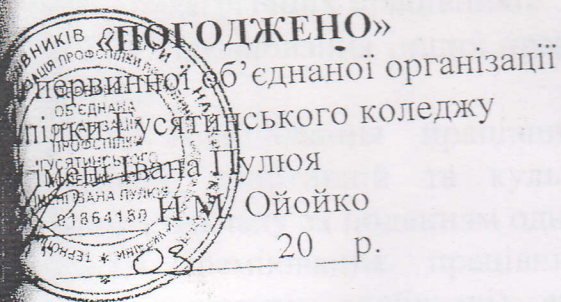




ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників Гусятинського коледжу Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя за результати господарської, освітньої і наукової діяльності

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Преміювання за основні результати господарської, освітньої і наукової діяльності має на меті забезпечення єдності інтересів працівників усіх категорій у досягненні високих кінцевих результатів роботи всього колективу і окремого працівника у загальні підсумки діяльності навчального закладу.
- 1.2. Преміювання працівників закладу здійснюється за рахунок економії фондів оплати праці, передбачених єдиним кошторисом доходів і видатків.
- 1.3. Обсяг коштів, які спрямовуються на преміювання, визначаються щорічно, виходячи із фінансових можливостей.
- 1.4. З метою посилення колективної та особистої зацікавленості у досягненні найбільш високих кінцевих результатів роботи колективам підрозділів виділяється загальна сума премії.
Виділена сума премії розподіляється між працівниками підрозділу у відповідності до їх особистого внеску в загальні результати праці.
Трудовий внесок працівника може визначатися за допомогою індивідуального коефіцієнта трудової участі (КТУ) або за результатами оцінки індивідуальної діяльності відповідно до показників преміювання.
Індивідуальні показники за КТУ для працівників підрозділів розробляються з урахуванням думки трудового колективу, затверджуються керівником закладу і узгоджуються з профспілковою організацією.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРЕМІЮВАННЯ

- 2.1. Преміювання працівників здійснюється за підсумками роботи за календарний рік, півріччя, квартал, в окремих випадках, за індивідуальні досягнення, на протязі календарного року.
- 2.2. Розмір премії залежить від фактичних результатів роботи в межах затвердженого кошторису фінансування.
- 2.3. Премія за основні результати господарської, освітньої і наукової діяльності нараховується тим працівникам, які пропрацювали повний період, за результатами якого здійснюється преміювання, не мали виробничих недоліків, дисциплінарних стягнень і виконали план робіт та виробничі завдання в межах економії фонду заробітної плати.
- 2.3.1. Преміювання педагогічних працівників здійснюється із врахуванням

В.Н

пінгу педагогічних працівників.

2.3.2. Преміювання інших працівників здійснюється за поданням керівників відділів.

2.3.3. Преміювання працівників за особливі досягнення в науковій, медичній, спортивній та культурно-просвітній діяльності здійснюється директором закладу за поданням одного із заступників.

2.3.4. Преміювання працівників коледжу, які займаються науковою діяльністю (аспіранти, здобувачі), які беруть участь у наукових конференціях, нарадах здійснюється в розмірі визначеному відсотками до посадового окладу за вищою категорії:

- за участь у конференціях (з надрукованими тезами або статтею): міжнародних – 10%.
- українських – 5%.
- надрукована стаття у виданнях ВАКу -15%.
- надрукована стаття у фахових журналах та виданнях – 10%.
- публікації у журналах і газетах – 3%.
- надруковані тези у виданнях ВАКу -5%.
- здача кандидатських екзаменів (за один екзамен) – 10%.
- вступ до аспірантури – 10%.
- попередній захист кандидатської або докторської дисертації - один посадовий оклад.
- захист на вченій раді кандидатської або докторської дисертації - два посадових оклади.
- одержання диплома про присвоєння наукового ступеня кандидата, доктора наук -10 посадових окладів.
- посібник, що одержав гриф МОНУ – півтора посадового окладу.
- виданий рукопис, що стосується предметів, які викладає викладач – 1 посадовий оклад.
- за виданий рукопис, що не стосується предметів, які викладає викладач –

▪ методичні розробки (за рекомендаціями науково-методичного центру, науково-методичної ради ВНЗ III-IV р.а.) – 10%.

2.4. Премія за основні результати господарської, освітньої і наукової діяльності нараховується працівникам на заробітну плату з урахуванням доплат і надбавок до посадових окладів і тарифних ставок:

доплати за:

- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- роботу у важких, шкідливих і особливо шкідливих умовах праці;
- роботу у нічний час;
- роботу у святкові дні (в одинарному розмірі);
- суміщення професій (посад);
- ненормований робочий день.

надбавки за:

- високу професійну майстерність, високі досягнення в праці;
- виконання особливо важливих робіт (завдань);
- застосування іноземної мови;

- науковий ступінь;
- класність водіям автомобілів.

2.5. Працівникам, що пропрацювали неповний період, за результатами якого здійснюється преміювання, у зв'язку з переводом, вступом до навчальних закладів, виходом на пенсію, звільненням за скороченням штату, хворобою та з інших поважних причин нарахування премії проводиться на заробітну плату за фактично відпрацьований час.

2.6. Тимчасові заступники преміюються за показниками, які встановлені посаду заміщеного працівника.

3. УМОВИ, ЗА ЯКИХ ПРЕМІЯ НЕ НАРАХОВУЄТЬСЯ, АБО НАРАХОВУЄТЬСЯ У ЗМЕНШЕНОМУ РОЗМІРІ

3.1. У випадках, передбачених п. 3.2 цього Положення, директор має право наказом позбавити конкретних працівників премії повністю або частково.

3.2. Премія не нараховується працівникам, до яких за порушення трудової дисципліни застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення за:

- прогул без поважної причини;
- порушення правил охорони праці та протипожежної безпеки, що призвели до виробничого травматизму або спричинили матеріальні збитки;
- надання недостовірних облікових та звітних даних, які можна кваліфікувати як навмисні;
- порушення чинного законодавства України та інше.

Підставою для позбавлення премії є наказ директора про накладення дисциплінарного стягнення.

Заступник директора
з навчальної роботи

В.З. Гудь