

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ФГБОУ ВО СтГМУ  
Минздрава России  
от 27.08.2025 №702 -ОД

ПРИНЯТО  
решением ученого совета  
от 27.08.2025, протокол № 1

с учетом мотивированного  
мнения выборного  
профсоюзного органа  
от 26.08.2025, протокол № 100

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение о премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно - Положение, университет) является локальным нормативным актом университета и определяет систему, условия и порядок премирования работников университета.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Уставом университета, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников университета.

1.3. Положение разработано в целях:

обеспечения усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед университетом;

обеспечения материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей, а также создания условий для улучшения эффективности работы;

материальной поддержки работников.

1.4. Положение направлено на улучшение организации труда, рациональное использование рабочего времени, повышение качества работы, рост профессионального мастерства работников, усиление их материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, социальную защищенность работников университета.

1.5. Положение распространяется на всех работников университета, занимающих должности (профессии) в соответствии со штатным расписанием университета, работающих как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

1.6. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты и доплаты стимулирующего характера, предусмотренные Коллективным договором университета, Положением об оплате труда работников университета.

1.7. Материальное поощрение за труд - это система мер, направленная на обеспечение материальной заинтересованности работников в достижении определенных результатов труда.

1.8. В соответствии со статьей 22 ТК РФ поощрение работников учреждения за добросовестный эффективный труд - право, а не обязанность работодателя.

Поощрение работников университета зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и иных факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.9. В соответствии со статьей 191 ТК РФ одним из видов поощрения работников учреждения, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, является выдача премии (далее - премиальная выплата, премия). Премия относится к выплатам стимулирующего характера (статья 129 ТК РФ).

Премия является мерой поощрительного характера и может изменяться (не выплачиваться) в зависимости от сложившегося фонда оплаты труда на соответствующий отчетный период.

## **2. Виды премий (поощрительных выплат)**

2.1. Премияльные выплаты в университете выплачиваются при наличии планового фонда оплаты труда для выплаты премии и экономии фонда оплаты труда, сложившейся в отчетном периоде. Фонд оплаты труда для выплаты премии формируется за счет всех источников финансирования, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации в виде:

премий по итогам работы университета в целом (месяц, квартал, полугодие, год);

премий (поощрительных выплат) разового характера (далее - разовые поощрительные выплаты).

## **3. Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)**

3.1. Критериями премирования в университете являются:

3.1. 1. Критерии оценки учебного процесса:

качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;

разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

занятие призовых мест студентами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений университета;

интенсивность работы и качественное проведение приема абитуриентов в университет;

интенсивность работы, связанной с обучением на договорной основе;

интенсивность работы по обеспечению платными услугами, оказываемыми университетом.

3.1.2. Критерии оценки научно-исследовательской работы:

научное руководство исследованиями по темам диссертаций;

своевременная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук;

своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

издание учебников, научных и учебно-методических материалов (монографий, учебных, методических пособий и т.п.);

издание учебников, научных и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.) с грифом УМО;

экономическая эффективность изобретений и открытий;

выход крупных национальных и международных научных руководств, одним из авторов которых являются работники университета.

3.1.3. Критерии оценки воспитательной, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы:

качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами (отсутствие правонарушений, конфликтов, приводов в милицию среди студентов);

оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью университета;

результативность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников университета.

3.1.4. Критерии оценки административно - хозяйственного управления:

обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления университетом;

обеспечение безопасности обучающихся и работников университета на территории учебных корпусов, общежитий, базы отдыха «Ставрополье», спортивно-оздоровительного комплекса;

соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, другими процессами, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета;

своевременный ввод объектов ремонта и реконструкции в эксплуатацию;

своевременное и качественное выполнение договоров с заказчиками;

безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения университета;

качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

качественная и оперативная подготовка объектов университета к зимнему сезону.

3.1.5. Критерии оценки других видов деятельности:

качественное оказание всех видов медицинской и стоматологической помощи;

особые заслуги перед университетом; многолетняя и безупречная работа в университете;

качественное и своевременное выполнение заданий ректората (руководителя подразделения);

качественное и оперативное выполнение заданий руководства университета (структурного подразделения).

Помимо перечисленных критериев, могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной

просьбы.

#### **4. Источники, порядок установления и сроки выплаты премий (разовых поощрительных выплат)**

4.1. Источником премиальных выплат является экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в отчетном периоде за счет всех источников финансирования, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Размеры премиальных выплат работников университета утверждаются приказом ректора в абсолютной величине, либо в процентах от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.3. Премирование может производиться по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год за фактически отработанное время с учетом личного вклада каждого работника в осуществлении основных функций и задач университета.

4.4. Размер премий работников университета устанавливается в рамках утвержденного фонда премии в зависимости от подчинённости:

1) Проректорам, главному бухгалтеру, директору Ессентукского филиала, руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным непосредственно ректору - ректором университета.

2) Руководителям структурных подразделений университета и иным работникам, включая научно-педагогических работников, подчиненным непосредственно проректорам - проректорами университета, по согласованию с ректором университета.

3) Работникам структурных подразделений университета - руководителями структурных подразделений, по согласованию с ректором университета.

4.5. Премии назначаются работникам университета, занимающим должности (профессии) в соответствии со штатным расписанием университета, работающим как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

Выплата премий производится работникам, отработавшим в университете не менее трех месяцев непрерывно на дату издания приказа о премировании.

Работникам, отработавшим в университете менее трех месяцев, премия может выплачиваться по решению ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения.

При наличии дисциплинарного взыскания у работника, работодатель имеет право уменьшить премиальные выплаты только в том периоде, в котором было применено взыскание. Уменьшение суммы премиальных выплат не может привести к уменьшению общей суммы заработной платы работника более чем на 20%.

4.6. Премия по итогам работы университета за (месяц, квартал,

полугодие, год) не начисляется работникам университета в случаях:

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

приема на работу после отчетного периода, дающего право на начисление премии;

если на момент издания приказа о премировании работник уже уволен.

Работникам, привлеченным в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности производится снижение размера премиальных выплат, снижение размера выплат премиального характера осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4.7. Выплата премии производится на основании протокола собрания структурного подразделения, согласованного с непосредственным руководителем в соответствии с организационно-штатной структурой, утвержденной в университете.

В соответствии с протоколами издается приказ ректора университета о премировании работников по итогам работы за отчетный период.

4.8. Премии за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются не позднее 1,5 месяца после отчетного периода, по итогам работы за год – до 30 декабря текущего года.

---