

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: КУЗНЕЦОВ АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ  
Должность: РЕКТОР  
Дата подписания: 07.08.2025 16:27:54  
Уникальный программный ключ:  
0ec0d544ced914f6d2e031d381fc0ed0880d90a0

Приложение № \_\_\_\_\_  
к Положению об оплате труда



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»



**Н.В.Чернышева**  
\_\_\_\_\_ 2025 г.

Ректор ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»  
**А.И.Кузнецов**  
\_\_\_\_\_ 2025г.



**Положение**  
**об условиях премиальных выплат работникам**  
**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения**  
**высшего образования**  
**«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический**  
**университет»**

Утверждено на Конференции работников  
и обучающихся университета  
«26 06» 2025 г., протокол № 4.

Челябинск  
2025

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящим Положением определяется порядок премирования профессорско-преподавательского состава (ППС), научных и педагогических работников, административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного (УВП) и прочего персонала университета.

1.2. Источником фонда премирования является стимулирующая часть ФОТ.

Помимо указанных средств, на выплату премий Работникам может использоваться также экономия фонда оплаты труда и иные источники.

1.3. Премии являются одним из видов дополнительных стимулирующих выплат, направленных на мотивацию Работника к качественному результату труда, а также поощрением за выполненную работу.

1.4. Система премирования Работников университета может включать следующие виды премирования:

- премирование по итогам работы за определенный период (ежемесячное, ежеквартальное премирование, премирование по результатам календарного и/или учебного года);

- единовременное премирование.

1.5. Выплаты премий устанавливаются Работнику, как правило, с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.6. Премирование Работников университета осуществляется по приказу Работодателя на основании представления руководителя структурного подразделения с учетом индивидуального вклада каждого Работника в общие результаты работы структурного подразделения и/или университета.

1.7. Размеры премий максимальными размерами не ограничены.

1.8. Работодатель имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения устанавливать и изменять размер премиальных выплат.

1.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств Работодатель имеет право приостановить выплату премий на основании решения Ученого совета вуза по согласованию с профкомом работников.

1.10. Премирование Работников осуществляется с учетом отработанного времени в отчетном календарном периоде.

## 2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ВУЗА

2.1. Премирование Работников университета осуществляется по показателям, устанавливаемым с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818, Перечня примерных показателей стимулирования педагогических работников, профессорско-преподавательского состава, научных работников государственных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Минпросвещения РФ, за количество и качество труда в сфере образовательной, научной и научно-технической деятельности, Перечня критериев оценки эффективности работы высших учебных заведений, структур послевузовского профессионального образования, научно-исследовательских подразделений и подразделений дополнительного профессионального образования, подведомственных Минпросвещения РФ, и других нормативных актов.

2.2. Премирование Работников осуществляется за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполненных работ, а для отдельных категорий персонала в зависимости от уровня выполнения критериев эффективного контракта (КЭК), отражающих интенсивность, количественные и качественные результаты работы.

2.3. Оценка уровня выполнения критериев эффективности работы осуществляется по следующим направлениям деятельности:

- образовательная;

- методическая;
- научная;
- общественная и воспитательная.

2.4. Основными показателями для премирования Работников по итогам работы за отчетный период являются:

- высокие результаты труда;
- выполнение особо важных работ;
- своевременное (досрочное) и качественное выполнение работ;
- успешное выполнение показателей уставной деятельности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- качественное выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- участие в общественной деятельности;
- другие показатели.

2.5. Размер средств, направляемых на премирование Работников структурных подразделений, определяется Работодателем.

2.6. Размер премий Работникам устанавливается:

- проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно – ректором;
- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненных непосредственно проректорам – по представлению проректоров;
- работникам структурных подразделений – по представлению руководителей структурных подразделений.

2.7. В случае, если часть времени работник работал в одном подразделении, а часть – в другом, то премия может быть начислена в каждом из них с учетом фактически отработанного времени в каждом из подразделений.

2.8. Единовременное премирование Работников может осуществляться по следующим направлениям:

- за высокие результаты труда;
- за работу в приемной комиссии;
- за успешное участие в конкурсах, спартакиадах, соревнованиях и других мероприятиях;
- в связи с юбилейными и праздничными датами;
- в связи с получением государственных наград;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- по другим направлениям.

2.9. Единовременное премирование за работу в приемной комиссии осуществляется приказом Работодателя по ее завершении на основании представления заместителя председателя приемной комиссии.

2.10. Единовременное премирование в связи с юбилейными датами осуществляется в соответствии с Коллективным договором на основании приказа Работодателя по представлению руководителей структурных подразделений и согласованию с профкомом работников.

2.11. Единовременное премирование в связи с праздничными датами осуществляется на основании приказа Работодателя по согласованию с профкомом работников.

2.12. Премирование Работников осуществляется при условии:

- выполнения индивидуального плана и плана работы структурного подразделения (организационного и финансового);
- выполнения должностных (функциональных) обязанностей.

2.13. В пределах срока действия дисциплинарного взыскания меры материального поощрения в виде премий к Работнику применяются в соответствии с действующим законодательством.

