

Утверждаю:
Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Минералогического музея им. А.Е.Ферсмана
Российской академии наук
доктор г.-м.н., профессор
_____ В.К.Гаранин

« 23 » июня 2014 г.

Рекомендовано Ученым советом и
профсоюзной организацией музея.
Протокол № 4 от 23 июня 2014 г.

Положение

о рейтинговых стимулирующих надбавках сотрудникам, выполняющим
исследования и разработки, для повышения эффективности научной и
музейной деятельности

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Минералогического музея им. А.Е.Ферсмана Российской академии наук

1. Общие положения

1.1. Данное Положение устанавливает порядок и условия применения рейтинговых стимулирующих надбавок из средств федерального бюджета, обеспечивающих повышение эффективности деятельности работников научных и руководящих подразделений Федерального государственного бюджетного учреждения науки Минералогического музея им. А.Е.Ферсмана Российской академии наук (далее – музей) при выполнении государственного задания и других уставных задач.

1.2. Положение разработано во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановления правительства Российской Федерации от 26.12.2013 № 1282 и письма Федерального агентства научных организаций (ФАНО России) «О реализации Указов Президента Российской Федерации» от 10.06.2014 № 007-18.1-07/АМ-902 и Приложения к нему.

1.3. Настоящее Положение рассмотрено и одобрено на расширенном заседании Ученого совета и профсоюзной организации музея (протокол № 4 от 23 июня 2014 г.). Пункты данного положения могут быть изменены по решению Ученого совета и дирекции музея с учетом руководящих документов ФАНО России, Указов Президента РФ и постановлений Правительства РФ.

2. Порядок и условия применения рейтинговых стимулирующих выплат сотрудникам музея, выполняющим исследования и разработки

2.1. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Учреждения финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

2.2. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются по результатам индивидуального рейтинга на основе показателей эффективности деятельности (далее ПЭД) сотрудников, выполняющих исследования и разработки, в целях повышения эффективности научной и музейной деятельности.

2.2. Решение о размерах рейтинговых надбавок сотрудникам, выполняющим исследования и разработки, за высокие ПЭД принимается Комиссией по стимулирующим выплатам (КСВ) музея по результатам оценки деятельности сотрудников за предшествующий отчетный период после предоставления ими отчета.

2.3. Комиссия по стимулирующим выплатам назначается приказом директора музея.

2.4. Отчетный период устанавливается директором музея с учетом рекомендаций ФАНО России.

2.5. Решение КСВ музея о размерах рейтинговых надбавок сотрудникам, выполняющим исследования и разработки, за высокие ПЭД утверждается директором музея и оформляется в виде приказа.

2.6. Все решения, касающиеся процедуры назначения рейтинговых стимулирующих надбавок, предоставляются по первому требованию для ознакомления всем научным сотрудникам музея.

3. Перечень индивидуальных показателей эффективности деятельности сотрудников, выполняющих исследования и разработки, и порядок их учета

3.1. Индивидуальный показатель эффективности деятельности (ПЭД) определяется:

- непосредственным участием в выполнении государственного задания (и планов научно-исследовательских и музейных работ) (да/нет);
- непосредственным участием в оказании платных услуг (выполнении платных работ): проведении экскурсий, в том числе благотворительных и других мероприятиях (да/нет);
- непосредственным участием в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах, выставках и других музейных мероприятиях (да/нет);
- непосредственным участием в подготовке и публикации научных и научно-популярных работ в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях (да/нет);
- научным потенциалом сотрудника: публикационной активностью в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень (звание) (да/нет);
- наличием объектов интеллектуальной собственности, патентов на них (да/нет);
- участием в методической работе и инновационной деятельности музея (да/нет);
- участием в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях, семинарах (да/нет);
- участием в редакционной работе и рецензировании статей периодических изданий, в том числе музейного ежегодного научного журнала «Новые данные о минералах» (да/нет);
- участием в музейной работе по систематизации, хранению, комплектованию и учету фондов, разработке текстов тематических экскурсий, научно-экспозиционных планов, выставок, а также в подготовке выступлений о них на конференциях, семинарах (да/нет);

- участием в организации и проведении просветительских мероприятий в музее и в других организациях (да/нет);
- участием в преподавательской деятельности, в том числе научно-образовательного центра в музее: чтении лекций, проведении практических занятий, руководстве учебно-производственной практикой студентов кафедры минералогии МГУ и других профильных высших учебных заведений (да/нет);
- участием в конкурсах, грантах, экспериментальных группах (да/нет);
- освоением программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (да/нет);
- использованием новых эффективных технологий в процессе работы (да/нет);
- непосредственным участием в работе профессиональных ассоциаций или экспертных групп (да/нет);
- соблюдением трудовой дисциплины и надлежащим исполнением трудовых обязанностей (да/нет).

3.2. Критериями оценки достижения таких показателей являются:

- положительная (устойчивая) динамика системного участия работников музея в указанных мероприятиях;
- положительные отзывы руководителей подразделений музея о профессиональной квалификации сотрудников через систему опроса, рейтинга.

3.3. Директор музея при установлении надбавок по индивидуальным ПЭД сотрудников имеет право включить в расчет поправочный коэффициент 0,5 – 1,5 с учетом текущего реального вклада научного сотрудника в решение общих научно-исследовательских и собственно музейных задач.

3.4. Включение в расчет ПЭД конкретных статей, монографий, конференций, лекций, экспозиций и т.д. принимается решением Комиссии по стимулирующим выплатам музея.

3.5. Перечень показателей эффективности деятельности сотрудников и система их оценки может быть изменена или дополнена по решению Комиссии по стимулирующим выплатам, дирекции и/или Ученого совета музея с учетом рекомендаций ФАНО России.