

## **Тема 15. Раціоналізація виробничого процесу**

### **План**

1. Характеристика та раціоналізація режимів праці та відпочинку у закладах ресторанного господарства.
2. Моделювання раціональних режимів праці та відпочинку у закладах ресторанного господарства.
3. Умови праці, їх визначальні фактори.

### ***1. Характеристика та раціоналізація режимів праці та відпочинку у закладах ресторанного господарства.***

Під час організації трудових процесів велику увагу приділяють проектуванню раціональних режимів праці і відпочинку. За цього необхідно створювати такі умови, за яких чергування роботи та відпочинку відбувалось за науково-обґрунтованим режимом, що попереджує стомленість.

Науково-обґрунтований режим праці й відпочинку сприяє збереженню здоров'я працівника, розвитку його інтелектуальних здібностей, підвищенню працездатності.

Планомірне вивчення умов праці і відпочинку, індивідуальних особливостей кожного працівника з урахуванням його спеціальності й потреб виробництва дозволяє розробити обґрунтовані рекомендації з правильного чергування та тривалості періодів роботи й відпочинку протягом зміни, доби, тижня, місяця, року, а також більш ефективному використанню відпустки.

Працездатність людини протягом усього робочого часу - основний показник наукової організації праці у закладі ресторанного господарства.

*Обґрунтовують та впроваджують такі режими праці і відпочинку:*

- змінний;
- тижневий;
- місячний;
- річний.

Найбільший вплив на працездатність чинить *змінний режим*.

Протягом робочої зміни мають місце періоди, які відрізняються за ступенем працездатності виконавця. У першій половині дня – період опрацювання, за яким слідує період максимальної стійкої працездатності, а за ним – до обідньої перерви – період появи й нарощування стоми. Після обідньої перерви працездатність спочатку декілька знижується, а потім швидко підвищується,

хоча і не досягає рівня, який спостерігався у першій половині дня. Наприкінці дня знов спостерігається спад працездатності у зв'язку із нарощуванням втоми.

Таким чином, працездатність людини протягом робочої зміни є чинник непостійний та має трьохфазний розвиток. Фази працездатності протягом зміни наведені на рис. 2.7.

Для підвищення працездатності і попередження стомлюваності велике значення має комплекс заходів щодо поліпшення умов праці: створення оптимального мікроклімату на робочих місцях, раціональної організації режимів праці й відпочинку.

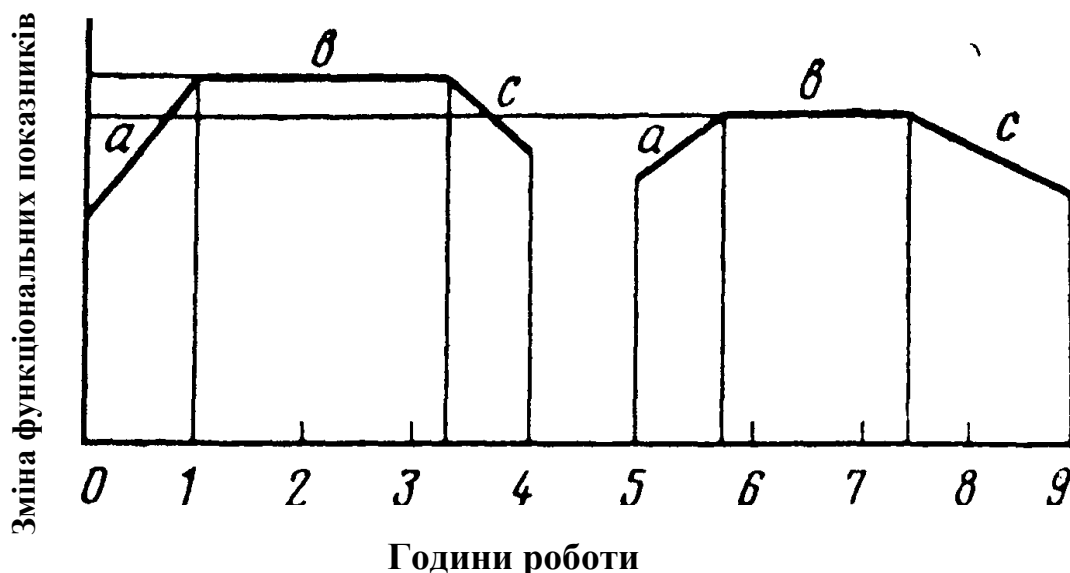


Рис. 2.7 - Типова крива працездатності протягом зміни:

*a* — початок праці; *в* — стійка працездатність; *с* — зниження працездатності.

Внутрішньо-змінні режими праці й відпочинку включають перерву на обід та короткочасні перерви для відпочинку. Обідня перерва призначена для приймання їжі й зняття втоми. Цю перерву слід встановлювати приблизно у середині робочого дня (через 3–4 г після початку роботи). Тривалість перерви протягом робочого дня для приймання їжі й відпочинку встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного закладу й може бути різною: 30 хв., 45 хв., 60 хв., 90 хв., але не більше 2 г.

Короткочасні перерви у роботі на відміну від обідньої перерви є частиною робочого часу й призначені для зменшення втоми, що виникає в процесі праці, а також для особистих потреб. Вони регламентуються й враховуються під час

нормування праці. Ці перерви встановлюються для усього колективу цеха, ділянки одночасно. Їх звичайно використовують для виконання виробничої гімнастики (це так званий активний відпочинок). Під час виконання роботи, яка вимагає великих фізичних зусиль, необхідно забезпечити відпочинок у спокійних умовах (пасивний відпочинок) у спеціально відведеному приміщенні.

## ***2. Моделювання раціональних режимів праці та відпочинку у закладах ресторанного господарства.***

Підґрунтям для розробки графіків виходу на роботу є Правила трудового внутрішнього розпорядку закладу ресторанного господарства, а також Положення про робочий час та час відпочинку працівників системи Міністерства торгівлі. Законодавством про працю (КЗпП України – кодекс законів про працю України) встановлено нормальна й скорочена тривалість робочого часу. Для працівників галузі можуть також встановлюватись неповний робочий час та робочий час із розділенням зміни на дві частини.

Згідно Основам законодавства про працю КЗпП України *нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 г на тиждень*. За цього може встановлюватись *п'ятиденний робочий тиждень* з двома вихідними днями й тривалістю щоденної праці (зміни) – 8 г.

На підприємствах, де за характером виробництва й умов роботи введення п'ятиденного тижня недоцільно, встановлюється *шестиденний робочий тиждень* з одним вихідним й тривалістю щоденної роботи не більше 7 г, наприклад, 5 днів по 7 г й 1 день 5 г або 4 дні по 7 г й 2 дні по 6 г.

У передсвяткові дні (перед 1 січня, 8 березня, 1 й 9 травня та ін.) час роботи скорочується на одну годину як за п'ятиденного, так і за шестиденного робочого тижня. У передвихідні дні тривалість роботи скорочується на одну годину тільки за шестиденного робочого тижня.

Робота на підприємствах ресторанного господарства може бути організована в одну, дві й три зміни на добу, а за гумованого обліку – за спеціальними графіками.

Максимальна тривалість робочого дня не повинна перевищувати 11 г 30 хв., за цього наступний день має бути вихідним.

Нічним вважається час із 22.00 до 06.00, за цього встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину.

Погодженість режимів роботи закладів ресторанного господарства й перерв забезпечуються застосуванням графіків. Графік - це документ, який

регламентує чергування роботи й відпочинку протягом доби, тижня, місяця, року.

У закладах ресторанного господарства застосовуються такі види графіків виходу на роботу персоналу:

- лінійний;
- стрічковий (ступінчатий або ковзний);
- двох-бригадний;
- підсумованого обліку робочого часу;
- неповного робочого дня;
- комбінований.

За *лінійного* графіку усі працівники одночасно приступають до роботи й закінчують її. Він застосовується у закладах із однозмінним режимом роботи або на заготівельних підприємствах, де забезпечено повне завантаження працівників протягом зміни, а також для адміністративно-управлінської групи працівників.

Для підприємств ресторанного господарства, які працюють більше ніж в одну зміну (у півтори-дві зміни), із нерівномірним потоком споживачів, рекомендується використання *стрічкового (ступінчатого, ковзного)* графіку, за якого працівники виходять на роботу групами або по одному у різні години протягом робочого дня.

На підприємствах ресторанного господарства, які працюють у дві зміни, застосовують *двох-бригадний* графік. У цьому випадку організують дві бригади, однакові за чисельністю й складу.

Двох-бригадний графік виходу на роботу має два різновиди. Перший полягає у тому, що обидві бригади працюють в один день, не більше 8 г на день. Друга бригада змінює першу на годину раніше, ніж закінчується робоча зміна у першої бригади з метою передавання завдання й матеріальних цінностей працівникам другої бригади.

Другий різновид полягає у тому, що бригади працюють по 11 г 30 хв., змінюючись через день. За такого режиму роботи навантаження працівників, як правило, нерівномірне, а втома їх – підвищена. Але за цього не відбувається втрати часу на передавання матеріальних цінностей.

Графік *підсумованого обліку робочого часу* застосовується на безперервно діючих підприємствах ресторанного господарства, а також на окремих виробництвах, де за умовами роботи не може бути дотримана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу. За цього нормальним вважається робочий час, який не перевищує нормальної

кількості робочих годин, що приходяться на обліковий період. Підсумований облік робочого часу дозволяється застосовувати на підприємствах ресторанного господарства, які працюють у півтори зміни (ресторани, кафе), а також у вагонах-ресторанах, купе-буфетах, у ресторанах, барах, буфетах, що розташовані на судах річного й морського транспорту й ін.

**Комбіновані** графіки зазвичай застосовують на великих підприємствах ресторанного господарства із різними умовами (за часом) роботи виробничих й торговельних підрозділів.

**Графік роботи за неповним робочим часом** застосовується для наступних категорій людей:

- від 14 до 16 років максимальна тривалість зміни має складати не більше 4 г на день;
- від 16 до 18 років – не більше 6 г на день;
- для пенсіонерів й вагітних жінок, які мають право на скорочений робочий день.

Рациональний річний режим означає обґрунтоване чергування роботи й тривалості відпочинку за рахунок надання чергової відпустки. Тривалість й порядок використання відпусток мають бути забезпечені відповідно до КЗпП України.

У графіках роботи зазначаються час початку й закінчення щоденної роботи (зміни), час перерв у роботі, порядок надання днів відпочинку, чергування змін (табл. 2.8).

Таблиця 2.8 – Графік виходу на роботу працівників закладу ресторанного господарства

Посада	Розр яд	Кількість осіб	Дні тижня							Перерва	Разом, г
			Пн.	Вт.	Ср.	Чт.	Пт.	Сб.	Нд.		

### **3. Умови праці, їх визначальні фактори.**

**Поліпшення умов праці.** Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на людину в процесі праці, які можна класифікувати на санітарно-гігієнічні, психофізіологічні та соціальні.

До *санітарно-гігієнічних факторів* належать мікроклімат (температура, вологість, швидкість руху повітря), освітленість, шум, вміст шкідливих речовин у повітряному середовищі.

Зменшити несприятливий вплив підвищеної температури, високої вологості повітря, харчових запахів, знизити рівень шуму можна за допомогою кольору.

Поліпшення умов праці забезпечують шляхом створення та підтримання у приміщеннях підприємства й безпосередньо на робочих місцях сприятливого мікроклімату, нормалізації складу повітряного середовища (концентрація вуглекислого газу в гарячому цеху має бути не більше 0,17%, акролеїну – не більше 0,7 мг/м<sup>3</sup>. Температура повітря у приміщеннях закладів ресторанного господарства має підтримуватися у межах від 18 до 23°C, відносна вологість повітря – 60 – 70%, швидкість його руху – 0,06 – 0,19 м/с, норма подання і відповідно видалення повітря – 55 – 60 м<sup>3</sup>/ч.

Мікроклімат слід підтримувати з урахуванням технологічних процесів, які здійснюються у відповідних приміщеннях.

Природна освітленість характеризується відношенням площі віконних отворів, що заскрити у даному приміщенні до площі її підлоги. Для виробничих, торговельних й адміністративних приміщень це співвідношення має складати не менше 1 : 8, для побутових і технічних – не менше 1 : 10.

На якість, інтенсивність праці, самопочуття працівника чинять вплив інтер'єр (оформлення) приміщення, пофарбування обладнання, меблів, стін, стель і т.п.

*Психофізіологічні фактори* визначають фізичне й нервово-психічне навантаження, режим праці і відпочинку, робочу позу, психологічний клімат у колективі та ін.

*Соціальні фактори* передбачають поліпшення матеріального й морального стимулювання праці, мотивацію працівників.

*Рекомендована література до вивчення теми* [10 – стор. 137-141], [13 – стор. 38-56].