



Государственное бюджетное  
профессиональное образовательное  
учреждение Краснодарского края  
«Славянский сельскохозяйственный  
техникум»  
ГБПОУ КК ССХТ

РДО СМК  
ССХТ – 4.06 –  
2016

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ КК ССХТ  
Е.В. Дмитриев  
« 01 » 07 20 16 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ СТОЛОВОЙ**

Славянск-на-Кубани  
2016

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата
Разработал	Специалист по кадрам Зав. канцелярией	Н.Н. Баранцова О.В. Доледенюк	27.06.2016 27.06.2016
Согласовал	Главный бухгалтер	О.Г. Позднякова	27.06.2016
	Руководитель службы качества	И.В. Солонец	27.06.2016
Версия 01			Стр. 1 из 10

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения .....	3
2. Основания и порядок оценки эффективности деятельности работников столовой.....	3
3. Основания для неначисления или снижения стимулирующих выплат .....	5
4. Заключительные положения .....	5
Приложение 1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего производством (шеф-повара).....	6
Приложение 2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности калькулятора.....	7
Приложение 3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара, кондитера.....	8
Приложение 4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного рабочего.....	9
Лист регистрации изменений .....	10

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором между работодателем и работниками ГБПОУ КК ССХТ, Положением об оплате труда и стимулировании работников ГБПОУ КК ССХТ.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности персонала.

1.3. Цель оценки эффективности деятельности работников столовой – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов их деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки эффективности деятельности работников столовой являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно – социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества своего труда.

## **2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ СТОЛОВОЙ**

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором, Положением об оплате труда и стимулировании работников ГБПОУ КК ССХТ, Приказом об утверждении комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ КК ССХТ, настоящим Положением.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников столовой в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности.

2.3. Основанием для оценки эффективности деятельности работников столовой служит выполнение критериев оценки эффективности (Приложения 1-4).

2.4. Настоящее положение распространяет свое действие на следующие категории работников:

– учебно-вспомогательный персонал (заведующий производством – шеф-повар);

– обслуживающий персонал (повар, кондитер, калькулятор, кухонный рабочий)

2.5. Степень выполнения критериев оценки эффективности деятельности работников столовой определяется на заседании Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда один раз в месяц.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки эффективности профессиональной деятельности работников столовой созывается Комиссия для премирования учебно-вспомогательного персонала и Комиссия для премирования обслуживающего персонала. Состав Комиссии определяется приказом от 12.01.2016 №4-1-лс.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся в отделе кадров. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

2.8. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе эффективности деятельности работников столовой за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

2.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

2.10. На основании оценочных листов, секретарем Комиссии составляется протокол. Протокол подписывается всеми членами Комиссии. На основании протокола издается приказ директора о премировании.

2.11. Стоимость балла определяется в размере не более 100 рублей за 1 балл в зависимости от полученной прибыли. Перед заседанием комиссии по премированию главный бухгалтер производит подсчет прибыли и определяет стоимость 1 балла. Стоимость балла фиксируется в протоколе.

2.12. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение трех дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.13. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.14. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по

дополнению, изменению содержания или формулировки критериев в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

### **3. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ НЕНАЧИСЛЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются при следующих обстоятельствах:

- за нарушение Устава ГБПОУ КК ССХТ;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья работников;
- за длительное отсутствие работника по болезни.

3.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника снижаются при следующих обстоятельствах:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений руководителя учреждения, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах на низкое качество приготовленной пищи, подтвержденное результатом служебного расследования;
- при нарушении правил ведения документации и сроков ее предоставления;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря, учебной литературы.

3.3. Неначисление или снижение стимулирующих выплат работнику может быть осуществлено только по письменному решению Комиссии.

### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

4.2. Внесение изменений в настоящее Положение производится приказом директора техникума или утверждением Положения в новой редакции.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**ЗАВЕДУЮЩЕГО ПРОИЗВОДСТВОМ (ШЕФ-ПОВАРА)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников техникума, преподавателей, студентов, родителей (законных представителей)	<b>5</b>
2	Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд	<b>10</b>
3	Своевременный контроль соблюдения работниками столовой правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	<b>5</b>
4	Строгий и постоянный контроль за содержанием пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, по результатам внутреннего контроля: -качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН; -содержание помещений в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	<b>10</b> <b>5</b>
5	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	<b>5</b>
6	Организация питания работников техникума	<b>5</b>
7	Своевременное ведение документации	<b>10</b>
8	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	<b>5</b>
9	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	<b>5</b>
10	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	<b>5</b>
11	Увеличение объема выполняемой работы	<b>до 10</b>
12	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	<b>до 10</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>90</b>

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**КАЛЬКУЛЯТОРА**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Выполнение наценок на продукцию, реализуемую в столовой техникума	5
2	Правильное составление и регистрация калькуляционных карточек	до 10
3	Составление расчета необходимого количества продуктов для приготовления блюд, полуфабрикатов, кондитерских изделий	до 10
4	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: -качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН; -содержание помещений в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 5
5	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	5
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	5
7	Увеличение объема выполняемой работы	до 10
8	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>75</b>

Изменение №

Дата

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**ПОВАРА, КОНДИТЕРА**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников техникума, преподавателей, студентов, родителей (законных представителей)	<b>5</b>
2	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля)	<b>до 10</b>
3	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	<b>до 5</b>
4	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: -качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН; -содержание помещений в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	<b>10</b> <b>5</b>
5	Организация питания работников техникума	<b>10</b>
6	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	<b>5</b>
7	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	<b>5</b>
8	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	<b>5</b>
9	Увеличение объема выполняемой работы	<b>до 10</b>
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	<b>до 10</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>80</b>

Изменение №

Дата



**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**  
**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**КУХОННОГО РАБОЧЕГО**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Санитарное состояние посуды в соответствии с требованиями СанПиН	до 10
2	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: -качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН; -содержание помещений в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 5
3	Выполнение разовых поручений администрации	до 5
4	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	5
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	5
6	Увеличение объема выполняемой работы	до 10
7	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>60</b>

Изменение №

Дата

## Лист регистрации изменений

	Номер листа			Дата внесения изменений	Дата введения изменений	Всего листов в документе	Подпись ответственного лица
	Измененного	Нового	Изъятого				
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							