania „nie“ (zamiast „zakładów adaptowanych“ mamy „zakładów nieadaptowanych“). Na str. 51 wiersz 51 od dołu zamiast „projektu planu“ mamy „plan projektów“; na str. 76 wiersz 14 od dołu średnia dzienna wszystkich przekąsek winna wynosić 148 (tj. $87 + 33 + 28$) a nie 147; w tablicy 18 na str. 84 niepotrzebnie dwukrotnie powtórzono pozycje „śniadania (wyszczególnienie zestawów)“; na str. 101 wiersze 5 i 6 od góry część masy towarowej „pozostaje procentem“ po wykonaniu planu skupu. Na str. 111 wiersz 9 od dołu liczba 13 kg opału umownego jest na pewno błędna, prawdopodobnie powinno być 130 kg. Ponadto, o ile na str. tej nie ma dalszych błędów zecerckich, to dalsze zdania nie są sformułowane dość jasno, aby w pełni wyrazić myśl autora. Na str. 117 wiersz 15 od dołu zamiast „ze źródeł zdecentralizowanych“ powinno być „ze źródeł scentralizowanych“ — omyłka ta wypacza zupełnie sens całego zdania; wreszcie na str. 188 wiersz 4 od dołu zamiast „pierwsze 13 pozycji“ powinno być „pierwsze 14 pozycji“.

Przechodząc teraz do omówienia tematyki poszczególnych rozdziałów książki należy podkreślić bardzo ciekawe i wszechstronne opracowanie rozdziałów dotyczących planu sieci oraz planu zatrudnienia i plac. Rozdziały te wraz z podanymi w nich przykładami zawierają sporo wiadomości nowych i nieznanych przeciętnemu planiście zbiorowego żywienia, a podanych w formie przystępnej. W rozdziale dotyczącym planowania sieci niesłusznym jest tylko stwierdzenie, iż restauracje, bary, kawiarnie i cukiernie dzielą się na 3 kategorie (str. 33), gdyż jest to prawdziwie jedynie w stosunku do kawiarni, rozróżniamy bowiem aż 4 kategorie restauracji, a tylko 2 barów, cukierni i niewymienionych tu jadłodajni. W rozdziale dotyczącym planu zatrudnienia i plac dane przytoczone na str. 140, dotyczące wydajności pracowników ręcznie obierających ziemniaki (18 kg na osobogodzinę) stoją w sprzeczności z danymi ze str. 196 (10 kg na osobogodzinę). Ponadto przytoczona na str. 140 i 198 wydajność przy ręcznym zmywaniu naczyń (100 — 133 talerze na osobogodzinę) jest za niska, gdyż w rzeczywistości wynosi ok. 300 talerzy.

Omawiając plan obrotu autor podaje 4 metody obliczania wielkości planowanej produkcji i obrotu w poszczególnych pozycjach asortymentowych nie podaje jednak najlepszej metody „sześciu tablic pomocniczych“, która mając wszelkie zalety metody czwartej „obliczenia według planowanego jadłospisu“ stanowi jednak jej dalsze rozwinięcie i umożliwia zupełnie ściśle określenie wielkości ilościowego i wartościowego zużycia w pełnym wachlarzu asortymentowych surowców, a więc równoczesne sporządzanie planu zaopatrzenia, opartego na asortymentowym planie produkcji. Metoda ta umożliwia ponadto dokładne ustalenie zysku brutto dla każdej grupy dań, co obecnie jest utrudnione nawet przy zastosowaniu przytoczonej przez autora najdokładniejszej metody czwartej. Chodzi tu o to, iż marże ustalone na poszczególnych grupach dań są marżami gastronomicznymi tj. liczonymi od ceny detalicznej i nie równają się na skutek tego pełnemu zyskowi brutto, który jest zwiększony ponadto o rabaty handlowe (różne dla różnych surowców występujących w tym samym daniu). W związku z tym koszt surowca w planie obrotu musi być dla poszczególnych grup posurowców obliczony w cenach detalicznych, zaś w planie zaopatrzenia dla poszczególnych surowców — w cenach zakupu (hurtowych). Poprawne wykonanie tego umożliwia jedynie pominięta przez autora metoda piąta

Nieprzytoczenie tej metody odbiło się na treści rozdziału IV dotyczącego planowania zaopatrzenia. Określenie wielkości zużycia zostało w rozdziale tym potraktowane b. ogólnikowo, w oparciu o jakieś fikcyjne „normy“, do których nieistnienia autor sam się następnie przyznaje (str. 115).

Przytoczony przez autora na str. 115 wzór $Z = Wz + Rk$ nie uwzględnia ubytków w granicach normy, które powinny być planowane i które stanowią istotny element planu kosztów. O ubytkach tych autor mówi jedynie przy omawianiu planu kosztów na str. 182, nie wspomina o nich jednak przy planie zaopatrzenia. Po uwzględnieniu ubytków wzór podany na str. 115 powinien przybrać następujący wygląd: $Z = Wz + Rp = Rk$. Na str. 113 autor kwestionuje słuszność podziału planu zaopatrzenia na „Plan zaopatrzenia materiałowego“ i „Plan zaopatrzenia w materiały pomocnicze“ proponując przerzucenie zaopatrzenia w paliwo z „Planu zaopatrzenia w mat. pomocnicze“ do „Planu zaopatrzenia materiałowego“. Stanowisko to nie wydaje się słuszne głównie z tego powodu, iż koszt paliwa, podobnie jak i koszt właściwych materiałów pomocniczych, jest pokrywany z marży, zaś koszt zużycia surowców i sprzedaży towarów handlowych w cenie zakupu uwidoczniłony w planie zaopatrzenia materiałowego, stanowi pewną, przyjmowaną za sto, wielkość, do której marża jest doliczana. Jest to inaczej mówiąc wspomniana przez autora na str. 189 grupa trzecia planu kosztów, do której koszty pokrywane z marży, a więc i koszt paliwa nie wchodzi.

Reasumując, książka zawiera sporo cennego i ciekawego materiału, stanowiąc ponadto naszą pierwszą rodzimą pozycję księgarską w tej dziedzinie. Ma ona wszelkie dane, aby w myśl zamierzeń autora służyć pomocą w pracy planistom zbiorowego żywienia, gdyż dotyka wielu problemów godnych przemyślenia i przedyskutowania na tle praktyki planowania.

Jan Galik

W y d a w c a: **POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE**. Przedsiębiorstwo państwowe

Warszawa, ulica Poznańska 15. Telefon 7-36-46

REDAGUJE KOLEGIUM. Adres redakcji: Warszawa 1, ul. Hoża 35 (III piętro), tel. 7-39-28.

Godziny przyjęć interesantów od 10—14.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

Prenumerata roczna 72 zł, — półroczna 36 zł, — kwartalna 18 zł.



Zamówienie PWG CP1-P/C-50/53 dn. 2.I.53. Podpisano do druku 16.III.53. Druk ukończono dn. 23.III.53.

Nakład 5.236. Ark. wyd. 3. Pap. druk. sat. kl. VII A; 60 gr.

Zakł. Graf. i Wydawn. Dom Słowa Polskiego. Z. 1120/c. 4-B-10379.

Cena egz. poj. 3,— zł.