

**Государственное бюджетное научное учреждение Министерства  
образования и науки Республики Тыва  
«Институт развития национальной школы»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор



С.С. Товуу

«15» января 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников Государственного бюджетного научного  
учреждения Министерства образования и науки Республики Тыва  
«Института развития национальной школы»**

Рассмотрено  
на общем собрании трудового коллектива  
Государственного бюджетного научного учреждения  
Министерства образования и науки Республики Тыва  
«Института развития национальной школы»  
«15» января 2019 г.

КЫЗЫЛ

2019 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет систему, условия и порядок премирования работников Государственного бюджетного научного учреждения Министерства образования и науки Республики Тыва «Института развития национальной школы» (далее - ИРНШ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности деятельности работников, материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей, а также улучшения качества оказываемых услуг.

1.3. В настоящем Положении под премированием понимаются единовременные выплаты, назначаемые по итогам работы и выплаты стимулирующего характера, назначаемые на календарный год.

## **2. Порядок премирования**

2.1. Премирование работников зависит от индивидуальных результатов труда, а также от характера и степени участия в достижении коллективных результатов труда.

2.2. Размеры премий определяются с учетом оценки эффективности деятельности работников.

2.3. Основаниями премирования являются:

2.3.1. высокий профессионализм и качество работы;

2.3.2. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

2.3.3. достижение и превышение плановых или нормативных показателей работы;

2.3.4. Премирование работников производится приказом директора.

2.3.5. Премия по итогам работы не устанавливается в случаях несвоевременного и ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей, нарушения им трудового законодательства, невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя, совершения иных нарушений.

## **3. Условия и показатели премирования**

3.1. Премирование осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, календарный (отчетный период), проведения мероприятия, а также по итогам, выполнения работы, особого задания или поручения руководства ИРНШ, Министерства образования и науки Республики Тыва.

3.2. Основания премирования - выплат стимулирующего характера, назначаемых на календарный год определяются научным сотрудникам - по

итогах отчетности о НИР научных сотрудников ИРНШ за отчетный период **(приложение №1)**: стимулирующая часть заработной платы научного сотрудника зависит от количества набранных по показателям баллов. При «оптимальном качестве научной работы» (свыше 80 баллов) стимулирующие выплаты могут составить до 100 процентов к базовому окладу, при «достаточной научной работе» (от 25 до 50 баллов) выплаты составят до 50 процентов.

3.3. Основания премирования выплат стимулирующего характера, назначаемых на календарный год специалистам - по итогам отчетности о работниках ИРНШ за отчетный период **(приложение №2)**: при эффективной работе стимулирующие выплаты могут составить до 100 процентов к базовому окладу, при «достаточном» выплаты составят до 50 процентов.

3.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки руководителя труда каждого работника, в том числе его личного вклада в обеспечение выполнения функций.

3.5. Выплата премии осуществляется в дни выплаты заработной платы.

3.6. Премирование работников, подавших заявление об увольнении, не производится, кроме случаев увольнения в связи с выходом на пенсию.

3.7. Премирование осуществляется в пределах средств, запланированных на оплату труда. Размер премии может определяться в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере по решению директора ИРНШ по итогам эффективной работы.

Приложение №1  
к Положению о премировании работников  
Государственного бюджетного научного учреждения  
Министерства образования и науки Республики Тыва  
«Института развития национальной школы» от 15.01.2019 г.

**Форма отчетности о научно-исследовательской работе научных сотрудников Государственного бюджетного научного учреждения  
Министерства образования и науки Республики Тыва «Института развития национальной школы» за отчетный период**

Раздел отчета по плану	Содержание НИР по плану (тема, форма, методика, объем)	Сроки	Результаты (коэффициент стоимости ед. в баллах за а.л. и за 1 номинал)	Направленнос ть на развитие науки и образования	Отчет об исполнении (причины неисполнения)
<b>1. Научно-исследовательская работа</b>					
1.1.Проведение фундаментальных (Ф) и/или прикладных исследований (ПИ), связанных с основной деятельностью ИРНШ			1,0		
1.2.Создание, подготовка и издание монографий			1,0 за 1 а.л.		
1.3.Составление научных, научно-методических сборников, аналитических и нормативно-правовых материалов			0,5 за 1 а.л.		
1.4. Осуществление экспертизы образовательных программ, инновационных проектов, УМК, этнокультурной части содержания образования			0,3 за 1 а.л.		
1.5. Участие в международных научных проектах, ИРНШ и других научных организаций (экспедициях, исследованиях,			1,0		

социологических опросах и т.д.)					
1.6. Выполнение НИР на средства Российских научных фондов и РТ (в том числе ИРНШ)			1,0		
1.7. Подготовка и проведение международных, с международным участием, всероссийских конференций, симпозиумов, выставок, связанных с основной деятельностью ИРНШ			1,5		
1.8. Подготовка и проведение республиканских конференций, выставок, связанных с основной деятельностью ИРНШ			1,0		
1.9. Участие во всероссийских и международных конференциях, конгрессах, форумах (за представление устных и стендовых докладов)			0,3		
1.10. Участие в региональных конференциях, конгрессах, форумах (за представление устных и стендовых докладов)			0,1		
1.11. Научное редактирование, рецензирование научных работ, учебно-методических пособий и программ			1,0		
1.12. Статьи в журналах из списка ВАК, сборниках, входящих в базы данных WebofScience, Scopus			10,0		
1.13. Статьи в журналах из списка ВАК и в зарубежных журналах, не входящих в базы			5,0		

данных WebofScience, Scopus					
1.14. Статьи в журналах цитируемых РИНЦ, не входящих в список ВАК			2,0		
1.15. Статьи в других изданиях по направлению основной деятельности ИРНШ			1,0		
1.16. Работа в качестве редактора (главного, ответственного) или рецензента монографий, научных журналов, справочников, словарей, сборников, учебников, учебно-методических пособий и рабочих программ, указанная на 1-ой или 2-ой странице изданий, опубликованных по факту в отчетном году (кроме авторской редакции и кроме работ с финансовым обеспечением) (копия соответствующего листа)			2,0		
1.17. Работа в составе редакционных коллегий журналов, сборников, научных изданий, энциклопедий, состав которых приведен на 1-ой или 2-ой странице изданий (копия соответствующего листа, заверенная рук-лем научного подразделения и Ученым секретарем)			0,5		
1.18. Внедрение результатов НИР, подтвержденное Актом внедрения установленной формы			3,0		
1.19. Защита докторской (с			10,0		

присуждением ВАК в году, предшествующем отчетному)					
1.20. Защита кандидатской (с подтверждением ВАК в году, предшествующем отчетному)			7,0		
1.21. Подготовка заключения ведущей организации - ИРНШ, на диссертацию (указано в автореферате, после утверждения ВАК в отчетном году) (всему коллективу экспертов, по доле их участия)					
1.21.1. Докторской			1,0		
1.21.2. Кандидатской			0,5		
1.22.Оппонирование диссертаций (указано в автореферате, после утверждения ВАК в отчетном году) (всему коллективу экспертов, по доле их участия)					
1.22.1. Докторской			2,0		
1.22.2. Кандидатской			1,0		
1.23. Подготовка отзывов на авторефераты диссертаций					
1.23.1. Докторской			0,5		
1.23.2. Кандидатской			0,3		
1.24.Участие в научных исследованиях по актуальным темам для социально-экономического развития Республики Тыва			2,0		
1.25.Членство в комиссиях, советах органов федеральной и республиканской исполнительной власти на постоянной основе: - учебно-методических советов; - научно-технического совета;			0,5		

<ul style="list-style-type: none"> <li>- терминологического комитета;</li> <li>- в ученых и научных советах организаций;</li> <li>- работа в качестве эксперта в комиссиях Минобрнауки и других госведомств и общественных организациях РТ.</li> </ul>					
<b>2. Разработки</b>					
<p>2.1. Создание и составление, подготовка и издание учебников, УМК, учебных пособий, книг для чтения, хрестоматий, рабочих тетрадей республиканской компетенции</p>			8,0		
<p>2.2. Разработка и внедрение проектов, инновационных образовательных программ, методических рекомендаций и технологий по проблемам содержания образования</p>			5,0		
<p>2.3. Разработка концепций, стратегий, государственных программ и аналитических материалов для Правительства Республики Тыва и федеральных органов государственной власти</p>			5,0		
<b>3. Образовательная деятельность (дополнительный вид деятельности)</b>					
<p>Проведение курсов повышения квалификации педагогических работников, программы профессиональной переподготовки, авторские обучающие семинары,</p>			5,0 за 72 ч. 2,5 за 36 ч.		



преподавание в образовательных учреждениях и др. по авторским программам дополнительного профессионального образования					
<b>4. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка (в отчетном году)</b>					
- профессиональная переподготовка; - курсы повышения квалификации; - стажировка; - обучение в аспирантуре (очно, заочно); - докторантура; - обучающие семинары; - другое			1,0 за 72 ч. 0,8 за 36 ч. Меньше – 0,3 б.  3,0 за обуч. в докторантуре 1,5 за обуч. в аспирантуре		
<b>5. Награды</b>					
- федеральные - республиканские - ведомственные			5,0 3,0 1,5		
<b>6. Просветительская деятельность</b>					
- выезды, встречи; - публикации, выступления в СМИ			3,0 2,0		

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника  
ГБНУ Министерства образования и науки Республики Тыва  
«Институт развития национальной школы»

Должности	Критерии	Показатели	Параметры
1	2	3	4
Руководители структурных подразделений, старшие методисты, методисты, главный специалист, программисты и другие специалисты	1. Уровень профессиональной подготовки	1. Уровень образования 2. Наличие опыта работы по занимаемой должности 3. Наличие дополнительной подготовки по профилю занимаемой должности 4. Широта профессиональных знаний по занимаемой должности	ВПО, СПО, ср. обр. Число лет  Название программ, год  Оптимальная/достаточная
	2. Ответственность и сложность выполняемой работы, интенсивность труда	1. Ходатайство руководителя Подразделения (или заместителя директора) по итогам работы  2. Итоговый (годовой) отчет работника	Оптимальная/достаточная  Оптимальная/достаточная
	3. Качество работы	1. Самостоятельность при выполнении заданий 2. Своевременность и качество выполняемых заданий 3. Знание и выполнение руководящих и	Оптимальная/достаточная  Наличие срывов заданий, ошибок и замечаний в работе  Оптимальная/достаточная

		<p>нормативных документов в работе</p> <p>4. Заинтересованность в высоких результатах труда, инициативность</p> <p>5. Наличие грамот и благодарностей</p>	<p>Оптимальная/достаточная</p> <p>Указать число и статус</p>
	4. Дисциплина и культура общения	<p>1.Наличие дисциплинарных взысканий</p> <p>2.Выполнения графика работы и режима рабочего дня</p> <p>3.Умение общаться с коллективом</p>	<p>Имеются / не имеются</p> <p>Выполняется / не выполняется</p> <p>Наличие жалоб и претензий к работнику</p>
	5. Способность к инновациям	<p>1.Использование в работе современных технологий и средств</p> <p>2. Стремление к развитию и самосовершенствованию</p> <p>3. Мобильность и готовность к нововведениям</p>	<p>Умение пользоваться ПЭВМ, использование программ и проч.</p> <p>Имеется / не имеется</p> <p>Оптимальная/достаточная</p>