

ПОГОДЖЕНО  
Голова профспілкового  
комітету КТЦДАТУ

  
Л. Біляр  
„23” червня 2016 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Директор КТЦДАТУ

  
Ю. М. Філіпчук  
„23” червня 2016 р.

Затверджено рішенням  
Загальних зборів трудового колективу від 23.06.2016 № 14

## ПОЛОЖЕННЯ про порядок преміювання працівників Кіцманського технікуму Подільського державного аграрно- технічного університету

### 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про преміювання розроблено відповідно до діючого законодавства з метою матеріального заохочення працівників за відповідальність, ініціативу, творчість, багаторічну плідну працю та високі досягнення в роботі.

1.2. Дане Положення визначає порядок преміювання педагогічного складу, навчально-допоміжного й адміністративного персоналу за підсумками роботи за навчальний рік, навчальний семестр, квартал чи місяць і передбачає залежність матеріального стимулювання й оплати праці співробітників технікуму від кінцевих результатів, якості й ефективності праці, активну участь у громадському житті технікуму.

1.3. Різновидами премій можуть бути: за результатами роботи за рік, семестр, квартал, місяць; за розробку, впровадження та опанування новітніми технологіями в роботі; за виконання особливо важливї роботи; в зв'язку з нагородженням державними нагородами, присвоєнням почесного звання; до професійних свят; за багаторічну сумлінну працю та до ювілейної дати - 50 років.

### 2. КРИТЕРІЇ ПРЕМІЮВАННЯ

2.1. Головним критерієм оцінки праці викладацького персоналу при преміюванні є:

- застосування нетрадиційних і ефективних методів виконання навчання;
- керування роботою студентів, які стали призерами обласних, всеукраїнських та міжнародних студентських олімпіад, конкурсів, турнірів;
- використання і пропаганда передового досвіду ведення навчального процесу;
- рівень якості читання лекцій;
- рівень і якість розроблених методичних посібників (новизна матеріалу, використання активних методів навчання, формування технічної творчості студентів);
- рівень комп'ютеризації навчального процесу по предмету і в цілому по циклу;
- показник виконання навчального навантаження;
- підготовка фахівців на основі використання науково-технічного прогресу і залучення студентів до участі в науково-дослідних роботах;
- проведення олімпіад, конференцій, конкурсів студентської творчості;
- підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності, впровадження результатів підвищення кваліфікації в навчально-методичну роботу і наукові дослідження;
- додаткова робота зі студентами;
- рейтингова оцінка діяльності циклу, документів, особиста оцінка викладачів.

2.2. Головним критерієм оцінки праці навчально-допоміжного персоналу є:

- чітке і своєчасне виконання посадових обов'язків, прояв ініціативи при їх виконанні;

- якісна підготовка навчальних місць до проведення лабораторних робіт та практичних занять;
  - стан закріпленого лабораторного устаткування, приміщення і т.п.;
  - участь у модернізації, розробці і створенні навчально-лабораторного і демонстраційного устаткування;
  - підвищення своєї кваліфікації, освоєння комп'ютерної техніки;
- дотримання трудової дисципліни.

### 2.3. Показники преміювання адміністративно-господарського персоналу:

- якісне виконання посадових обов'язків;
- виконання встановлених планових показників;
- підвищення своєї кваліфікації, здатність виконувати дві і більше суміжних спеціальностей (обов'язків);
- забезпечення збереження і цілості майна, устаткування, приладів;
- освоєння і використання в роботі комп'ютерної техніки;
- своєчасність і вірогідність бухгалтерських і статистичних звітів;
- дотримання трудового розпорядку.

2.4. Максимальний розмір премії працівників не повинен перевищувати місячний посадовий оклад.

## 3. ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ

3.1. Підставою для виплати премії є результати роботи циклових комісій, відділень, інших підрозділів, підсумки проведених оглядів-конкурсів, досягнення колективів і окремих працівників.

3.2. Преміювання працівників здійснюється наказом директора на підставі подання заступників директора, завідувачів відділень та голови профспілкового комітету як за окремі види робіт, так і за навчальний рік чи семестр за узгодженням із профспілковим комітетом працівників.

3.3. До преміювання рекомендуються працівники, що показали високі і конкретні досягнення в праці.

3.4. Преміювання працівників технікуму проводиться за рахунок економії фонду оплати праці.

3.5. Премії оголошуються наказом директора за погодженням з профспілкою, який доводиться до відома всіх працівників технікуму.

3.6. Директору представляється право позбавляти за виробничі недоліки працівників премії повністю чи частково протягом навчального року.

3.7. Преміювання позбавляються цілком працівники, що одержали стягнення протягом календарного року.

3.8. Джерелом преміювання є кошти, що надходять за надання платних послуг коледжем, зі спеціального і загального фонду, а також економії фонду зарплатної плати.

3.9. Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства України.

### 4. Підстави та умови разового преміювання

4.1. у зв'язку з проведенням вступної кампанії абітурієнтів (для НДП і АУП);

4.2. при нагородженні працівника або колективу працівників державними нагородами, званнями;

4.3. з нагоди професійних свят (День знань, День працівника освіти, професійних свят тощо) та ювілейної дати – 50 років;

4.4. премію в повному розмірі отримують працівники технікуму, що відпрацювали в технікумі календарний рік.

### 5. Підстави, за яких, премія не надається (депреміювання)

5.1. порушення трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку;

5.2. порушення техніки безпеки, правил охорони праці, виробничої санітарії та пожежної безпеки;

5.3. при застосуванні до працівника заходів дисциплінарного впливу.