

ПОГОДЖЕНО

Голова Профспілкового комітету
працівників та студентів
Вашковецького медичного коледжу
БДМУ

_____ Р.Макара
„_____” _____ 2015 року

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор Вашковецького медичного
коледжу БДМУ

_____ М.Сащук
„_____” _____ 2015 року

**ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
Вашковецького медичного коледжу БДМУ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про преміювання розроблено відповідно до діючого законодавства з метою матеріального заохочення працівників коледжу 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 чи квартал і передбачає залежність матеріального стимулювання й оплати праці співробітників коледжу від кінцевих результатів, якості й ефективності праці, активну участь у громадському житті коледжу.

1.3. Різновидами премій можуть бути: за результатами роботи за рік, семестр, квартал; за розробку, впровадження та опанування новітніми технологіями в роботі; за виконання особливо важливої роботи; в зв'язку з нагородженням державними нагородами, присвоєнням почесного звання; до професійних свят; за багаторічну сумлінну працю та до ювілейних дат, а саме: 20 років, 30 років, 40 років, 50 років, 60 років, 70 років, 80 років згідно діючого законодавства.

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. Премії, які виплачуються працівникам, згідно законодавству, максимальними розмірами не обмежуються.

3. ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ

3.1. Підставою для виплати премії є результати роботи циклових

комісії, відділень, інших підрозділів, підсумки проведених оглядів-конкурсів, досягнення колективів і окремих працівників.

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

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

3.4. Премії виплачуються працівникам, що працювали повний робочий місяць.

3.5. Премії виплачуються працівникам, що працювали неповний робочий місяць з поважних причин, в т.ч. в зв'язку з:

- а) призовом в лави збройних сил;
- б) переходом на іншу роботу за переведенням;
- в) виходом на пенсію;
- г) звільненням через скорочення штатів.

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 заробітної плати.

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

Положення розроблено:
Головний бухгалтер

М.Стринадко

Голова комісії профкому

Р.Макара

Узгоджено:

Заступник директора з навчальної роботи

С.Макара

Заступник директор

В.Найда