

SPIS TREŚCI: Jak urentownić gospodarke zakładów — R. Swierat. Wykorzystujmy wszystkie możliwości — W. Oszel-da. Prowizyjny system plac w gospodach — H. Bucholc. Jak zorganizowaliśmy współzawodnictwo — Fr. Charubin. Racio-nalizatorzy w Zakopanem — T. Bommer. W sprawie ujednoczenia pracy stołówek — A. Witwicka. O tuclu trzody i pre-miach — Z. Smolarz. Racjonalna gospodarka węglem — M. Walens. Przechowywanie zapasów zimowych — mgr T. Wdo-wiak. Surówki z kapusty kiszonej w dożywianiu dzieci — S. Witkowska. Przegląd bibliograficzny. Potrawy z dziczyzny — J. Celczyńska. Uwaga, czytelnicy. Zakłady, które trzeba pokazać. W kilku zdaniach. Zarządzenia i komunikaty. Nowe książki. Głosy prasy. Dlaczego?

Jak urentownić gospodarke zakładów

Pracownicy zbiorowego żywienia, przyzwyczajeni w ubiegłych latach do wysokich marż — a przez to do łatwego wypracowania nadwyżek — nie zwracali uwagi na wiele czynników, które mogą wpłynąć na obniżenie kosztów. Nie zastanawiano się nad strukturą obrotu, nad wskaźnikiem wydajności, oraz likwidacją wszelkiego marnotrawstwa występującego w zakładach.

Z chwilą wejścia w życie uchwały z 3. I. 1953 r. aparat kierowniczy nie potrafił zmienić dotychczasowego stylu pracy, skutkiem czego w I kwartale br. powstały w zbiorowym żywieniu dość poważne straty.

By zmienić ten stan, Oddział Okręgowy ZSS w W-wie zwołał w marcu br. specjalną naradę kierowniczego aktywu zbiorowego żywienia, na której przeanalizowano przyczyny nierentowności zakładów otwartych. Narada wykazała, że głównymi powodami wynikłych strat było: a) zaniżenie marży i b) przekroczenie kosztów osobowych i materiałowych.

Zaniżenie marży na daniach mięsnych nastąpiło z powodu niestosowania w całej rozciągłości receptur MHW, mianowicie przez użycie droższych gatunków mięsa do potraw, do których receptura przewiduje tańszy gatunek mięsa. Przykład: kotlet mielony — tzw. siekanka I — wg obowiązującego w III kat. zakładów cennika kosztuje 4 zł. Do produkcji jego winno być użyte 35% mięsa wołowego i 65% mięsa wieprzowego, najtańszego gatunku, tzw. odrzynki. Zakłady natomiast produkując tę potrawę nie zastanawiały się nad tym, jaki gatunek mięsa należy użyć do produkcji i dawały 100% jednego gatunku mięsa i to przeważnie najdroższego, jak szynka. Kotlet siekany wyprodukowany z szynki winien kosztować 4,95 zł, a sprzedawany był wg cennika, czyli po 4 zł, a więc różnica na niekorzyść zakładu w tym wypadku wynosiła 0,95 zł na jednym kotlecie. Drugim powodem zaniżenia marż był zbyt niski udział produkcji własnej w obrotach zakładów, na której zakłady uzyskują wyższą marżę, oraz produkowanie głównie dań mięsnych, co w konsekwencji spowodowało zaniżenie średniej marży brutto.

Poniższa tabelka ilustruje, jaki wpływ na wysokość marży od ceny zakupu ma struktura obrotu:

Na 29 spółdzielni prowadzących zakłady otwarte w województwie warszawskim, 4 spółdzielnie (Mława, Siedlce, Grójec i Płońsk) potrafiły jednak w I kwartale br. wypracować rentowność swoich zakładów. Było to potwierdzeniem założenia, że przy odpowiednim prowadzeniu zakładów nie powinno być strat.

Celem zahamowania dalszego powstawania strat i przejścia na rentowność zakładów w II kwartale br.

wprowadzono bieżącą analizę kosztów w zakładach, oraz sprawdzano zgodność cennika gastronomicznego z własną kalkulacją. Do produkcji dań mięsnych używano tylko takich gatunków mięsa, jakie przewiduje receptura MHW i na jakich oparta jest kalkulacja w cenniku. Rozszerzono asortyment posiłków na korzyść dań „innych“ jak: rybne, mączne, jarskie. Podniesiono wydajność pracy. Wprowadzono wszechstronne oszczędności na opale, sprzęcie kuchennym, energii elektrycznej itp.

Zastosowanie w praktyce powyższych wytycznych zaczęło wkrótce wydawać dobre rezultaty. W II kwartale br. bilans zbiorczy spółdzielni spożywców województwa warszawskiego wykazał poprawę w 20 spółdzielniach i to poprawę tak radykalną, że spółdzielnie te nie tylko zahamowały straty, ale nawet uzyskały nadwyżki. Lepsza gospodarka zakładów podwyższyła ilość spółdzielni prowadzących rentowne zakłady z 4 w I kwartale na 12 z końcem I półrocza br.; o ile w I kwartale w stosunku do całości obrotu straty wynosiły 3,9%, to na koniec I półrocza tylko 1,4%. Miesiąc lipiec wykazał dalsze zmniejszenie strat.

Zakład kategorii III	Przy strukturze obrotu 35 proc. prod. własną				Przy strukturze obrotu 50 proc. prod. własną			
	Obrót	Koszt wł. surowca i tow. handl.	procent. średniej marży	Obrót	Koszt wł. surowca i tow. handl.	procent. średniej marży		
Ogółem	100	70,9	41—	100	69,4	44,1		
I. Produkcja własna w tym:	35	23,3	50	50	32,8	52,4		
a) dania mięsne	15	10,6	41,3	15	10,6	41,3		
b) dania inne, przek. napoje	20	12,7	57,6	35	22,2	57,6		
II. Towary handlowe	65	47,6	37,7	50	36,6	36,7		

W okresie II kwartału obniżono koszt własny surowca i towarów handlowych z 71,8% na 70,3%, poprawiając średnią wypracowaną marżę brutto z 39,1% na 41,8%. Podniesiono wydajność pracy w stosunku do I kwartału o 19,7%, dzięki czemu uzyskano obniżkę kosztów osobowych. W II kwartale wydajność na 1 pracownika wyniosła średnio 22.059 zł. Przez wprowadzenie i przestrzeganie oszczędności w każdej dziedzinie uzyskano obniżenie kosztów administracyjno-rzeczowych z 22,9% w I kwartale na 19,52% w II kwartale.

Najlepszą rentowność w I półroczu wykazały zakłady zbiorowego żywienia prowadzone przez spółdzielnie: Siedlce (5,2% czystej nadwyżki), Ostrów

Mazowiecka (4,1%), Węgrów (3,7%). Są jednak na terenie województwa warszawskiego spółdzielnie, które jeszcze nie przeszły na gospodarke rentowną i ich zakłady wykazują dosyć poważne straty. Takimi spółdzielniami są: Ciechanów, Milanówek, Grodzisk, Pruszków. W zakładach tych nadal brak jest bieżącej analizy kosztów. Kierownictwo tych zakładów nie potrafiło sprawą kosztów zainteresować całej załogi. Zakłady te wykazują również najniższe wskaźniki wydajności w skali województwa.

Celem dalszej mobilizacji pracowników do uzyskania rentowności zakładów kierownicy tychże — na naradzie w czerwcu br. — podjęli zobowiązanie wypracowania na koniec roku w skali wojewódzkiej pionu

ZSS 0,5% zysku netto w stosunku do całości obrotów.

Jak widać na przykładzie województwa warszawskiego, zakłady żywienia zbiorowego mogą być rentowne pod tym warunkiem, że sprawą kosztów będą zainteresowani wszyscy pracownicy, od kierownika do sprzątaczkę włącznie. Analiza kosztów winna odbywać się bieżąco. Wysokość kosztów trzeba kształtować w trakcie ich wykonywania, a nie dopiero po uzyskaniu materiałów z księgowości, które mogą być pożyteczne w przyszłości, jednak nie naprawią wstecz błędów popełnionych wskutek braku dobrej orientacji w bieżącej gospodarce zakładu.

Roman Swierat

Wykorzystujmy wszystkie możliwości

(Z DOŚWIADCZEŃ POWIATU CIESZYŃSKIEGO)

Dobłą inicjatywę podjęło kierownictwo żywienia zbiorowego PZGS w Cieszynie, organizując „ruchomą” konferencję dla kierowników gospód swego terenu. Uczestnicy jej mieli możliwość poznania wielu gospód, m. in. w Cieszynie-Bohrku, Goleiszowie, Istebnej, Nierodzimiu, Drogomyślu, Strumieniu, Chybiu i Zarzeczcu. Zapoznali się z systemem pracy poszczególnych kierowników, analizując na miejscu, a później na odprawie, błędy i niedociągnięcia, jakie podczas zwiedzania gospód zauważyli.

Jak wiele dała jej uczestnikom konferencja połączona ze zwiedzaniem gospód, świadczy najlepiej fakt, że już podczas obrad wielu kierowników gospód postanowiło wprowadzić szereg zmian w dotychczasowym systemie pracy. Okazuje się, że były gospody, odczuwające np. brak urządzeń do sprzedaży piwa bezkolego, podczas gdy inne miały takie urządzenia w zapasie. Od razu na miejscu uzgodniono przesunięcie tych urządzeń do potrzebujących je gospód.

Plan półroczny wykonały gospody powiatu cieszyńskiego w 123%, do czego przyczyniły się w dużym stopniu bufety ruchome. Obroty produkcją własną, które w tym okresie wyniosły 15% w stosunku do ogólnego obrotu wskazują, że i na tym odcinku jest jeszcze wiele do zrobienia. Pod tym względem na stopień dostateczny zasługują zaledwie nieliczne gospody podbeskidzkie, jak: Chybie, Zarzeczce, Strumień, Skoczów i Brenna. Również w zakresie oszczędności wykorzystanie doświadczeń przodujących w tym zakresie gospód w Górkach Wielkich, Zebrzydowicach i Zamaraskach, w których planowany wskaźnik kosztów nie jest wykorzystany, może dać dobre rezultaty. Chociaż gospody zatrudniają około 75% kobiet, to jednak zaledwie część ich została objęta szkoleniem.

Jak urządzić lokal bardziej atrakcyjnym?

Czy uczyniono wszystko w punktach wiejskich żywienia zbiorowego pow. cieszyńskiego, aby były one naprawdę atrakcyjnymi?

Owszem, uczyniono czasem nawet wiele, ale atrakcyjność ta jest jed-

nostronna. Zaczynijmy od asortymentu dań. Często operuje się takimi argumentami jak: „ludzie przyzwyczaili się”, „ludzie to” itd. Ale jakoś nikt nad tym nie pomyślał, że i upodobania ludzkie mogą się zmieniać pod wpływem warunków zewnętrznych. Wzbogacenie asortymentu dań nie zostało rozwiązane dotychczas należycie. Nie uwzględnia się potraw regionalnych, jak np. typowe dla śląskiego regionu różnego rodzaju placki kartoflane („stryki”), które zwłaszcza dla przyszłości mogłyby stanowić atrakcję. Tymczasem w czasie dorocznego Święta Góralskiego, jakie odbywa się na czeskim Podbeskidziu w Jabłonkowie, sprzedaje się już nie setki, ale tysiące porcji placków kartoflanych. W okresie zimy, kiedy ruch narciarski w naszych Beskidach jest bardzo ożywiony, nie można np. dostać bigosu w żadnej gospodzie. W ogóle za mało w gospodach podcieszynskich jest dań gorących. Czyżby urządzenie kuchni wymagało skomplikowanych zabiegów? Czy nie można by posłużyć się choćby zwykłą maszynką spirytusową, lub tam, gdzie jest elektryczność, elektryczną? Bodaj że w styczniu w Istebnej, która w tej chwili uchodzi za dobrze zorganizowaną placówkę żywienia zbiorowego, przedstawiciel WRN ze Stalinoogrodu, który przybył w sprawach służbowych, nie mógł dostać w gospodzie nawet szklanki herbaty. Istnieje konieczność podjęcia ze strony PZGS intensywniejszej kontroli gospód, zwłaszcza tych, które leżą w rejonie masowej turystyki.

W żadnej prawie gospodzie w cieszyńskim nie praktykuje się podawania zup (tylko przy obiedzie), aczkolwiek PZGS słusznie uważa, że zupy, dobrze zareklamowane, cieszyłyby się powodzeniem w każdej porze dnia. Kamapki robi się też na ogół mało atrakcyjne, choć niektóre gospody powoli wychodzą już poza szablony: „bułka z kiełbasą”. Zapomniano też o daniach z konserw. A gdy zabraknie zwłaszcza w okresie upałów napojów chłodzących łącznie z piwem, dlaczego nikt nie pomyśli o tak prostej rzeczy, jak sporządzenie napojów w postaci zwykłej wody z sokiem? Nie trzeba będzie wówczas narzekać, że np. rozlewnia piwa w

Skoczowie zbyt często — jak to się dzieje np. z Dębowcem i Ogrodzoną — rozkłada bezradnie ręce i mówi: „sami nie mamy piwa”. Kiepsko jest także z ciastkami. Zaledwie kilka gospód posiada ciastka i umie je odpowiednio zaprezentować. Z lodami jest jeszcze gorzej. Jedną tylko gospoda w Chybiu podaje lody. Najwięcej bodaj w gospodach „idzie” kiełbasa. Ale znów dlaczego nie ma kiełbasy cienkiej, którą można podgrzać i jako gorące danie dawać konsumentom. Kierownik Wydziału Handlu PRN w Cieszynie, obecny na konferencji, wskazał, że wina leży po stronie GS-ów, które zamawiają towar późno lub w ogóle nie składają zamówień, dlatego też reżinia w Cieszynie nie może dostarczyć wymaganego asortymentu w określonym, bardzo krótkim zazwyczaj terminie. Stanowczo za mało jest też w gospodach jarzyn.

Większość kierowników gospód po przeczytaniu tych uwag wzruszy ramionami i powie: „nie znają wszystkich trudności”. Gdzież one leżą? W zaopatrzeniu? Ależ po styczniu nie napotyka ona na zasadnicze trudności. Brak środków inwestycyjnych na rozbudowę? Faktem jest, że dobra praca daje moralne prawo domagania się od czynników nadrzędnych rozważenia należytej opieki nad placówką żywienia zbiorowego. I tu czujność PZGS w stosunku do rosnącej, twórczej inicjatywy oddolnej nie może być przysłonięta takimi czy innymi względami. Należy umieć szybko i należycie ocenić zapał ludzi, ich pomysłowość i dobrą wolę.

W kuchniach i magazynach gospód cieszyńskich brak jest np. grzybów, konfitur, różnego rodzaju „zawarzelin”. A przecież w Beskidach grzybów jest w bród. Jakoś nikt o tym nie pomyślał. To samo można było zrobić jeśli chodzi o dżemy, marmolady, kisonki, zaprawy warzywne i owocowe. A czy rozwiązany został należycie problem ogródków przygospodnich?

Weźmy jeszcze pod uwagę sprawę piwa, którego picie jest bardzo rozpowszechnione na Śląsku. Jeden z doświadczonych kierowników gospód wyjaśnił, dlaczego u niego piwo jest dobre. Sprawa posiadania piwnicy, czyszczenie przewodów (co tydzień),

sprawa gazu, naczyń itp. mogą być rozwiązane należycie i na podanie dobrego piwa warto zwrócić szczególną uwagę.

Nie wykorzystujemy możliwości

Z konsumpcją wiąże się ściśle sprawa jadłospisu. Chodzi zarówno o jego formę, jak i treść. Forma jest często niedbała (niewyraźne pismo odręczne), a treść skąpa. Gospody nie umieją sporządzać jadłospisów. Nie znają swoich możliwości. Posługują się często szablonem. A przecież jadłospis winien obejmować nie tylko dania gotowe, ale i te, które można każdej chwili z posiadanego surowca sporządzić. Jadłospis to zewnętrzne oblicze możliwości produkcyjnych kuchni. O tym się często zapomina. Podobnie zresztą, jak zapomina się często o reklamie. Weźmy, mówiąc już o jadłospisach, pod uwagę napisy reklamowe na ścianach. Co uczyniono, aby te czy inną potrawę, specjalność kuchni (taka zawsze powinna być) spopularyzować? Czy są wywieszki reklamowe? Czy kierownicy gospód wykorzystują możliwości w zakresie propagandy żywienia zbiorowego poprzez prasę miejscową (mutacje terenowe), czy radiowęzły?

Gospody spełniają ważną rolę w ogólnym systemie naszej gospodarki lecz tej swojej roli na ogół nie umieją podkreślać. Zmienił się zasadniczo charakter naszych gospód, niewiele jednak zmieniła się świadomość tych przemian w naszym społeczeństwie. Wina leży w dużej mie-

rze po stronie kierowników. Na pochwałę gospód cieszyńskiego podbeskidzia należy dodać, że troszczyć się one o dobór prasy (nawet „Gazetę Handlową“ i „Żywienie Zbiorowe“ można znaleźć w niektórych gospodach), że posiadają gry kulturalne, takie jak domino, szachy itp., że ściany gospód zdobią obrazy, podkreślające piękno regionu, lecz wszystkie te walory nowej gospody nie znajdują właściwego odbicia w elementach propagandowych. Gospoda czeka na klienta zamiast go ściągnąć. Nawet szyldy sporządzane są zazwyczaj niewybrednie i stereotypowo. Również organizacja otoczenia jest nadal słabym punktem gospód podcieszyńskich. Jakaś ławeczka, stolik już może ten „problem“ rozwiązać i pomóc w zrealizowaniu planu obrotu.

Śląsk Cieszyński posiada bogate tradycje kulturalne o charakterze postępowym. Co uczyniły gospody, aby nawiązując do tych tradycji, powiązać swoją pracę z wysiłkami miejscowych akcji kulturalnych? Myślę tu o wieczorkach, przedstawieniach, różnego rodzaju występach artystycznych, w organizowaniu których jest zainteresowana gospoda. W Istebnej ruchliwy kierownik zorganizował „dancingi“. Pomysł jest dobry i rentowny. Niech się tylko te imprezy zamieniają w zwykłe „wieczorki taneczne“ z programem — choćby krótkim — kulturalnym, a przykład Istebnej warto będzie naśladować gdzie indziej.

Należałoby jeszcze poruszyć sprawę nie istniejącego współzawodnictwa,

jako jednego z ważnych elementów każdej dobrze przemyślanej pracy, no i organizacji obrad wewnętrznych narad w grupie gospód o jednolitym typie dałoby dużo pozytywnego materiału dyskusyjnego, i pozwoliło rozwiązać niejedną „trudną sprawę“.

Znacznie lepiej przedstawia się sprawa z obsługą imprez. W tegorocznej akcji żniwno-omłotowej wzięło udział kilkanaście gospód.

Pisząc o problemach żywienia zbiorowego na wsi, trudno nie wspomnieć o czystości. Pod tym względem gospody podcieszyńskie stoją na wysokości zadania. Za wzór może służyć gospoda GS w Goleszowie. Trzeba jednak, aby niektóre gospody zaopatrzyły się jeszcze w apteczki i „muchołowy“. W Ochabach np. gospoda jest położona blisko stacji żrębiat. Nie trzeba się dziwić, że muchy ze stajni ciągną do gospody. Kierownik gospody załamuje ręce, bo nie ma leków. Tymczasem kierownik w Istebnej ma lepy, a inni kierownicy również potrafili odmuszyć, choćby częściowo, lokalnymi sposobami własnego pomysłu (jest ich dość dużo).

Gospody powiatu cieszyńskiego uchodzą pod wielu względami za wzorowe. Jeśli posłużyłem się w stosunku do nich zbyt „rygorystycznymi“ kryteriami oceny, to jedynie przez wzgląd, że wysoki ich poziom stawia przed nimi jeszcze wyższe wymagania.

W. Oszelda

Prowizyjny system płac w gospodach

Od dnia 1 października br. pracownicy żywienia zbiorowego gminnych spółdzielni przeszli na prowizyjny system uposażenia. Płacą prowizyjną objęci zostali wszyscy bez wyjątku pracownicy gospód, barów, bufetów, kawiarni i cukierni. Wprowadzenie prowizji spotkało się w terenie z pełnym uznaniem, gdyż właśnie pracownicy zakładów żywienia zbiorowego, mając możliwość zetknięcia się z tego rodzaju placą w sklepach GS-ów, wskazywali na możliwość i potrzebę wprowadzenia tego systemu w gospodach z tym, że pracownicy kuchni otrzymują prowizję tylko od produkcji własnej, natomiast pracownicy pozostali (bufetowe, kelnerzy, kierownik, kalkulator, magazynier) — prowizję od obrotu produkcją własną i odrębnie wliczaną od obrotu towarami handlowymi. System prowizyjny przewiduje 5 grup stawek. Pracownicy kuchni mogą otrzymać stawkę od 7,2% do 9,1%; pozostali pracownicy otrzymują od produkcji własnej stawkę od 5,9% do 6,6%, a niezależnie od tego 2—2,5% od obrotu towarami handlowymi.

O tym, do jakiej grupy stawek prowizyjnych zostali pracownicy zaszeregowani, zdecydował obrót przeciętny produkcją własną i towarami handlowymi na przestrzeni ostatnich 9 miesięcy. Obecnie mimo że obroty mogą być znacznie przekraczane, stawka będzie obowiązywała nadal ta sama.

System określa stawki dla grup pracowniczych (pracownicy kuchni, pracownicy pozostali) oraz sposób podziału zarobków między poszczególnych pracowni-

ków tych zespołów z tym, że wyraźnie uprzywilejowani są: kucharz i kierownik. Jednocześnie stwarza to bodziec dla pracowników do podnoszenia kwalifikacji, gdyż to warunkuje możliwość do awansu na stanowiska kucharzy i kierowników. Tak więc dla kucharzy przewidziane są współczynniki: 0,9 i 1,3; dla pomocy kuchennej — 0,6; podkuchennej — 0,7.

Chcąc ustalić zarobek dla poszczególnych pracowników, należy dokonać następujących wyliczeń: obrót produkcją własną wynosi tyle, że suma prowizji należna pracownikom kuchni stanowi np. 2 100 zł; w kuchni zatrudnione są trzy osoby: kucharz — współczynnik 0,9 i dwie pomoce kuchenne — współczynniki — 0,6. Suma współczynników wynosi $0,9 + 0,6 + 0,6 = 2,1$. Należy następnie sumę prowizji podzielić przez sumę współczynników, z czego otrzymamy wysokość współczynnika: $2\ 100 : 2,1 = 1\ 000$; zatem w tym przypadku współczynnik równa się 1 000 zł, a więc zarobek kucharza wyniesie $1\ 000 \times 0,9 = 900$ zł, pomocy kuchennej $1\ 000 \times 0,6 = 600$ zł. Sprawdzamy: $900 + 600 + 600 = 2\ 100$.

Analogicznie postępuje się przy wyliczaniu zarobków pracowników pozostających z tym, że trzeba uprzednio dodać sumę prowizji uzyskanych od produkcji własnej i sumę prowizji za towary handlowe. Na przykład: w gospodzie na sali zatrudnione są 4 osoby z pozostałego personelu: kierownik — współczynnik 1, dwie bufetowe — współczynnik 0,7 i jedna kelnerka — współczynnik 0,7. Suma prowizji za produkcję

własną wyniosła np. 2 000 zł, a za towary handlowe 1 410 zł, razem — 3 410 zł. Suma współczynników $(1+0,7+0,7+0,7)$ wynosi 3,1; $3 410 : 3,1 = 1 100$. Czyli, że kierownik otrzymuje 1 100 zł ($1 100 \times 1$), bufetowe i kelnerka po 770 zł ($1 100 \times 0,7$).

Regulamin systemu płac przewiduje, że za wykonanie planu produkcji własnej otrzymuje się 10% premii, taki sam procent przyznany jest za wykonanie planu towarami handlowymi. Jeżeli, na przykład, nie zostanie wykonany plan produkcji własnej a tylko towarami handlowymi, to premii nie otrzymują pracownicy kuchni oraz pracownicy pozostali od części prowizji za produkcję własną. W naszym przykładzie pracownicy sali otrzymaliby $2000+1410+141$ (premia) = 3 551. Gdyby plan produkcji własnej został wykonany, to płaca przedstawiałaby się następująco: $2000+200$ (premia) + $1410 + 141 = 3 751$ zł.

Nieco odmiennie wynagradzani są pracownicy barów i bufetów, gdzie nie ma pracowników wyłącznie zatrudnionych w kuchni. Są oni dlatego też wszyscy uzależnieni prowizją od produkcji własnej i od tawarów handlowych z tym, że przewidziane są dla nich inne stawki.

Ponieważ bardzo ważnym elementem pracy zakładu gastronomicznego jest pełna i bieżąca rachunkowość techniczna oraz terminowa sprawozdawczość przewidziana jest również dla kierowników (którzy w gospodach wykonują te prace sami) zryczałtowana premia w wysokości od 105 do 150 zł.

Nowy bodziec ekonomiczny. Widzimy z tego, że system prowizyjny stwarza poważne bodźce ekonomiczne, które winny spowodować przede wszystkim znaczne rozszerzenie zaopatrzenia ludności wiejskiej w wyniku silniejszego materialnego zainteresowania pracowników w podnoszeniu produkcji własnej. System prowizyjny pomoże zrozumieć poważnej części pra-

owników, że uchwała z 3 stycznia, dająca mnogość artykułów spożywczych w detalu, wymagała zmiany stylu pracy w zakładach żywienia zbiorowego, a nie bierności prowadzącej do odsunięcia ludzi do konsumpcji w zakładach gastronomicznych. Uchwała styczniowa postawiła przed zakładami gastronomicznymi o wiele wyższe zadania w zakresie jakości produkcji, czego poważna część pracowników gospód nie zrozumiała. Zachęta w postaci wysokiej stawki prowizyjnej przekona ich, że przez rozszerzenie asortymentu i podniesienie jakości produkcji ilość konsumentów w stosunku do okresu sprzed 3-go stycznia znacznie wzrośnie.

Likwidacja przerostów personalnych. System prowizyjny usuwa niesprawiedliwość, wynikającą ze sztywnego zaszeregowania w ramach dwóch-trzech grup uposażeniowych pracowników na tych samych stanowiskach, ale o jakże różnym stopniu obciążenia pracą. Mimo największych wysiłków i inicjatywy efekty materialne dla poszczególnych grup pracowników i indywidualnie dla pracowników były stosunkowo znikome. Przy systemie prowizyjnym sytuacja się zmienia, ponieważ większy wkład pracy i szeroka inicjatywa znajdują realny odpowiednik w zarobku.

Nowy system płac spowoduje również wyeliminowanie zbędnych etatów, za którymi najczęściej kryły się nieroby i różnego rodzaju „protegowani”. Obecnie sami pracownicy zainteresowani są, by etatów była naprawdę konieczna liczba, bo zbędny pracownik będzie zmniejszał zarobki każdego z członków zespołu pracowniczego, a tacy są najmniej pożądanymi.

I wreszcie system prowizyjny przyczyni się do znacznego zwiększenia obrotów zwłaszcza produkcją własną, co da nową, dodatkową akumulację.

Henryk Bucholec

Jak zorganizowaliśmy współzawodnictwo

Z początkiem 1953 r. otrzymaliśmy ze Zw. Zaw. i Zarządu OKZG Olsztyn polecenie przeanalizowania dotychczasowych metod współzawodnictwa, usunięcia usterek na tym odcinku oraz ustalenia nowych jego metod, które zagwarantowałyby objęcie współzawodnictwem wszystkich zatrudnionych pracowników. W 1952 r. współzawodnictwo obejmowało tylko bufetowe, a wyniki pracy oceniała komisja na podstawie uzyskanego utargu przez poszczególne bufetowe w stosunku miesięcznym. Było to niesłuszne, ponieważ czasami bufetowa mająca największy utarg miała dużo zażeń i nieporządki podczas dyżuru albo manka i mimo to uznano ją za dobrą bufetową. Pozostali pracownicy współzawodniczyli między sobą, lecz wyniki ich pracy nie były oceniane, gdyż komisja współzawodnictwa nie wiedziała, jak to robić i jak ustalić, czy dobrze pracująca pracownica biura jest lepsza niż dobrze pracująca bufetowa.

Trudność tę rozwiązało nam czasopismo „Żywienie Zbiorowe” w nrze 4 z dn. 25.II.53 r., w którym znaleźliśmy 2 artykuły dotyczące współzawodnictwa. Po przeanalizowaniu treści artykułów wzięliśmy

za wytyczne do współzawodnictwa dane zawarte w artykule pt. „Jak zorganizowaliśmy współzawodnictwo”. Ustaliliśmy nast. elementy do podejmowania współzawodnictwa indywidualnego o tytuł najlepszego pracownika, najlepszej bufetowej i pracownika kuchni: 1. Wykonanie i przekroczenie nałożonego planu indywidualnie i przez całą placówkę. 2. Przedterminowa sprawozdawczość. 3. Zwiększenie asortymentu. 4. Czystość pomieszczeń zakładu i osobista. 5. Uprzejmość i likwidacja zażeń. 6. Indywidualna prenumerata pism zawodowych. 7. Likwidacja manka. 8. Dekoracja zakładu i organizacja uroczystości państwowych. 9. Skrócenie do minimum czasu obliczenia rewanżu przy przekazywaniu bufetu.

W stosunku do bufetowych i kelnerek przy ocenie współzawodnictwa stosujemy punktację:

1. Za wykonanie nałożonego planu obrotów indywidualnie na bufetową 100 pkt. za 100% wykonanego planu, za każdy % ponad 100% — 2 pkt. dodatnie. Gdy plan nie zostanie wykonany, liczymy pkt. 1:1.
2. Za jedną słuszną pochwałę zakładu, kuchni lub pracownika uwidocznioną w książce życzeń i zażeń

leń albo w prasie, dajemy 25 pkt. dodatnich, za jedną sprawdzoną opinię ujemną — 50 pkt. ujemnych każdemu pracownikowi. 3. Za zaginięcie lub zniszczenie spodka, noża, kufła lub tp. dajemy po 10 pkt. ujemnych. 4. Za jedno spóźnienie do pracy dajemy 25 pkt. ujemnych, za jedną nieusprawiedliwioną nieobecność — 50 pkt. ujemnych.

W stosunku do pracowników kuchni: 1. Za wykonanie planu produkcji tak jak bufetowym. 2. Za pochwałę tak jak bufetowym. 3. Za zwiększenie asortymentu potraw o jedno danie złożone — 20 pkt., o dwa dania — 50 pkt., o trzy dania — 75 pkt. i za każde dalsze powyżej trzech dań 100 pkt. dodatnich. 4. Kucharcze, jeśli prowadzi rozliczenie kuchni, dajemy 100 pkt. za dobre i terminowe planowanie i rozliczenie.

Ref. do spraw rozliczeniowych: 1. Punkty zasadnicze — w zależności od wykonania planu placówki, jak bufetowym. 2. Za sprawozdanie dekadowe złożone w pierwszym dniu po dekadzie dajemy 20 pkt., w drugim dniu — 10 pkt. dodatnich. Za opóźnienie sprawozdania — 30 pkt. ujemnych. 3. Za dobre sprawozdanie nadesłane w terminie — 100 pkt. dodatnich, za każdy błąd 20 pkt. ujemnych.

Magazynier i jego pomocnik: 1. Punkty zasadnicze liczymy od wykonania planu obrotów placówki, jak bufetowym. 2. Za dobre zaopatrzenie placówki w towary — 100 pkt. dodatnich. Za sprowadzenie towarów o złej jakości lub braki — po 50 pkt. ujemnych. 3. Za każdy brak wykryty przy remanencie — po 20 pkt. ujemnych. Za złe przechowywanie towarów — po 50 pkt. ujemnych, za dobre — po 25 pkt. dodatnich. 4. Za każdą usterkę stwierdzoną przez organa kontrolne — po 10 pkt. ujemnych.

Sprzątaczkę: 1. Punkty zasadnicze liczymy w zależności od wykonania planu placówki, jak bufetowym i dodatkowe w zależności od skali ocen za czystość. Skala ocen: dostateczny — 50 pkt., dobry — 75 pkt., bardzo dobry — 100 pkt., wzorowy — 150 pkt.

Ponadto każdemu pracownikowi dajemy po 50 pkt. dodatnich za indywidualną prenumeratę „Żywienia Zbiorowego“, jednorazowe wykonanie gazetki ściennej, jednorazową dekorację sali oraz za każde podjęte i zrealizowane zobowiązanie. Jeśli pracownik będzie miał urlop lub będzie chory i nałożonego planu indywidualnie nie wykona, to wówczas punkty zasadnicze liczy się w zależności od wykonania planu placówki.

W I kwartale natrafiono na trudności przy punktowaniu pracowników biura i bufetowych, ponieważ pracownicy biura otrzymywali 2 razy tyle punktów, co pracownicy fi-

zyczni i na wykresie współzawodnictwa linie pracowników fizycznych szły niżej. Stawiało to komisję współzawodnictwa w złym świetle. Postanowiono więc w II kw. zmienić punktację pracownikom biura: za sprawozdanie dekadowe złożone w pierwszym dniu po dekadzie dawać 10 pkt., w drugim — 5 pkt. Za dobre sprawozdanie nadesłane w terminie dawać — 50 pkt., za każdy błąd — 10 pkt. ujemnych.

Zmieniono punktację co do mank biorąc pod uwagę wartość, tj. jeśli manko nie przekracza 50 zł, dajemy — 10 punktów; od 50 do 100 zł dajemy 20 pkt. ujemnych, powyżej 100 zł 50 pkt. ujemnych.

Obecnie nie ma trudności z punktowaniem pracowników, którego dokonuje komisja współzawodnictwa co miesiąc na zebraniu. Przez okres miesiąca komisja czuwa nad wykonaniem planu. Dzięki współzawodnictwu plan obrotów został wykonany w pierwszym półroczu z nadwyżką, mimo że pula zagwarantowana umową i rozdzielnikami wynosiła 53% przeciętnie.

Wielkie korzyści ze współzawodnictwa odnieśli pracownicy biorący w nim udział. Zarząd OKZG Olsztyń i Związek Zaw. Prac. Przem. Spożywczego widząc nasze osiągnięcia udziela nam wszechstronnego poparcia. Na podstawie naszych wyników pracy w I półroczu wszystkich pracowników biorących udział we współzawodnictwie przeszerowano do wyższych grup uposażenia. Przewodzącą bufetową Ignato-

wicz Stanisławę w dniu 22 lipca 1953 r. odznaczono Odznaką Przewodnika Pracy; bufetową Stasiak Wandę przeniesiono na stanowisko referenta do spraw rozliczeniowych i nagrodzono nagrodą pieniężną; bufetową Nidecką Krystynę przeniesiono na stanowisko starszej bufetowej; sprzątaczkę Rajską Józefę — na stanowisko bufetowej. Nagrodami pieniężnymi nagrodzono sprzątaczkę Pakuły Bronisławę, bufetowe Ujasz Helene, Karol Marię i Opolską Stanisławę, pracownice kuchni Bartoszkę Marię i Lukomską Annę, robotnika Stanisława Bijak. Zawistowską Władysławę przeniesiono z pomocy kuchennej na stanowisko kucharki. Razem pracownicy otrzymali 1 450 zł nagród.

W celu lepszej organizacji współzawodnictwa zostanie wprowadzona tablica porównawcza, taka jak w podanym wyżej Nrze „Żywienia Zbiorowego“, z tym, że pracownikom uzyskującym w poszczególnych dniach punkty ujemne ilość ta zostanie odjęta od punktów dodatnich. Pracownicy nie mający usterek otrzymają po 30 pkt. dodatnich.

Współzawodnictwo traktujemy jako środek wychowania pracowników; zagwarantowana pula towarowa, dobrze uświadomiony politycznie, społecznie i fachowo personel, znający codzienne swoje zadania, biorący udział w socjalistycznym współzawodnictwie pracy, daje gwarancję wykonania planu.

Franciszek Charubin

Racjonalizatorzy w Zakopanem

Załoga Wytwórni Ciast, będącej zakładem pomocniczym dla zakładów gastronomicznych w Zakopanem, zdała egzamin ze swej pracy. Swą wyteżoną i coraz lepiej usprawnioną pracą stale dąży do jak największego przekroczenia planu produkcji. Dowodem tego są następujące pomysły usprawniające i racjonalizatorskie, które dały w swoich wynikach bardzo duże oszczędności, jeśli chodzi o czas pracy.

Przy produkcji ciastek „Paryżanki“ drażono każde ciastko osobno, potem nakładano krem, składano, wyrównywano krem dookoła ciastka i obsypywano cukrem - pudrem. Ob. Święchowicz zastosował inną produkcję tego samego ciastka: po ułożeniu połówek ciastka, szparycowano krem, następnie przykładano drugą połówkę, wyrównywano krem i obsypywano. Czas produkcji wg tej metody jest o 40% krótszy.

Przy produkcji gwiazdek — po wykrojeniu z ciasta jednej gwiazdki, smarowano każdą osobno, następnie maczano w cukrze i układano na blachę. Ob. Jan Bielski zastosował inną metodę. Po wykrojeniu głębszą foremką czterech do 5-ciu gwiazdek równocześnie, rzucał je na mokry kawałek płótna, następnie maczał w cukrze i układał na blachę. Czas przygotowania ciastek wg tej meto-

dy był o 60% krótszy od czasu wg starej metody.

Przy wałkowaniu ciasta Ob. Wójcik zastosował metodę wałkowania ciasta wielkością powierzchni 2 blach. Uzyskał przez to czas wałkowania o 50% krótszy.

Do dzielenia „znaczenia“ tortów na odpowiednią ilość kawalców używano noża, Ob. Zdebski zastosował przy znaczeniu tortów formę z bla-

chy, którą znaczone torty przez jedno jej przyłożenie. Czas dzielenia skrócił się dziesięciokrotnie.

Ob. Brach zastosował aparat do krojenia ciast, składający się z szeregu kół z blachy stalowej umieszczonych na osi. Odstęp między kołami można zmieniać. Zużycie czasu do krojenia ciast aparatem pomysłu Ob. Bracha zmniejsza się do 10% czasu zużywanego normalnie przez pracownika przy użyciu noża.

Tadeusz Bommer

W sprawie ujednoczenia pracy stołówek

W związku z artykułami w Nrze 9 „Żywienia Zbiorowego“ pt. „O właściwe ustawienie stołówek“ i „Ujednoczenie pracy stołówek“, chcę podzielić się spostrzeżeniami z kursu dla kierowniczek stołówek szkół położonych, pielęgniarek i felczerskich z całej Polski. Kurs organizowało Ministerstwo Zdrowia w Krakowie od 1 do 15 lipca br. Na gościach organizacji pracy, a więc przedmiotu, który dał możliwość zaznajomienia się z warunkami pracy każdej stołówki, zostały zebrane poniższe informacje.

Omawiane stołówki podlegają jednemu resortowi — Ministerstwu Zdrowia, należałoby więc sądzić, że organizacja i praca w stołówkach

będzie oparta na ujednoczonych instrukcjach. O lokalach trudno mówić, gdyż korzysta się z takich, które były pod ręką. Drobne jednak remonty, które upraszczają pracę i oszczędzają siły pracowników, powinny być przeprowadzone. np. 1) windy na posiłki i towarowe; 2) okienka z kuchni do jadalni i o ile możliwości podwójne, by brudne naczynie nie stykało się z wydawanymi potrawami; 3) kuchenki gazowe lub elektryczne do podgrzewania śniadań słuchaczom idącym na ranne dyżury do szpitala; 4) maszyny do obierania ziemniaków (tylko 2 stołówki je mają); 5) maszyny do mięsa (w Siemianowicach żadnej nie mają); i 6) najdotkliwszy brak, to ułatwienie

zdobywania naczyń kuchennych i nakryć stołowych. Np. 30—40 garnuszków do kawy na 160—240 młodzieży absolutnie nie ułatwia pracy personelu, ani nie oszczędza drogiego czasu uczącej się młodzieży.

Stołówki pozostają bez receptur MHW. Na 14 kierowniczek stołówek dwie słyszały, że receptury są, lecz nikt ich nie poinformował, że i ich receptury obowiązują. Czym kierowały się przy układaniu jadłospisów i w całej gospodarce produktami? — Swoim doświadczeniem, a to stanowczo już nie wystarcza.

W dziale kadr mamy duże urozmaicenie, bo są np. stołówki, gdzie na 250 stołujących się mamy 10 pracowniczek, a w innej — 15 itp. Ilość personelu oczywiście musi być dostosowana do miejscowych warunków, ale nie powinny to być aż tak duże wahania. Np. na 1-go pracownika wypada konsumentów w szkołach Ministerstwa Zdrowia: Białystok 13, Częstochowa 24, Bytom 9,

Gdańsk 22, Kraków 33 i 17, Łódź 22 i 21, Poznań 20, Siemianowice 17, Tarnów 12, Warszawa 17, Zabrze 16.

Wymienione wyżej stołówki w globalnej sumie żywią około 3 tysięcy młodzieży, praca w nich winna więc być bardziej ujednolicona zwłaszcza, że należało do resortu o dużym ciężarze gatunkowym, walczącym o zdrowie i życie obywateli Polski Ludowej.

Uczestniczki stwierdzają, że kurs im dał dużo nowych i cennych wiadomości, lecz wiedzą, że jeszcze wiele braków trzeba usuwać stałą, systematyczną pracą. I dlatego zobowiązały się do organizowania na swoim terenie okresowych porad kierowniczek wszystkich stołówek. Wysłunęły również projekt zawodowego doksztalcania się w formie organizowania pokazów i czytania książek i wydawnictw prasowych, m. in. „Żywienia Zbiorowego“.

A. Witwicka

O tuczu trzody i premiach

(Z DOSWIADCZEŃ FWP)

Jakkolwiek na II półroczu br. tucz trzody wskazuje, że przeciętna norma „2 tuczniaki na 100 konsumentów“ przez większość Ośrodków Wczasowych została wysoko przekroczona, a to dzięki właściwemu i umiejętnemu wygospodarowaniu odpadków, to jednak widać dużą rozpiętość: o ile OW Jastrzębie na każde 100 miejsc wczasowych tuczy 8 tuczniaków, to Zakopane tylko 4, a Szczawnica 1,5.

Gdzie leżą przyczyny tych różnic? Hodowcy, którym należy się premia w wysokości zł 1.20 od przyrostu 1 kg żywca, w OW Szczawnica nie zostali o tym wcale poinformowani, natomiast w OW Krynica za

wyhodowanie 2.300 kg otrzymali tylko 147. —zł premii, podczas gdy nadzór, któremu należy się 3% od przyrostu wartości, otrzymał w tym samym czasie tyt. premii zł 700.— Brak troski ze strony kierownictwa OW. o pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy hodowli jeszcze jaskrawiej przedstawia się w OW Zakopane, gdzie kier. OW. zlecił sobie tytułem premii wypłatę zł 1.432.—, podczas gdy hodowcom, którzy wyprodukowali około 5 ton mięsa, zlecił wypłatę tylko 685.— zł, a OW Zakopane, Krynica, Mikuszowice, Szczawnica i Iwonicz za pół roku nie wypłacili premii pracownikom zbierającym odpadki pokon-

sumpcyjne ani jednego grosza, podczas gdy zbierający za każdy 1 kg powinien otrzymać 0.06 zł tyt. premii. W czasie, gdy Państwo Ludowe stara się na każdym kroku uznać pracę pracownika, to niedbałość świadcząca o zbiurokratyzowaniu się aparatu kierowniczego, nie zapominającego przy tym o własnych dochodach, podrywa zaufanie pracowników do zakładu pracy.

O podejściu zza biurka do niektórych zagadnień produkcyjnych może świadczyć sprawa hodowli królików. Według przekonania większości kierowników OW hodowla królików jest grubo deficytowa, a więc „nie warto“, „nie opłaca się“ itp., co ma usprawiedliwiać niewykonanie planów na rok 1953. Tymczasem OW Jastrzębie na 2 kuchnie hoduje stale około 50 szt. królików, Zakopane więc mogłoby, idąc za tym przykładem, hodować około 750 sztuk, co w skali naszej Dyrekcji, wyniosłoby przyrostu rocznego kilka tysięcy sztuk zwierząt futerkowych. Niepowodzenia, wyniki z prowadzenia centralnych hodowli, wystarczyły, aby hodowlę królików zlikwidować. Nikt natomiast nie przeanalizował możliwości tej hodowli przy poszczególnych Domach Wczasowych, z których każdy posiada ogródki, nikt nie wziął pod uwagę głosów pracowników, amatorów-hodowców, którzy domagali się zaprowadzenia hodowli. Nikt nie zapoznał się z możliwościami uzyskania taniego i smacznego mięsa dla wczasowiczów i wartościowych futerek, które tytułem premii stanowią własność hodowcy.

OW Jastrzębie, który wykazuje opłacalność hodowli królików, powinien być przykładem dla pozostałych, żywić więc należy nadzieję że ten odcinek gospodarczy ulegnie radykalnej poprawie.

Zygmunt Smolarz

Racjonalna gospodarka węglem

Aby zmobilizować się do akcji jak najbardziej oszczędnej gospodarki węglem, trzeba poznać technikę palenia pod płytą kuchenną oraz racjonalną gospodarkę węglem w czasie produkcji.

W ciągu dnia należy zwracać uwagę na intensywność palenia w poszczególnych okresach produkcji, np. gdy potrawy postawione na płycie kuchennej mają osiągnąć punkt wrzenia, należy włożyć więcej węgla, potem zaś podtrzymywać tylko palenie doskonale nadającym się do tego celu miałem węglowym lub żużlem. Nadmierne palenie w momentach, kiedy produkcja tego nie wymaga, prowadzi tylko do marnotrawstwa węgla.

Przygotowanie materiałów opalowych i czyszczenie palenisk. Materiały potrzebne do rozpalenia pod płytą kuchenną: a) papier (makulatura), b) drzewo drobno porąbane, możliwie drzazgi smolne oraz drzewo grubsze lub łofuks, c) węgiel drobny i węgiel grubszy i d) zapałki — należy przygotować dnia poprzedniego

po zakończeniu pracy w kuchni. Węgiel do całodziennej produkcji należy obliczyć i zważyć według ustalonego normatywu. Następnie zdjęć z trzonu kuchennego krążki, zamknąć drzwiczki dolne i górne, przegarnąć haczykiem ruszt, wybrać do oddzielnego wiadra żużel. Do wiadra przykrytego mokrą ścierką, ażeby się pył nie rozchodził po kuchni, wybrać łopatką popiół.

Technika rozpalania ognia. Otworzyć szyber — ciągnik. Na ruszcie położyć papier, ułożyć w studzienkę drzewo drobne (drzazgi), na nim drzewo grubsze, podpalić papier. Gdy drzewo całkowicie ogarnie płomienią wsypać drobny węgiel, potem grubszy.

Przy stosowaniu łofuksu do rozpalania ognia drzewo jest zbyt ciężkie. Na palący się łofuks kłaść bezpośrednio najpierw drobniejsze kawałki węgla, potem grubsze.

Na rozżarzony węgiel dokładać większe kawałki węgla, co powinno mieć miejsce podczas największego

nasilenia gotowania potraw. Dosypywać węgiel w miarę potrzeby po jednej łopatkę, utrzymując stale płomień konieczny do gotowania potraw.

Racjonalna gospodarka węglem w czasie produkcji. W czasie małego nasilenia produkcji, to jest w godzinach rannych, utrzymywać słaby ogień tak, aby była rozgrzewana mała powierzchnia płyty, wystarczająca do przygotowywania dań śniadaniowych. W następnych godzinach produkcji w miarę potrzeby nastawiania dalszych potraw rozgrzewać większą powierzch-

nię płyty przez równomiernie dosypywanie węgla i w ten sposób utrzymywać właściwy płomień pod płytą.

W każdym wypadku należy pamiętać o oszczędzaniu węgla, który dosypuje się systematycznie tak, aby uzyskać rozgrzanie odpowiedniej wielkości powierzchni płyty, koniecznej do nastawienia właściwej ilości garnków w danym czasie. Odpowiednie utrzymanie ognia pod płytą kuchenną przedstawia tablica nr 1.

KOLEJNOŚĆ NASTAWIENIA POTRAW W ZAKŁADZIE O CHARAKTERZE OTWARTYM — CZYNNYM OD GODZ. 7 - 22-EJ

Wydawanie śniadań	od godz. 7—10-ej
„ obiadów	od godz. 12—17-ej
„ dań barowych	od godz. 10—22-ej

Godziny 6-8	8 - 9	9 - 10	10 - 11	11 - 12	12 - 17
Słaby ogień	Słaby ogień	Mocniejszy ogień	Silny ogień	Silny ogień	Słaby ogień
Rozgrzana mała pow. płyty	Rozgrzana mała pow. płyty	Rozgrzana większa pow. płyty	Rozgrzana cała pow. płyt	Rozgrzana cała pow. płyty	
Przygotowanie śniadań	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nastawienie wywarów kostnych na zupę 2. Gotowanie deserów studzonych 3. Gotowanie zup studzonych owocowych i chłodników jarzynowych 4. Gotowanie mięsa na sztukę mięsa 5. Nastawienie kasz dłużej gotujących się i strączkowych 6. Wstawienie do pieczenia mięsa wieprzowego 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nastawienie i wykańczanie potraw barowych 2. Nastawianie jarzyn dłużej gotujących się (buraków kapusty kisz.) 3. Nastawianie kasz krócej gotujących się 4. Wstawienie do pieczenia mięsa wołowego 5. Nastawienie wody na zupy jarzynowe (w zimie) 6. Wstawienie do pieczenia gęsi, indyka 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nastawienie jarzyn krócej gotujących się (marchwi itp.) 2. Nastawienie ryżu na sypko 3. Nastawienie kaczki do pieczenia 4. Nastawienie zup na wywarze jarzynowym (w lecie i jesienią) 5. Nastawienie ciełciny na potrawę 6. Nastawienie makaronu do gotowania 7. Przygotowanie zaplanowanych dodatków do zup 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wkładanie ziemniaków do zup 2. Smażenie siekanełk itp. 3. Nastawienie ziemniaków w małych ilościach 4. Wykańczanie potraw 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utrzymanie w stanie gorącym dań typu obiadowego 2. Smażenie dań na zamówienie 3. Gotowanie ziemniaków w małych ilościach ca 1/2 godz. godziny 17 - 22 Słaby ogień 1. Uzupelnianie dań na zamówienie 2. Gotowanie potraw barowych.

Gdy potrawy dogotowują się, wykorzystać do palenia miał węglowy, przygotowany w następujący sposób: miał skropić wodą, zawinąć w gazetę i włożyć na rozżarzony węgiel. Można też wykorzystać żużel węglowy, który przed włożeniem do pieca należy skropić wodą.

Celem właściwego wykorzystania trzonu kuchennego i oszczędnej gospodarki węglem, pracownicy kuchni powinni ściśle przestrzegać czasu gotowania poszczególnych potraw, według załączonych tablic: nr 2, 3, 4 i 5.

Tablica 2
ILOŚĆ CZASU POTRZEBNA DO UGOTOWANIA POSZCZEGÓLNYCH RODZAJÓW ZUP

L. p.	Rodzaj zup	Czas gotowania		U W A G I
		godzi-ny	minu-ty	
1	Zupy na wywarze kostno - jarzynowym	2	30	Jarzyny wrzucać latem 1/2 godziny zimą godzinę przed zakończeniem gotowania zupy
2	Zupy na wywarze jarzynowym latem i jesienią	—	30	od momentu zagotowania
3	Zupy na wywarze jarzynowym zimą	1	—	od momentu zagotowania
4	Zupy owocowe (owoce świeże)	—	1—15	od momentu zagotowania
5	Zupy owocowe (owoce suszone)	—	15—25	od momentu zagotowania

Tablica 3
ILOŚĆ CZASU POTRZEBNA DO UGOTOWANIA POSZCZEGÓLNYCH KASZ I KLUSEK

L. p.	Nazwa surowca	Sposób gotowania	Czas gotowania	
			godzi-ny	minu-ty
1	Kasza gryczana	na sypko	2	—
		na gęsto	1	30
2	Ryż	na sypko	1	30
		na gęsto	1	—
3	Kasza jęczmienna	na sypko	2	30
		na gęsto	2	—
4	Kasza owsjana	na gęsto	—	5*)
5	Kasza manna	na gęsto	—	10*)
6	Kasza kukurydziana	na gęsto	2	—
7	Kluski fabryczne, kolanka, muszelki itp.	w wodzie	—	30
8	Kluski wermiszel	w wodzie	—	15

*) Od momentu zagotowania.

Gdy potrawy są w stanie wrzenia, należy przymknąć drzwiczki dolne, aby zmniejszyć szybkość spalania się węgla.

Nową porcję węgla należy dokładać dopiero wówczas, gdy węgiel jest zupełnie rozżarzony, przy czym zamykać dolne drzwiczki. Powierzchnia płyty kuchennej powinna być całkowicie wykorzystana przez cały czas trwania produkcji — garnki ustawiać tak, aby nie było niewykorzystanego miejsca na rozgrzanej płycie.

Jeśli garnki częściowo już zdejmujemy z płyty kuchennej, nastawiać wodę do mycia naczyń, szczególnie jeśli brak jest w kuchni boylera lub wykorzystać płytę do gotowania surowców zaplanowanych w produkcji na dzień następny (buraki, nóżki na galarete, flaki itp.). Wszystkie garnki postawione na płycie kuchennej powinny być przykryte pokrywkami, gdyż wtedy szybciej uzyskuje się punkt wrzenia.

Wielkość garnków dopasować do ilości zaplanowanych porcji, gdyż duży garnek wymaga dłuższego ogrzewania. Ze względu na oszczędność opału przestrzegać ściśle godzin wydawania posiłków podstawowych.

Do utrzymania odpowiedniej temperatury potraw należy wykorzystać piekarniki. Po zakończeniu dnia pracy należy wygasić palenisko, zalewając ostrożnie wodą. Pozostały niewypalony węgiel zużytkować w dniu następnym.

Kierownik i magazynier winni przestrzegać właściwych terminów zaopatrzenia i właściwego asortymentu węgla, odpowiedniego dla potrzeb zbiorowego żywienia. Na magazynowanie węgla przeznaczyć odpowiednio piwnice, zwrócić uwagę, aby nie trutować węgla przy nabieraniu i nie rozkruszać go na miał.

Maksymalne normy węgla opracowane przez Dział Zbiorowego Żywienia ZSS na podstawie zebranego materiału w terenie przedstawiają się następująco: a) dla restauracji, jadłodajni i stołówek na sporządzenie jednego obiadu (2-daniowego) — 0,20 kg węgla, b) dla barów na sporządzenie jednego dania — 0,10 kg węgla, c) dla kawiarni i cukierni na sporządzenie jednego dania oraz utrzymanie ognia pod płytą kuchenną celem dalszej produkcji — 0,15 kg węgla. Przy wyłącznym użyciu gazu, co często ma miejsce w tym typie zakładów, na sporządzenie jednego dania norma gazu została ustalona w ilości 0,03 m³.

Należy zaznaczyć, że podane normy węgla i gazu trzeba uważać za maksymalne; niższą normę w kilku wypadkach osiągnęły zakłady zbiorowego żywienia przy stosowaniu właściwej gospodarki materiałami opałowymi.

Maria Walens

Przechowywanie zapasów zimowych

Przechowywanie ziemniaków. Nieumiejętne przechowywanie ziemniaków w okresie jesienno-zimowym powoduje straty sięgające a nawet przekraczające 8% stanu zbiorów. Dlatego, zanim przystąpimy do składowania ziemniaków w piwnicach lub innych do tego celu przeznaczonych pomieszczeniach, ziemniaki należy starannie przebrać, osuszyć i oczyścić z ziemi. Suszenie winno się odbywać na wolnym powietrzu lub też w lekko ogrzanym pomieszczeniu. Przed złożeniem ziemniaków piwnice gruntownie oczyścimy i dobrze przewietrzamy, podłogę, ściany i sufit malujemy wapnem. Ponadto podłogę i ściany okładamy deskami. W braku piwnic do przechowywania ziemniaków wybiera się chłodne, ciemne i suche pomieszczenie z dobrą cyrkulacją powietrza. Najstosowniejsza temperatura waha się od +2 do +4°C. Maksymalną granicę dolną stanowi +1°C, górną zaś +8°C. W 9/10 wypadków powodem nadmiernych ubytków ziemniaków jest albo nadmierne ciepło albo też zbyt zimno. Ziemniaki przechowywane w zbyt ciepłym pomieszczeniu tracą na wadze i posiadają skłonność do kiełkowania. Przechowywane natomiast w zbyt niskiej temperaturze przemarzają i stają się słodkie w smaku. W wypadku, gdy w przechowalni temperatura się obniży, należy ziemniaki przykryć workami, papierem lub wełną drzewną. Do badania temperatury ziemniaków złożonych na stercie służy tzw. termometr laskowy.

Okna piwnicy otwieramy aż do nadejścia mrozów. W dalszym etapie, gdy temperatura na dworze się obniży, okna należy opatrzyć słomiankami, ale tak aby był udostępniony dopływ powietrza. Proces kiełkowania powstaje w temperaturze od +2° do +3°. W okresie wiosny ziemniaki wykazują większą tendencję do kiełkowania w ciemnej piwnicy. Straty, jakie w tym okresie powstają, sięgają do 30%.

Ziemniaki należy przechowywać w stertach, których wysokość nie może przekraczać 1,5 m. Najbardziej odpowiednią wysokością warstwy jest 80 cm. Zasadniczym błędem, w praktyce najczęściej spotykanym, jest pobieranie ziemniaków od góry sterty. Od czasu do czasu trzeba ziemniaki przegarniać i obsypującą się ziemię wyrzucić.

Przechowywanie owoców. Przy przechowywaniu owoców w okresie jesienno-zimowym, należy zachować dużą ostrożność. Owoce bowiem wymagają wielkiego wysiłku i starannej opieki w czasie przechowywania.

Najmniejsze chociażby niedopatrzenie w tym względzie może pociągnąć za sobą niepowetowane straty.

Przed przechowywaniem należy przeprowadzić ścisłą selekcję owoców, eliminując sztuki z uszkodzonym naskórkiem, czy robaczywe. Robaki z owoców zarażonych w czasie przechowywania przechodzą do owoców zdrowych. Owoce przeznaczonych do przechowywania, nie należy wycierać. Przez wycieranie bowiem owoce tracą woskową warstwę i stają się mniej odporne na wpływy atmosferyczne.

Najlepszym miejscem do przechowywania owoców jest piwnica lekko oświetlona, przewiewna, o temperaturze od +3° do +4°C. Przechowalnia nie może być zbyt sucha, gdyż wtedy owoce tracą na wadze i zmieniają swój smak. Przechowalnie posiadające centralne ogrzewanie nie nadają się do przechowywania owoców. Polecane jest wybielanie ścian i podłóg. W przechowalniach zbyt suchych należy ustawić zbiornik z wodą, ewentualnie od czasu do czasu skrapiać podłogi wodą. Jeżeli natomiast wilgotność przekracza dozwoloną normę (75%—85%), dobrze jest niegaszone wapno posypać na blaszanej płycie.

Owoce winny być przechowywane na półkach o pochyleniu 40°, aby można było dokładnie je obserwować. Półki te dobrze jest wyłożyć słomą lub innym wolnym od zapachu materiałem. Owoce na półce nie mogą się stykać, nacisk bowiem przyspiesza gnicię. Wielkość półek oblicza się w ten sposób, że na każdą sztukę przewiduje się 10 cm, zakładając, że odstępy pomiędzy poszczególnymi sztukami wyniosą około 1,5 cm.

Owoców w żadnym wypadku nie wolno przechowywać razem z artykułami o silnym zapachu, jak: ziemniaki, nafta, śledzie, mydło. Owoce bowiem łatwo przyswajają sobie te obce zapachy, tracąc przy tym na wartości.

Do mniej znanych u nas sposobów przechowywania owoców, szczególnie pestkowych, zaliczyć należy przechowywanie w miałkim torfie. Owoce przeznaczone do przechowywania tym sposobem muszą się „wypocić” przez magazynowanie luzem przez okres 3 tygodni. Następnie zawijają się je w pergaminowy papier, nakładają warstwami i przesypuje miałkim torfem.

Przechowywanie warzyw. Podstawowym warunkiem przechowywania warzyw jest zdolność utrzymania po-

mieszczenia w pewnej normie temperatury jak i wilgotności. Najbardziej odpowiednią temperaturą — to temperatura $+2^{\circ}$ do $+3^{\circ}\text{C}$. Wilgotność natomiast nie może spadać poniżej 60% wg skali tzw. psychrometru Augusta — przrządu do mierzenia wilgotności. Nadmierna suchota magazynu powoduje wysychanie i wędnięcie warzyw. Temperatura warzyw nagromadzonych w magazynie posiada tendencję do wzrastania, dlatego zmagazynowane warzywa należy często sprawdzać termometrem laskowym, który się wkłada do środka złożonej warstwy produktów. Za krytyczną temperaturę należy uważać $+6^{\circ}\text{C}$. W wypadku stwierdzenia zbyt wysokiej temperatury, warzywa należy przemieszać, aby udostępnić im dopływ powietrza.

Warzywa w większych ilościach wysypuje się albo wprost na podłogę, albo też w oddzielne skrzynie. Warzywa przechowywane w skrzyniach przesypuje się su-

chym piaskiem. Skrzynie te winny być odsunięte od ścian na odległość 1/2 metra w celu uprzystępnienia przepływu powietrza. Okopowe w niewielkich ilościach (pietruszka, pory, selery itp.) przechowuje się na półkach posiadających boczne ściany. W ten sposób ułożone warzywa przesypuje się również suchym piaskiem.

Kapustę kładzie się na półki plecione z chrustu.

Do przechowywania cebuli wybieramy tylko wyboro-we sztuki, nie wykazujące najmniejszego nawet zadrażnienia łuski. Cebulę umieszczamy w workach jutowych, luźno tkanych i zawieszamy u sufitu, tak by dopływ powietrza był zapewniomy w największym stopniu. Ważną rolę odgrywa tutaj utrzymanie odpowiedniej wilgotności powietrza (od 70—75%), wtedy bowiem zahamowany zostaje rozwój niektórych szkodliwych pleśni.

mgr Tadeusz Wdowiak

Surówki z kapusty kiszonej w dożywianiu dzieci

Ponieważ ilość witaminy C w kapuście kiszonej jest ściśle uzależniona od 1) techniki kiszenia i prawidłowego przebiegu fermentacji, 2) sposobu przechowania, 3) czasu zużycowania kapusty po wyjęciu z beczki — konieczne jest poznanie całego zespołu czynników decydujących o wysokiej jakości kiszonki. Badania prowadzone w wielu zakładach naukowych wykazały, że kapusta kiszona w ilościach mniejszych, a więc w beczkach, ma lepsze warunki dla zachowania wit. C, niż kapusta kiszona na skalę przemysłową w wielkich kadziach (silosach) 4—5 tonowych. Dzieje się tak dlatego, że kapusta kiszona w wielkich kadziach, narażona jest na zetknięcie z tlenem na bardzo dużej powierzchni, a jak wiemy tlen jest jednym z czynników najszybciej niszczących wit. C. Ze względu na zachowanie witaminy C niekorzystne jest również przekładanie ukiszzonej kapusty z kadzi do beczek, jak również drobna sprzedaż detaliczna, gdyż w obu wypadkach kapusta narażona jest na działanie tlenu na stosunkowo dużej powierzchni. Z tego też względu w czasie kiszenia, tak organizujemy pracę, żeby poszatkowane partie kapusty były zaraz ubijane w beczkach.

Kapusta (i sok) po wyjęciu z beczki musi być szybko zużytkowana, w każdym razie do czasu podania czy przyrządzenia — przechowywana w naczyniach mocno ubita. Wartość witaminy C w kapuście i soku jest bardzo zbliżona, z niewielką przewagą dla soku. Wg Z. Markuze w 100 g soku występuje średnio 35,2 mg witaminy C, a w 100 g kapusty 31,1 mg.

Ilość soku w dobrze ukiszzonej kapuście wynosi od 25 do 40%, co jest ilością bardzo wysoką. Ponieważ sok z kiszonej kapusty poza swoją wartością witaminową i mineralną posiada jeszcze wysokie wartości smakowe i lecznicze (posiada wybitne działanie sokopędne, to znaczy wzmaga wydzielanie soków trawienych, a tym samym pobudza apetyt), powinien być w pełni wykorzystany w żywieniu i dożywianiu dzieci oraz dorosłych.

Sok z kiszonej kapusty możemy podawać dzieciom: 1) jako napój-surówkę, przed obiadem czy drugim śniadaniem (jeśli sok jest zbyt kwaśny lub słony rozprowadzić go zimną, przegotowaną wodą), 2) używać, w braku jabłek, do zakwaszania surówki z marchwi i częściowo do innych surówek, 3) używać do zakwaszania barszczu buraczanego zabielenego, do zupy ziemniaczanej, łącznie z pokrajaną drobno kapustą itp.

Kapustę kiszoną należy podawać dzieciom głównie pod postacią różnorodnych surówek.

Surówka z kiszonej kapusty (w stanie naturalnym). Ilość na 1 porcję: 100 g kapusty, 5—10 g cukru. Ka-

pustę osączyć z soku, pokrajać i podać posypaną po wierzchu cukrem (kapusty nie należy płukać a odcisnąć sok wykorzystać oddzielnie lub włąć do beczki).

Surówka z kiszonej kapusty z cebulą lub szczypiorkiem. Ilość na 1 porcję: 100 g kapusty, 5 g cebuli lub szczypiorku, 5—10 g cukru, 2 g oleju. Kiszoną kapustę osączoną z soku pokrajać, wymieszać z pokrajaną drobno cebulą, olejem i doprawić do smaku cukrem. Jeśli kapusta jest zbyt kwaśna, to odcisnąć sok i nasączyć kapustę przegotowaną wodą z cukrem.

Surówka z kiszonej kapusty z jabłkami. Ilość na 1 porcję: 100 g kapusty, 25 do 50 g jabłek, 5—10 g cukru, 5 g cebuli, 2 g oleju, kminek. Kiszoną kapustę wymieszać z pokrojonymi w paseczki lub utartymi na grubej tarce jabłkami, drobno krajaną cebulą, kminkiem, olejem i cukrem.

Surówka z kiszonej kapusty z marchwią. Ilość na 1 porcję: 100 g kapusty, 25—50 g marchwi, 5—10 g cukru, 2 g oleju. Osączoną z soku kapustę wymieszać z utartą marchwią, dodać oliwy i cukru do smaku. Na surówkę tę możemy wykorzystać kapustę nawet b. kwaśną.

Surówka z kiszonej kapusty — barwiona. Ilość na 1 porcję: 100 g kapusty, 5—10 g buraka cukrowego, 5—10 g cukru, 2 g oleju. Kiszoną kapustę wymieszać z burakiem ćwikłowym utartym na bardzo drobnej tarce, z olejem i cukrem.

Poza surówkami kapustę kiszoną odcisniętą z soku możemy używać zamiast ogórków do sałatek ziemniaczano-jarzykowych, a poza tym do zupy ziemniaczanej, gdzie drobno pokrajaną kapustę dodajemy do zupy już ugotowanej i podprawionej. Surówki z kiszonej kapusty należy podawać dzieciom do drugich dań, lub po zawieszistych i niekwaśnych zupach np. po fasolowej, krupniku itp.

Dla dzieci w wieku szkolnym podajemy również kapustę gotowaną pod postacią kapuśniaku mazurskiego. Przy prawidłowym gotowaniu kapuśniaku zachowujemy znaczne ilości witaminy C. **Sabina Witkowska**

PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY

Ukazał się zeszyt 4 „Przeglądu Bibliograficznego Wydawnictw Gospodarczych” poświęcony zagadnieniom handlu i żywienia zbiorowego. M. in. zeszyt ten zawiera ciekawy przegląd literatury dotyczącej żywienia zbiorowego pióra Janusza Łosia.

Zwracamy uwagę czytelników na to pożyteczne i starannie redagowane czasopismo, które przynosi w każdym zeszycie poza obfitym materiałem bibliograficznym m. in. z zakresu żywienia zbiorowego również przeglądy literatury i zestawienia bibliograficzne ze wszystkich dziedzin gospodarki narodowej.

Następny zeszyt z okazji Rewolucji Październikowej poświęcony jest w części artykułowej zagadnieniom radzieckim.

Potrawy z dziczyzny

Mięso dziczyzny jest chude, ciemne, o dużej ilości ścięgien. Smak i aromat uzależnione są od sposobu odżywiania się zwierzęcia. Mała ilość tkanki tłuszczowej tłumaczy się dużą ich ruchliwością. Ruchliwość ta powoduje intensywną przemianę materii, a w związku z tym dużą ilość substancji wyciągowych w mięsie. Ciemna barwa mięsa spowodowana jest dużą zawartością hemoglobiny we krwi, która pozostaje w tkankach mięsa po zabiciu zwierzęcia, gdyż po uboju dzikiej zwierzyny przez zastrzelenie nie następuje wykrwienie. Mięso dziczyzny posiada znacznie mniej bakterii chorobotwórczych niż mięso zwierząt rzeźnych. Wyjątek stanowi mięso dzika, którego przydatność konsumpcyjną winien stwierdzić weterynarz.

Najwyższą wartość smakową posiada mięso ze zwierzyny zastrzelonej jesienią lub wczesną zimą. Po odstrzale późną zimą jest twarde i łykowate.

Zarówno dzika zwierzyna jak i dzikie ptactwo przed obróbką wstępną winno wisieć w chłodnym miejscu przez parę dni celem skruszenia. Głuszcze i cietrzewie wymagają leżenia (bez skubania) co najmniej 7 dni. Dzikie gęsi po zabiciu należy zaraz wypatroszyć i powiesić na tydzień lub dłużej, gdyż mięso ich jest bardzo twarde.

Obróbka wstępna.

Nie będziemy omawiać obróbki wstępnej zwierzyny, gdyż jest ona dostarczana do zakładów gastronomicznych oskórowana i nie w całości tuszach, a wydzielonych elementach gastronomicznych. W całości tuszkach dostarczane są zające, ale często również oskórowane. Obróbka wstępna zająca jest taka sama jak królików. Została ona omówiona w numerze wrześniowym (12, 1953 r.) „Żywienia Zbiorowego”. Obróbka wstępna dzikiego ptactwa obejmuje: 1) skubanie i opalenie, 2) patroszenie, 3) odcinanie szyi, skrzydełek i nóżek. Skubanie najlepiej jest przeprowadzać na sucho uważając, aby nie rozderzeć skóry. Skubanie przeprowadza się w pewnej kolejności: 1) dużych piór z ogona i skrzydeł, 2) piersi i brzucha, 3) grzbietu, 4) szyi, skrzydeł i nóg. Usunięcia resztek puchu dokonuje się przez opalenie, które przeprowadza się nad płomieniem gazowym lub spirytusowym. Opalać można tylko wtedy, gdy tuszka jest sucha. Tuszka ptaka ujmujemy się za końce skrzydeł i kończyny i przesuwa nad płomieniem tak, aby płomień wszędzie dotarł. Opalone pióra otrzepuje się czystą ściereczką.

Patroszenie rozpoczyna się od odcięcia głowy a następnie wyciąga wolę, tchawicę, odcina szyję, nóżki i skrzydła. Głowę odcina się przy kręgu szyjnym u nasady głowy. Następnie tuszkę ptaka układa się grzbietem do góry, głową do sprawiającego. Silnie naciągniętą skórę szyi przecina się wzdłuż aż do nasady, obluźwuje i odciąga skórę od szyi, następnie tchawicę i przełyk, który odcina się nisko nad wolem. Z kolei wyjmuje się wole. Tuszka układa się bokiem do sprawiającego i odcina szyję między ostatnim kręgiem szyi a kością obojczykową.

Skrzydła u dzikiego ptactwa odcina się od tuszki w drugim stawie, a nie jak u drobiu — w pierwszym. U słońek i bekasów odcina się skrzydełka i paznokcie. Szyję i głowę pozostawia się zdejmując z niej skórę i usuwając oczy.

Ptactwo wodne — kaczki i gęsi patroszy się podobnie jak drób. Tuszka układa się na grzbiecie, łapami do sprawiającego. Jamę brzuszną nacinają się ostrym, małym nożem od otworu odbykowego do mostka. Wnętrznosci obluźwuje palcami prawej ręki, następnie ujmuje żołądek i ostrożnie, aby nie rozgnieść żółci wyjmuje się wątrobę wraz z wnętrznościami. Zakończenie kiszek wycina się przy odbycie. Odkładamy do wykorzystania żołądek, serce i wątrobę. W tej ostatniej wycina się ostrożnie woreczek żółciowy. Pozostałe wnętrznosci odrzuca się jako niejadalne odpadki.

Tusze zwierzyny dzikiej dzieli się podobnie jak tusze zwierząt rzeźnych na część przednią i tylną. Najbardziej ceniona jest część tylna, w której wyróżniają się szynki i środkowa część grzbietu zwana com-brem. Mięso z tych części używa się na pieczyste.

Część przednia pod względem wartości kulinarnej jest mniej ceniona. Zawiera ona dużo tkanki łącznej. Mięso jest twarde i łykowate. Zmiękczenie mięsa podczas obróbki termicznej polega na zamianie tkanki łącznej w klej. Tkanka ta w części przedniej tuszy dzikiej zwierzyny jest twarda i jest jej więcej niż w części tylnej tuszy i dlatego podczas obróbki termicznej proces zamiany tkanki łącznej w klej trwa długo. Z tego też względu części przedniej nie można piec, tylko gotować. Zużytkowuje się to mięso na potrawki, dodatki do bigosów, na paszety lub na masę kotle-tową.

Obróbka półfabrykatów.

Obróbka sprawionej dziczyzny obejmuje kilka zabiegów, które stosuje się w zależności od rodzaju dziczyzny.

Solenie wewnątrz i od zewnątrz na parę dni przed obróbką termiczną stosuje się do dzikich kaczek i gęsi. Do kuropatw, cietrzewi i głuszców stosuje się także rozgnieciony jałowiec.

Większe ptaki i większe kawałki mięsa zwierzyny (pieczeń z dzika lub sarny) szpikuje się słoniną. Szpikowanie ma na celu nasycenie tłuszczem chudej tkanki mięsnej. Mięso nakłwa się ostrym, wąskim nożem (najlepiej specjalnym szpikulcem). W otwory wypcha się paski słoniny długości około 3 cm, szerokości 0.5 cm. Nie szpikuje się tuszek małych ptaków, np. kuropatwy, lecz owija płatami słoniny i okręca sznurkiem.

Niektóre rodzaje zwierzyny jak zające, sarny, dziki, cietrzewie i głuszcze trzeba przed obróbką termiczną wyżyłować i zamarynować w occie z korzeniami. Przetrzymanie mięsa w ciągu kilku dni w takiej sprawie spowoduje duże skruszenie tkanki mięsnej oraz podnosi wartość smakową potrawy.

Formowanie.

Dzikie ptactwo podobnie jak drób należy przed obróbką termiczną uformować. Czynność ta ma na celu przytrzymanie wszystkich odstających części — nóżek, skrzydełek tak, aby nie odstawały i nie wysychały w czasie pieczenia. W tym celu skórę szyi naciąga się na grzbiet ptaka, układa się na grzbiecie skrzydełka, przyciska się do boków i przyszywa igłą kucharską cienkim sznurkiem na wylot. Sznurek przewija się pod grzbietem, przymocowuje się jednym sztychem skórę szyi do grzbietu i wiąże się oba końce sznurka w miejscu, gdzie została wbita w skrzydło. Następnie podciąga się uda ku górze i nie odcinając sznurka wbija igłę w dolną część uda, po czym przewleka przez zakończenia mostka, wbijając w drugie udo. Sznurek z igłą przeciąga się przez zakończenie tułowia, przewleka pod grzbietem, zaczepia o związane skrzydełka, zawiązuje i odcina.

Obróbka termiczna.

Obróbka termiczna dziczyzny przebiega na tych samych zasadach, co obróbka zwierząt rzeźnych. Z dziczyzny przyrządza się najczęściej potrawy pieczone. Wysoka temperatura w piekarniku oraz częste podlewanie sosem z dużą ilością tłuszczu sprzyja rozklejaniu tkanki łącznej i zmiękczeniu mięsa.

Kuropatwy układa się w brytfannie na rozgrzanym tłuszczu ciasno, jedna obok drugiej i piecze w gorącym piekarniku około 3/4 godziny.

Pamiętać należy o częstym polewaniu sosem lub skrapianiu wodą, co zapobiega wysuszeniu i nadaje mięsu soczystość. Po upieczeniu zdejmuje się sznurek, kuropatwę kroci wzdłuż na połowy. Przed podaniem każdą połowę nacinają się trzy razy wzdłuż piersi. Nacięcie to można przełożyć masłem rozartym z sokiem z cytryny. Podaje się obłożone grzankami z bułki.

Dzikie gęsi i kaczki przed pieczeniem sparza się wrzącym bajcem z octu, cebuli i korzeni i pozostawia na dwa dni. Następnie szpikuje się gęsto słoniną, naciera majerankiem, soli i piecze w piekarniku polewając często tłuszczem. Podaje się z kompotem lub sałatą.

Mięso z dzika wymaga leżenia w marynacie przez 6 — 7 dni. Z combra zdejmujemy się wierzchni tłuszcz, a następnie po naszpikowaniu piecze się w piekarniku przez 1½ godz. często polewając tłuszczem. Gdy się zrumieni, dodać 1/8 l. białego wina, obsypać mąką i zalać 1/4 l. kwaśnej śmietany. Zagotować i pozostawić na ogniu, aby mięso przeniknęło smakiem sosu. Podaje się nacięte w ukośne plastry po obu stronach kości grzbietowej wraz z czerwoną kapustą lub sałatą.

Jadwiga Celczyńska.

UWAGA, CZYTELNICY!

Wiele instytucji, jak np. Zakład Stołówek i Bufetów w Warszawie, PZGS, PSS w różnych stronach kraju, nie otrzymuje „Żywienia Zbiorowego“ pomimo opłacenia prenumeraty.

Wskazemy tu na dwie przyczyny tego stanu rzeczy:

1. W gospodarce planowej, co wyjaśniliśmy w art. „Nieco przezorności“ (Nr 11 „Żywienia Zbiorowego“), obowiązuje m. in. planowanie zużycia papieru. I dlatego nakłady czasopism ustala się na zasadzie zgłoszeń prenumeraty (Patrz informacje na str. 191 w n-rze 12 naszego czasopisma) do dnia 10 grudnia.

2. Wiele instytucji jeszcze dziś przesyła prenumeratę do Polskich Wydawnictw Gospodarczych bądź zamawia ją w redakcji. A przecież wielokrotnie informowaliśmy i podajemy w każdym n-rze u dołu ostatniej strony, że prenumeratę przyjmują tylko listonosze lub urzędy pocztowe.

W celu uniknięcia tegorocznych błędów musicie dopilnować, aby zakład Wasz czy instytucja zgłosiła ewent. opłaciła prenumeratę na rok 1954 do dnia 10 grudnia zgodnie z instrukcjami, podanymi na str. 191 nr 12 „Żywienia Zbiorowego“.

Zakłady, które trzeba pokazać



Zwycięska załoga KZG w Częstochowie



Bufet produkującego zakładu KZG w Częstochowie

W kilku ZDANIACH

BARY MLECZNE

Na podstawie korespondencji S. Sawickiego

Niedociągnięcia w pracy. Bary Mleczne w Poznaniu nie wykonywały planów produkcji własnej, gdyż nie stosowały szerokiego asortymentu dań. Wpłynęła tu także niska jakość niektórych dostarczanych nieterminowo artykułów np.: kefiru lub lodów, oraz często nieuprzejma obsługa konsumentów.

Powodem niedociągnięć jest przede wszystkim brak szkolenia pracowników. Należy w skali ogólnokrajowej zaplanować szkolenie kierowników barów mlecznych, kasjerek, kucharek, garmazerek, magazynierów i każdej pomocy barowej. Szkolenie należałoby oprzeć na formie szkolenia stałego, drogą samokształcenia oraz kursów korespondencyjnych, wydając odpowiednie skrypty.

W IV kwartale winna nastąpić poprawa w działalności barów mlecz-

nych w Poznaniu, gdyż wykonanie planów zostanie oparte przede wszystkim na produkcji własnej, będą organizowane narady robocze w placówkach, zostaną zaprenumerowane czasopisma oraz popularyzowane książki o tematyce żywienia zbiorowego.

Na naradzie roboczej barów mlecznych w Poznaniu zebrani postanowili uczcić III Światowy Kongres Zw. Zawodowych oraz rocznicę Rewolucji Październikowej lepszym wykonaniem planów IV kwartału. (ss)



Na podstawie korespondencji M. Kiełczykowskiej, P. Piórkowskiego, S. Sandera, J. Kapuścińskiego, A. Imielskiego.

Plan obrotów pionu CRS w sierpniu br. wykonany został w 111,7%, przy czym wszystkie województwa, z wyjątkiem Rzeszowa (99%), plan wykonały. Plan produkcji wykonało jedynie woj. gdańskie (102,7%). Ogólnie plan obrotów produkcją własną został wykonany w 81,5%. W porównaniu z lipcem br. zaznacza się pewna poprawa na tym odcinku. Na niewykonanie planu wpłynął brak realizacji pełnej ilości dostaw masy towarowej objętej planem. Powodowało to dokonywanie zakupu ze źródeł zdecentralizowanych. Poważną przyczyną zakupu z wolnego rynku sta-

nowią: mięso, wędliny, wyroby wędliniarskie itp.

Hodowla tuczników w pionie CRS nabiera coraz większego znaczenia, czego dowodem jest wprowadzenie systemu premii dla kierowników gospód, osób zajmujących się tuczem i zbierających odpadki. System ten przewiduje premię w wys. 3% wartości przyrostu tuczu dla kierowników gospód i 1 zł od kg przyrostu tuczu dla pracowników zbierających odpadki. Brak paszy i trudności w uzyskaniu kredytów na budowę pomieszczeń spowodowały, że roczny plan tuczu przykładowego w sierpniu został wykonany zaledwie w 53%.

Prowizyjny system plac. Dowodem troski o wykonanie planu produkcji własnej jest wprowadzenie z dniem 1 października br. prowizyjnego systemu plac w zakładach żyw. zbior., który problem ten niewątpliwie rozwiąże. Meldunki i wypowiedzi poszczególnych pracowników zakładów na temat prowizyjnego systemu plac dają wyraz pozytywnego ustosunkowania się ogółu pracowników do tego rodzaju systemu wynagradzania. Zlikwiduje on istniejące dotychczas rozbieżności w zarobkach pracowniczych i stworzy jednocześnie korzystne warunki egzystencji jednostki poprzez wniesienie większego wysiłku w zadania postawione przed zakładem. (mk)

W gospodzie w Raciążku pow. Aleksandrów woj. bydgoskie dzieją się niewłaściwe zjawiska. W chwili, gdy kierownik gospody rozpoczął urlop — zakład został zamknięty, ponieważ na jego miejsce Zarząd GS nie skierował zastępcy. Od 1 do 10 września gospoda nie funkcjonowała, co poważnie wpłynęło na wykonanie planów. Zarząd GS w Raciążku winien lepiej organizować pracę w gospodzie, tym bardziej, że posiada ona 3 etaty dla pracowników, a zatrudniony jest tylko jeden.

(pp)

W Białosłiwu jest niedobrze. Zakłady żyw. zbior. w Białosłiwu i miasteczku Kraj należące do GS Białosłiwie prowadzą tuż przyzakładowy. Prezes GS ob. Przybyliński mimo kilkakrotnych napomnień instruktora żyw. zbior. zakontraktował tuczniaki. W sierpniu i wrześniu w okolicy pracowały ekipy Wojska Polskiego. Żołnierze pozostawali na wyłącznym całodziennym utrzymaniu w tamtejszych zakładach, w których odczuwało się brak mięsa. Działo się tak dlatego, że pracownicy gospód tużą trzodę chlewną, a prezes Przybyliński za dostarczenie świń w ramach dostaw pobiera premię i wykonuje plany kontraktacji trzody chlewniej. (ss)

Rejestrowanie produkcji własnej. Przewidywany system płac, który m. in. ma na celu podniesienie poziomu realizowania planów produkcji własnej nałożył na personel gospód i bufetów obowiązek należytego rejestrowania produkcji własnej zakładów. Zdarza się, że za produkcję własną uważa wielu pracowników gospód jedynie dania obiadowe lub barowe, czasem produkcję kanapek, zaliczając do towarów handlowych takie dania, jak kawę, herbacę, jaja na miękko, jajecznicę itd.

Aby ułatwić rejestrowanie dziennej produkcji własnej należy w kuchni lub w bufecie przygotować każdego dnia na karcie spis dań, które w danym dniu będą wyprodukowane i zaznaczać ilość sprzedaną. Po zakończeniu pracy zliczyć ilość i wartość dań wyprodukowanych i wpisać do dzienniczka produkcji. Można też zastosować bloczki na każdy rodzaj dania lub dokonywać zapisów kredą na tablicy. (jk)

Z okazji Międzynarodowego Dnia Spółdzielczości odbyła się w gospodzie nr 1 w Bystrej akademicka. Po referatach i dyskusji nastąpiło rozdanie nagród dla przodujących pracowników, po czym w części artystycznej wystąpił 30-to osobowy chór męski „Echo“ z Mysłowic oraz zespół taneczny dzieci pracowników PSS w Mysłowicach, bawiące w Bystrej z wycieczką.

Przedterminowe wykonanie planu. Gospody ludowe powiatu Bielsko-Biała dzięki współzawodnictwu i stosowaniu cyklu gospodarczego wykonały w 100% plan obrotów za III kwartał. Wyróżniły się: gospoda nr 1 w Bystrej, nr 1 w Jaworzu i nr 1 w Szczyrku. (ai)



Na podstawie korespondencji K. Kowalewskiego, S. Kozara, H. Klimaszewskiej i innych.

Normy kelnerskie. W Olsztyńskich ZG opracowano nowe normy kelnerskie, które już zostały zatwierdzone przez władze nadrzędne. Nowe normy będą niewątpliwie mobilizować ogół kelnerów do lepszej i sprawniejszej obsługi konsumentów. Jak dotąd wśród kelnerów przodują: ob. Grzegorz Hej, Józefa Maik, Agnieszka Neuman, którzy za swoją uczciwą pracę i odpowiednie podejście do konsumenta otrzymują najwięcej pochwał. Nie posiadają oni mank.

Z narady roboczej. We wrześniu odbyła się w sali prezydium MRN w Olsztynie rozszerzona narada robocza, zwołana przez Olsztyńskie ZG dla dokonania analizy działalności za minione półrocze i zapoznania ogółu pracowników z wytycznymi, jakie wysunięte zostały na krajowej naradzie w Cieszynie. Z referatów oraz dyskusji wynikało, że OZG kroczy w czołowie pod względem rentowności i akumulacji. Mimo wysokiego planu obrotów został on wykonany w I półroczu w 98%, chociaż zawiodło planowane uruchomienie rest. w Hotelu Warmińskim, a istniejące zakłady nie zawsze odpowiadają stawianym wymaganiom pod względem przydatności. Duże postępy osiągnięto w likwidacji mank. Od stycznia nie zanotowano mank w kuchniach, a nawet manka kelnerów i bufetowych należą do rzadkości. Poprawę na tym odcinku należy w dużej mierze zawdzięczać współzawodnictwu międzyzakładowemu, obejmującemu ok. 90% personelu oraz sekcji rozliczeń księgowości, która terminowo rozlicza remanenty w punktach przerobów i usług.

W I półroczu OZG przygotowały 690 bufetów ruchomych bijąc rekord w stosowaniu tej formy handlu obnośnego. Wysiłki czynione w tym kierunku dały poważny efekt, gdyż pomogły w realizacji zagrożonego planu obrotów.

Nastąpiła również poprawa na odcinku podniesienia jakości produkcji, chociaż notowano również szereg niedociągnięć. Do przodujących pracowników należy zaliczyć: kierownika prac. cukierniczej — ob. Wojtkowiaka i cukiernika ob. Falkowskiego wprowadzających produkcję bogatego asortymentu wyrobów cukierniczych. Opracowują oni nowe wzory ciastek. W produkcji kuchennej przodują kuchmistrze: ob. ob. Puchalski z „Teatralnej“ i Rusak z „Turystycznej“. Przyrządzane przez nich potrawy cieszą się dobrą opinią wśród konsumentów. Przykładem pracowitości może być załoga garmazerni, która nie licząc się z godzinami pracy produkuje bogaty asortyment zakąsek dla zakładów i bufetów ruchomych. (kk)

Rada Kulinarna. W Jeleniogórskich ZG powstała tzw. Rada Kulinarna, która ma za zadanie podnieść jakość

produkcji zakładów, wpływać na zwiększenie asortymentu potraw oraz na poziom estetyki wydawanych dań. W skład Rady weszli: kucharz — instruktor, najlepsi kucharze przedsiębiorstwa oraz referent produkcji — absolwentka Technikum Gastronomicznego. Posiedzenia Rady organizowane będą 3 razy w miesiącu, kolejno we wszystkich zakładach. Na naradach m. in. referowane będą artykuły z prasy polskiej i radzieckiej, dotyczące zagadnień żyw. zbiorowego.

Zupy z wkładką. We wrześniu odbył się w Warszawie zorganizowany przez CZPG pokaz produkcji posiłków jednodaniowych tzw. zup z wkładką mięsną. Tego rodzaju posiłki cieszą się już dużą popularnością w wielu zakładach w kraju.

(zk)



Krystyna Filipczyk ukończyła z wynikiem bardzo dobrym kurs dla zastępców dyrektorów przedsiębiorstwa CZPG

W Państwowym Ośrodku Szkolenia w Jeleniej Górze odbywają się kursy dla kelnerek, kierowników zakładów i kucharzy. Ostatnio odbył się tam kurs dla kandydatów na dyrektorów dla spraw produkcyjno-handlowych. Kurs miał za zadanie pogłębić wiadomości społeczno-polityczne kandydatów oraz zaznajomienie z zasobem wiedzy fachowej w zakresie niezbędnym do objęcia stanowiska z-cy dyrektora przedsiębiorstwa. Egzamin końcowy wykazał, że kursanci dobrze pracowali. Samorząd i Egzekutywa Podstawowej Organizacji Partyjnej czuwały nad należyty przebiegiem samokształcenia. Spośród 23 uczestników kursu 4 osoby zdały z wynikiem bardzo dobrym. Są to: kol. kol. Krystyna Filipczyk z Chorzowskich ZG, Janina Gołębiewska z Łódzkich ZG, Henryk Dutkiiewicz z Opolskich ZG i Józef Ambroży ze Stargardzkich ZG. (sk)

Wyniki dobrej pracy kuchni. Restauracja „Polonia“ w Lublinie może poszczycić się poważnymi osiągnięciami: produkcja własna zakładu stanowi 65% w stosunku do ogólnego obrotu. Wyniki te osiąga zakład dzięki dobrej jakości dużego wyboru posiłków. Szefem produkcji jest tow. Teofil Socha. (bk)

Z okazji Światowego Kongresu Związków Zawodowych Rada Zakładowa przy WZG-Praga wezwała do współzawodnictwa o tytuł „Najlepszej Rady Zakładowej“. Apel ten skierowała do wszystkich rad zakładowych Zw. Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego.

W wezwaniu swym towarzysze z Rady Zakładowej WZG-Praga podała 10 punktów, których wypełnienie zakwalifikuje radę do pierwszeństwa. (hk)

Sprawy żywienia zbiorowego na sesji MRN w Krakowie. Na ostatniej sesji MRN w Krakowie omawiano między innymi niedociągnięcia w działalności Krakowskich ZG jak: brak społecznego wychowania kelnerów, co pociąga za sobą wadliwą obsługę konsumentów, brak inicjatywy handlowej, wskutek czego produkcja własna ulega obniżeniu, brak cenników w zakładach, brudy, pobieranie wyższych cen za posiłki i napoje.

Chorzowskie ZG usprawniają swą pracę. W związku z naradą pracowników zakładów gastronomicznych z konsumentami, zorganizowaną przez redakcję „Dziennika Zachodniego” w Stalinogrodzie, Dyrekcja ChZG podjęła na naradzie aktywno gospodarczego szereg uchwał zmierzających do usprawnienia pracy w zakładach gastronomicznych. Do każdego zakładu wyznaczony został z ramienia dyrekcji opiekun, którego zadaniem jest stała troska o właściwy styl pracy personelu i sygnalizowanie dyrekcji o brakach i niedociągnięciach. Rada Zakładowa ChZG zobowiązała mężów zaufania w zakładach do stałego przeprowadzania krótkich narad roboczych z personelem i mobilizowania załogi do wykonania planu oraz realizacji 5-dniowego cyklu gospodarczego. Dział produkcji przeprowadzać będzie miesięczne narady z szefem kuchni, zaś dział handlowy z personelem obsługującym.



Na kursie dla zastępców dyrektorów przedsiębiorstw CZPG w Jeleniej Górze.

Narada z konsumentami w Sosnowcu. Około stu konsumentów i pracowników gastronomicznych zebrało się w sali sosnowieckiej „Adrii”, aby omówić pracę punktów żywienia zbiorowego na terenie Sosnowca, Mysłowic i Szopienic.

W dyskusji zabierało głos kilkudziesięciu uczestników narady, którzy dostarczyli kierownikom zakładów gastronomicznych wiele cennego materiału do wykorzystania w ich pracy.

Kiermasz jesienno - zimowy. W kiermaszu jesienno - zimowym urządzonym przez handel uspołeczniony na Placu Zwycięstwa w Warszawie biorą także udział Warszawskie Zakłady Gastronomiczne, które ustawiły tam kioski obficie zaopatrzone w gorące dania barowe, dania rybne, zakąski, ciastka i pączki.

Śniadania popularne. CZPG wprowadził we wszystkich przedsiębiorstwach tzw. śniadania popularne wydawane po przystępnych cenach od godziny 6 rano. Śniadania te obejmują szereg zestawień do wyboru konsumentów. Inowacja ta została powitana z uznaniem ze strony pracującej ludności.

Narady z konsumentami. Z Gdańska, Stalinogrodu, Poznania, Krakowa, Nowej Huty, Bielska-Białej, Bydgoszczy donoszą nasi korespondenci o zorganizowanych przez tamtejsze przedsiębiorstwa gastronomiczne naradach z konsumentami.

„Rarytas” w Stalinogrodzie. Stalinogrodzkie ZG uruchomiły pierwszy na terenie miasta zakład gastronomiczny kategorii „S” (specjalny) pod nazwą „Rarytas” przy ul. Mariackiej. Nowy zakład otwarto od godz. 7 do 24 w nocy wydając jedynie posiłki najwyższej jakości. (sg)



Realizując zobowiązanie pierwszomajowe KZG w Rzeszowie wykonały w dniu 30 września roczny

plan produkcji w 105,3%. Sukces ten osiągnięto przez częste organizowanie narad roboczych, na których zapoznawano załogę z planami i ich realizacją oraz dzięki pełnej mobilizacji wszystkich pracowników, którzy do tego zagadnienia podeszli ze zrozumieniem i ofiarnością.

Dla uczczenia 36 rocznicy Rewolucji Październikowej załoga zakładu w Iławie podjęła zobowiązanie dotyczące: 1) wykonania planu obrotów we wrześniu w 102%, 2) wykonania planu produkcji we wrześniu w 101%, 3) wykopania do dnia 1 października zakładowych ziemniaków, 4) zmniejszenia we wrześniu i w następujących miesiącach mank o 25%, 5) powiększenia asortymentu produkcji kuchennej, garmazejryjnej i cukierniczej o 25%.

Nowy system prowadzenia narad. We wrześniu odbyła się w Olsztynskich KZG kolejna narada robocza, która miała na celu, oprócz omówienia wyników pracy w I półroczu oraz wytycznych na II półroczu, zapoznanie uczestników z osiągnięciami i stylem pracy produkującego zakładu KZG w Iławie. Uczestnicy narady mieli możliwość zobaczenia wzorowej i najwięcej na terenie tuczarni przyzakładowej, widzieli pracę punktu produkcji pomocniczej i kuchennej, pracę biura, magazynu, personelu operatywnego oraz obejrzeli jedyną świetlicę KZG. Mogli oni krytykować działalność ogólnego zakładu. Krytyki tej prawie nie było, gdyż załoga zakładu w Iławie, składająca się z większości z młodzieży — członków ZMP, na wiele dni przed odprawą doprowadziła zakład niemal że do wzorowej doskonałości.

W wyniku tak prowadzonej narady roboczej uczestnicy zdobywają materiał do naśladowania w swojej pracy, a zakład w miejscowości, w której ma być zorganizowana narada, zobowiązany jest do podniesienia stylu pracy na najwyższy poziom (wj)



Na podstawie korespondencji N. Wysockiej, C. Sztymelskiego, J. Eubiga i innych.

Na naradzie roboczej kierownictwa otwartych zakładów zbior. żyw. i wiceprezesów spółdzielni woj. bielskostockiego omówiono dwa zasadnicze zagadnienia: podniesienie jakości i ilości produkcji własnej oraz rentowność zakładów. Poddano mocnej krytyce działalność dotychczasową zakładów oraz współpracę z zarządami spółdzielni. Ustalono, że od 5 września zakłady przystąpią do lepszej, wydajniejszej pracy. Zebrani podjęli wezwanie PSS w Kętrzynie dotyczące nieprodukowania potraw złej jakości. (nw)

W Nowogardzie jest poprawa. W n-rze 12 „Żywienia Zbiorowego” na str. 190 ukazała się notatka pt. „Nowogard pracuje źle”. Do redakcji nadeszły wyjaśnienia, z których wynika, że słuszne było stwierdzenie złej pracy zakładów w I półroczu br. oraz o przywiązywaniu zbyt małej wagi do analizy kosztów. Po dokonaniu analizy półrocznego bilansu i ustaleniu faktycznego stanu gospodarki zwołana została specjalna narada wszystkich pracowników, na której postanowiono dołożyć wszelkich starań, aby tamtejsze zakłady nie pozostały więcej na ostatnim miejscu. Zobowiązanie to załoga z honorem wykonała, korzystając z każdej okazji, aby wyniki pracy podnieść, a koszty obniżyć. Obsługiwano w zakresie żywienia uczestników imprez, organizowanych w miejscowościach oddalonych nieraz o kilkanaście kilometrów od Nowogardu, dowożąc posiłki samochodami w kotłach. Organizując bufety starano się obsłużyć wszystkie większe zebrania oraz targi. Wyniki nie dały na siebie czekać. Już w sierpniu plan obrotu wykonany został w 116%, plan produkcji — w 142%. Poprawiono również strukturę obrotu i zmniejszono stratę w ciągu dwu miesięcy po półroczu o 2,5%. Dzięki ofiarnej pracy kierowników zakładów, rachmistrzów, kucharek, bufetowych, kelnerów i pozostałych pracowników żyw. zbior. w ciągu dwu miesięcy zdolano z ostatniego miejsca wybić się na czoło w skali okręgu szczecińskiego. W pracy nad poprawą działalności zakładów w Nowogardzie dużą pomoc niósł ZSS w Szczecinie.

Żałoga zakładów w Nowogardzie wezwała personel zakładów w Łobezie, Lipianach, Kamieniu i Goleńowie do poprawienia wyników pracy na drodze współzawodnictwa. Doświadczenie wykazało, że jeśli cała załoga zakładów zrozumie swe błędy i nie zechce ich powtarzać, to zrobić można bardzo wiele, jak tego żywym przykładem stały się nowogardzkie placówki żyw. zbiorowego. (cs)

Tucz trzody chlewnej. Coraz lepiej rozwija się tucz trzody chlewnej PSS w Szczecinie. W przeciągu ostatnich kilku miesięcy stan pogłowia trzody wzrósł o przeszło 100%

i wynosi obecnie 200 sztuk. Plan uboju na rok bieżący zostanie przekroczone. Na karmę dla trzody używane są odpadki ze stołów, a także odpadki warzyw i owoców dostarczane przez oddział warzywno-owocowy spółdzielni.

Tucznikom zapewniono odpowiednie warunki sanitarne, racjonalne karmienie. Zbudowano chlewnię, która umożliwia przebywanie tuczu na świeżym powietrzu. Pracownicy spółdzielni korzystają z fachowej literatury. Temu m. in. można zawdzięczać fakt, że zdarzył się tylko jeden wypadek padnięcia na rózycę, podczas gdy w roku 1952 padało po kilka sztuk miesięcznie. (je)

Jadłodajnia PSS w Garwolinie podejmując współzawodnictwo pracy w ramach cyklu gospodarczego rozszerzyła asortyment potraw i przekąsek, uzyskując wskaźnik produkcji własnej w wysokości 68,7%. Kierownikiem jadłodajni jest ob. Julia Porycka, która wyróżnia się sumiennością w pracy. Ponadto wyróżniają się kelnerka Danuta Biernacka, magazynierka Janina Grabarczyk i bufetowa Wanda Rękawek.

Restauracja nr 1 w Jarocinie posiada wskaźnik produkcji własnej wynoszący 45,8%. Kierownik Sylwester Cieślak trafnie ocenia, że jest to wynikiem szerokiego asortymentu dań, smacznych przygotowanych i estetycznie podanych. Wyróżnia się tu kucharka Zofia Suszczyńska. Pracuje ona z zapałem, bo — jak mówi — wyprodukowanymi posiłkami mogą zadowolić konsumenci. Jadłospis tej restauracji zawiera codziennie 3 rodzaje zup, 12 rodzajów

drugich dań i 3 desery. Przekąski przygotowywane są również w dużym asortymencie.

Najwyższy wskaźnik produkcji własnej w pionie ZSS posiada rest. nr 3 w Rypinie, wynoszący 64,4%. Kierownik tej restauracji Tadeusz Rutkowski, stał czytelnik „Żywnienia Zbiorowego”, ukończył w 1952 r. kurs dla kierowników zakładów otwartych. Kucharka Janina Falkowska przygotowuje smaczne potrawy, a kelnerka Kazimiera Krawulka szybko i sprawnie obsługuje konsumentów.



Uczestnicy odprawy roboczej ZSS woj. białostockiego w Elkku.

W restauracji PSS w Skarżysku-Kamiennej wskaźnik produkcji własnej wynosi 41%. Kierownik Stefan Młodawski utrzymuje zakład na odpowiednim poziomie, a kuchmistrz Lucjan Kowalski przygotowuje potrawy dobrej jakości. Podkreślić trzeba, że PSS w Skarżysku nie prenumeruje dla zakładów czasopisma „Żywnienie Zbiorowe”, jakkolwiek — jak stwierdzają pracownicy zakładów innych spółdzielni — pomaga ono załogom w uzyskiwaniu jeszcze lepszych wyników.

Zarząd PSS w Śremie (woj. poznańskie) winien zwrócić większą uwagę na działalność baru w tym mieście i doprowadzić do poprawienia struktury jego obrotu. Wskaźnik produkcji własnej wynosi tylko 16,4%, gdy tymczasem sąsiednia restauracja uzyskuje 46,2% obrotu produkcją własną. (mn)

Zarządzenia i komunikaty

W n-rze 29 Przepisów Wewnętrznych CZPG ukazały się wzory ujednoliconych formularzy pomocniczych do tygodniowego planowania produkcji. W n-rze 30 m. in. zarządzenie nr 306 omawia higienę przy transporcie artykułów żywnościowych, zarządzenie nr 307 — receptury na potrawy ze ślimaków winniczków, zarządzenie nr 308 — umowy ze szkołami gastronomicznymi na wykonanie produktów gastronomicznych, zarządzenie nr 309 — przyrządzanie potraw z leszcza. Okólnik nr 71/1 dotyczy nawiązania kontaktu z konsumentami przez organizowanie narad.

W zeszytach nr 31 okólnik nr 339 przypomina o instrukcji Ministra Zdrowia w sprawie sposobu zmywania naczyń stołowych w zakładach żyw. zbiorowego, a okólnik nr 342 — o zarządzeniu Ministra Handlu Wewnętrznego w sprawie dni bezmięsnych w zakładach żyw. zbiorowego.

Zarząd Związku Spółdzielni Spożywców w Warszawie wydał zarządzenie wykonawcze do uchwały z dnia 2 września 1953 r. w sprawie żywienia zbiorowego, ogłoszonej w n-rze 17 Komunikatów Wewnętrznych. Zarządzenie to dotyczy zapewnienia właściwego zaopatrzenia zakładów, przeglądu stanu wyposażenia, włączenia do eksploatacji urządzeń mechanicznych i uzupełnienia w brakujący sprzęt, zapewnienia rentowności zakładów, rozwinięcia produkcji własnej, oraz systemu kolektywnej oceny pracy zakładów żywienia zbiorowego. Zarządzenie uzupełnia załącznik podający tymczasowy profil działalności produkcyjnej zakładów otwartych w III kategorii.

Nowe książki

R. Górski, E. Pawłowski, M. Wierzbicki: **EKONOMIKA I PLANOWANIE ŻYWIENIA ZBIOROWEGO, W DWÓCH CZĘŚCIACH**. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa 1953 r., łącznie stron 415. Cena I części zł 8,50 i części II — zł 9,90.

Z nowym rokiem szkolnym fachowa literatura z zakresu żywienia zbiorowego wzbogaćona została nową pozycją. Jest nią książka R. Górskiego, E. Pawłowskiego i M. Wierzbickiego pt. „Ekonomika i planowanie żywienia zbiorowego”, zatwierdzona jako podręcznik zastępczy dla technikum handlowego, wydział ekonomiki i planowania żywienia zbiorowego (część I dla klasy II, a część II dla klasy III). Opracowana przez autorów jako podręcznik szkolny, książka odpowiada wymogom programu nauczania, chociaż równocześnie ujawnia ona wady tego programu.

Centralny Zarząd Szkolenia Zawodowego Ministerstwa Handlu Wewnętrznego ustalając w 1952 r. program nauczania przedmiotu „Ekonomika i planowanie żywienia zbiorowego” w klasach II i III technikum handlowego nie ustrzegł się od takich w nim zasadniczych wad, jak np. brak proporcji między liczbą godzin wykładów przeznaczonych na poszczególne zagadnienia, a rozmiarami materiału nauczania, przewidzianymi dla tych zagadnień w programie.

Tрудно uznać za całkowicie przemysłany taki program nauczania, który przewiduje 4 godzinny wykładów z zakresu definicji żywienia, skoro autorzy podręcznika byli w możności pomieścić materiał nauczania do tego zagadnienia w krótkim jednostronnicowym wstępie, zaś niewiele więcej jak 3 strony materiału nauczania są odpowiednikiem 6 godzin wykładów o żywności zbiorowej w krajach kapitalistycznych. Dysproporcja jest jeszcze bardziej rażąca jeśli się porówna materiał nauczania dotyczący rozwoju żywienia zbiorowego w Polsce Ludowej (7 stron) z liczbą 15 godzin wykładów na to zagadnienie. Zbyt krótki jest jeszcze okres działalności żywienia zbiorowego w warunkach władzy ludowej, aby na jego omówienie potrzebna było aż 15 godzin wykładów tym bardziej, że równocześnie 30 godzin wykładów przeznaczają się na omówienie żywienia zbiorowego w gospodarce socjalistycznej. Te ostatnie wykłady wyczerpują całokształt materiału merytorycznego o podstawowych zadaniach przedsiębiorstw zbiorowego żywienia w gospodarce socjalistycznej, o ich funkcji społeczno-politycznej, zadaniach gospodarczych i zakresie działalności, łącznie z omówieniem ty-

pów zakładów gastronomicznych i rodzajów zakładów pomocniczych, gospodarke odpadkami i tucz trzody chlewniej oraz takie zagadnienia, jak zasady organizacji pracy, współzawodnictwo i racjonalizatorstwo, mechanizację, naukowe podstawy przygotowania posiłków, normy wydajności pracy, szkolenie kadr, higienę i bezpieczeństwo pracy. Ponadto 15 godzin wykładów jest przeznaczonych na omówienie rozwoju żywienia zbiorowego w ZSRR.

Program nauczania przedmiotu „Ekonomika i planowanie żywienia zbiorowego” w technikum handlowym posiada jeszcze i inne wady, jak np. niewłaściwa wzajemna proporcja pomiędzy liczbą godzin wykładów przeznaczoną na poszczególne zagadnienia. Wskazuje to na konieczność większej wnikliwości przy opracowywaniu programów nauczania i potrzebie bardziej krytycznej oceny przy ich zatwierdzaniu.

Nowa książka, chociaż jest w zasadzie podręcznikiem szkolnym, stanowi równocześnie bardzo cenną literaturę fachową dla pracowników operatywnych żywienia zbiorowego, pomocną zarówno w akcji ich doszkalań, szeroko rozwiniętej we wszystkich pionach żywienia zbiorowego, jak i w toku codziennej pracy, zwłaszcza dla aktywno kierowniczo przedsiębiorstw i zakładów, jak i dla planistów.

Organizacja żywienia zbiorowego w państwie socjalistycznym — jak słusznie stwierdzają autorzy książki — jest jednym z niezbędnych elementów właściwego funkcjonowania gospodarki narodowej. Rozwój jej nie tylko zabezpiecza pokrycie wstającego zapotrzebowania ludności w zakresie żywienia, a więc pokrycie potrzeb pierwszej kategorii, ale równocześnie pozwala na lepsze i bardziej efektywne niż w gospodarstwie domowym wykorzystanie produktów żywnościowych, paliwa i sprzętu. Żywnienie zbiorowe przez dostarczenie tanich, pełnowartościowych posiłków powoduje faktyczne podwyższenie realnej płacy roboczej i przyczynia się tym samym do podniesienia dobrobytu i stopy życiowej mas pracujących. Dla sprostanienia temu zadaniu, sieć uspołecznionych zakładów żywienia zbiorowego stale rozwija się i rośnie, wypierając drobnokapitałistyczne przedsiębiorstwa prywatne. Proces ten stanowił w naszym kraju w okresie przejściowym jedno z ogniw bitwy o handel.

Problem żywienia zbiorowego — co również podkreślają autorzy książki — ma dwa oblicza: społeczne — wynikające z najgłębszej troski o człowieka pracy i gospodarce — z przeświadczenia, że żywnienie zbiorowe wpływa na roz-

wój sił wytwórczych kraju. Naszym przedsiębiorstwom żywienia zbiorowego obca jest pogoń za zyskiem i choć w wyniku swej działalności powinny one wygospodarować socjalistyczną akumulację, to jednak fakt ten nie przesłania zasadniczych ich celów — zaspokajania potrzeb ludności pracującej.

Rozwój żywienia zbiorowego w ZSRR, któremu poświęcony jest drugi rozdział książki, uczy nas — podobnie, jak całe bogate doświadczenie budownictwa socjalistycznego w kraju rad — że o wynikach pracy, o spełnianiu w praktyce przez żywienie zbiorowe jego funkcji społeczno-gospodarczych, rozstrzyga przede wszystkim postawa kolektywu pracowniczego, nacechowana w każdym dniu pracy wysoką troską o interes konsumenta i jak najlepsze zaspokojenie jego potrzeb.

Z 45 stron obydwu części książki, na 292 stronach autorzy omawiają problematykę planowania żywienia zbiorowego, w ujęciu kompleksowym. Książka omawia w sposób wy-

czepujący zarówno metodologię, jak i technikę planowania oraz założenia i przesłanki, którymi trzeba się kierować przy opracowywaniu poszczególnych elementów planu gospodarczego, inwestycyjnego i finansowego żywienia zbiorowego.

Plan zatrudnienia i plac omówiony jest najobszerniej, bo na 79 stronach książki. Uzasadnione jest to przeznaczeniem na ten plan w programie nauczania największej liczby godzin wykładów i zajęć praktycznych, większej nawet niż na plan produkcji i obrotu. Dysproporcja w rozmiarach poszczególnych rozdziałów poświęconych zagadnieniom planistycznym rzuca się w oczy przy czytaniu książki, ale czytelnik musi pamiętać zawsze, że jest ona podręcznikiem szkolnym. Trudniejsze partie materiału omówione są nieco szerzej. Książka jako całość spełniła dobrze swoje zadanie w służbie dla młodzieży uczącej się w technikum handlowych i dla pracowników operatywnych żywienia zbiorowego.

Marian Niczman

Głosy prasy

W „Życiu Lubelskim“ czytamy: „Bar „WZ“ — kelnerzy nie wystawiają oryginalnych rachunków, towary z magazynu wydawane są bez dowodów, kelnerzy mają manka, w magazynie nieporządku, mleko stoi obok beczki ze śledziami. Restauracja „Słowińska“ — potrawy z bufetu wydawane są bez bononowania, kuchnia pracuje bez planu, kelnerzy nie wystawiają rachunków. Bar „Myśliwski“ — kelnerzy nie wystawiają rachunków, kelnerki mylą się przy obliczaniu należności na swoją korzyść. W „Europie“ stwierdzono brak należytej troski o tzw. „zjadaczy obiadów“. Ze szczególną uprzejmością obsługuje się natomiast pijących wódkę. Sprzedawany alkohol był rozcieńczony wodą. Rachunków kelnerzy nie wystawiają. W restauracji „Powszechna“ — szef kuchni pije w czasie pracy wódkę. Wydaje on również bezpłatnie obiady swoim znajomym i jest wyjątkowo ordynarny w stosunku do personelu. Gospodarka magazynowa niewłaściwie prowadzona. Jadłospisy w kieszeniach kelnerów i kelnerki, ceny niezgodne z recepturą“ itd.

Wybraliśmy kilka przykładów z artykułu pt.: „Poziom pracy Lubelskich Zakładów Gastronomicznych poważnie się obniżył“. Są to niektóre fragmenty sprawozdania z kontroli przeprowadzonej przez społeczną komisję handlu MRN w różnych okresach czasu. Ostatnia była dokonana we wrześniu.

Poruszone sprawy były przedmiotem narady zorganizowanej przez komisję handlu z udziałem dyrektora LZG, kierowników barów, gospód i restauracji. „W podsumowaniu — jak pisze autor — stwierdzono, że w okresie od ostatniej narady, która odbyła się w marcu br., nastąpiło pogorszenie ogólnego poziomu działalności zakładów podległych LZG. Okazało się, że dyrektora LZG zupełnie zlekceważyła wszystkie zalecenia konferencji marcowej“.

Czy jednak zlekceważyła i czy rzeczywiście tak fatalnie przedstawia się sytuacja w Lubelskich Zakładach Gastronomicznych? Posłuchajmy, co na ten temat mówi dyrektor LZG w liście do redakcji „Życia Lubelskiego“ przesłanym nam co wiadomości. Czytamy tam: „narada miała przynieść poprawę wielu jeszcze błędów popełnionych przez LZG. Dlaczego narada ta nie spełniła swego zadania w takim stopniu, w jakim oczekiwano tego? Referat Komisji Handlu, uzgodniony z kier. Wydziału Handlu Prez. MRN, a nie omówiony z dyrekcją LZG, wysuwał li tylko strony ujemne pracy poszczególnych zakładów, nie wspominając o całym szeregu osiągnięć. Wydaje mi się, że wielu naszych ludzi zasłużyło sobie swoją niejednokrotnie ciężką pracą na to, aby także i to zauważyć i pokazując osiągnięcia chociażby niewielkie, omówić także błędy i w ten sposób bardziej wychowawczy, wpłynąć na poprawę stylu pracy zakładów. Na dowód, że istniały przecież także pozytywne kontrole — załączam jeden z protokołów komisji“.

Komisja zlustrowała w dniu 3.IX. br. „Bar Wiejski“. Protokół jej brzmi: „magazyn czysty, zaopatrzone obficie. Błęd-

ne jest, że magazyn nie prowadzi kartotek, tylko przeprowadza się rozliczenie z całego miesiąca. Żadna kontrola nie jest w stanie ująć magazynu. Towar przyjęty z dnia 3.IX. 53 r. po przeważeniu zgadza się wg faktury. Kuchnia na ogół czysta. Po przeważeniu porcji wątróbki, zgadza się z recepturami. Porcja ma 10 dkg po usmażeniu. Jedna z obsługi miała fartuch brudny. Kontrolując salę stwierdzamy, że nie świeci ona czystością. Jadłospisy leżą na stoliku koło windy. Na sali nie ma. Kiedy konsument zażąda spisu, więc kelnerka wręcza jadłospis konsumentowi. Bufet zaopatrzone obficie. Zakąską zgodne z recepturą“.

Jak widzimy nie jest znowu tak źle, ażeby bić na alarm. Po prostu wykonać zadania kontrolne i po krzyku. Najbardziej ujęła nas za serce ta wątróbka ważąca 10 dkg po usmażeniu. Oby tak było we wszystkich naszych zakładach żywienia zbiorowego.

Ale wracajmy do rzeczy. Dyrektor LZG wyjaśnia dalej, że wiele zagadnień (np. sprawa kuchmistrza z „Powszechniej“) znalazła pełne rozwiązanie jeszcze przed naradą, niektóre niedociągnięcia są bardzo trudne do usunięcia. Do takich należy np. wystawianie przez kelnerów rachunków. Żadne perswazje, zarządzenia ani kary nie mogą ich zmusić, aby stosowali się do tego przepisu.

„Do najbardziej godnych mocnej krytyki pracowników należą znaczna część kelnerów i bufetowych — pisze dyrektor — ale chcemy, aby widziano ciężki trud naszych ludzi kuchni, którzy wiele dają z siebie stając całe dni przy rozpalonej blasze, chcemy, aby zrozumiano, że od tych niezadko analfabetów trudno wymagać prowadzenia kartotek, planowania produkcji, a absolwenci Techników Gastronomicznych nie chcą pracować poza biurem. Chcemy, aby widziano, że z braku ludzi nie wszystkie zakłady posiadają szefów kuchni, aby rozumiano, że mamy duże trudności z obsadą kelnerów i bufetowych ludźmi na poziomie“.

Dyrektor słusznie się żali, że poruszone w dyskusji osiągnięcia LZG nie znalazły odbicia w krytycznym artykule „Życia Lubelskiego“. Zaliczyć do nich trzeba stały wzrost wykonywania planów przez poszczególne zakłady i całe przedsiębiorstwo. Plan za III kwartał wykonany w 98,5 proc. Przedsiębiorstwo posiada pewność wykonania planu w IV kwartale i pokrycia dotychczasowych niedoborów. Jak widzimy, są to pozytywne, których nie wolno w sprawozdaniu prasowym negować i zamiast wiernego obrazu dawać przesławioną czarną kłiszę wyolbrzymionych błędów.

Uwagi dotyczące pracy winny posłużyć innym przedsiębiorstwom jako temat do refleksji, jak należy się ustosunkować do krytyki prasowej zawinionej i niezawinionej. Sprawa ta jest aktualna w związku z odbywającymi się w całym kraju naradami z konsumentami w przedsiębiorstwach gastronomicznych oraz konferencjami prasowymi dotyczącymi zagadnień żywienia zbiorowego.

St. G.

Dlaczego?

1. W restauracji „Jędrus“ w Zakopanem w dniu 20 września br. już dobrze podchmielonym gościom kelner ZMP-owiec dawał jeszcze „cwiartkę“?
2. W kawiarni PSS w Nowej Soli (ul. Dworcowa) zamiast kawy podaje się rozpuszczoną w wodzie cykorię i do tego jeszcze daje się tylko 1 kostkę cukru?
3. Kucharz restauracji KZG w Zielonej Górze może smacznie przyrządzać i estetycznie wydawać posiłki, a kucharz

rest. „Pod Orłem“ w tejże Zielonej Górze daje posiłki w tak mało apetycznej postaci, że się jeść odechlewa, gdy się na nie spojrzy?

4. W zakładzie „Pod Arkadami“ na MDM w Warszawie nakrycie stołowe zmywa się w wannie nie pod bieżącą wodą, w zmywalni jest brudno, a maszyna-sterylizator nie jest czynna od początku działalności zakładu?

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

Warszawa, ulica Poznańska 15. Telefon 8-60-71

REDAGUJE KOLEGIUM. Adres redakcji: Warszawa 1, ul. Hoża 35 (III piętro), tel. 8-10-49

Godziny przyjęć interesantów od 10—14.

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

Prenumerata wynosi: rocznie — 36 zł, półrocznie — 18 zł, kwartalnie 9 zł.



Zamówienie PWG TP1480/53, dn. 21.X.53. Podpisano do druku 2.XI.53. Druk ukończono dn. 13.XI.53.

Nakład 5.000. Ark. wyd. 3,7. Pap. druk, sat. kl. VII A; 60 g. Zakł. Graf. Dom Słowa Polskiego. Zam. 5504/C. 4-B-21410

Cena egz. 3,— zł.