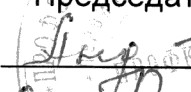



Согласовано
Председатель профкома

Г.Е. Андрианова
«30» декабря 2015 г.

Утверждаю
Врио директора ФГБНУ ВНИИФ

А.П. Глинушкин
«30» декабря 2015 г.

**Положение
об эффективном контракте (трудовом договоре) с работниками
Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Всероссийский научно-исследовательский институт фитопатологии»**

1. Общие положения.

Введение эффективного контракта (далее – Эффективный контракт) в ФГБНУ ВНИИФ (далее - Институт) определено:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
2. Распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы» (далее – Программа);
3. Приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации);
4. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (далее — Письмо).
5. «Положением об оплате труда работников ФГБНУ ВНИИФ».

2. Цель введения эффективного контракта

2.1. Целью введения эффективного контракта (трудового договора) является оплата труда работников Института в зависимости от достижения конкретных показателей качества (результативности и эффективности) выполнения Государственного задания на основе:

- обеспечения справедливой дифференциации в оплате труда, т.е. применение оптимальных принципов оплаты труда, распределения фонда оплаты труда (ФОТ) на гарантированную оплату по должности (базовый оклад) и стимулирующую оплату за достижение показателей качества, результативности, эффективности;
- введения системы показателей эффективности;
- установления соответствующих показателей эффективности стимулирующих выплат и условий их назначения;
- отмены неэффективных стимулирующих выплат.

3. Понятие эффективного контракта

3.1. Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения Плана научно-исследовательских работ института.

3.2. Эффективный контракт (трудовой договор) оформляется в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ (ст. 57 Трудового кодекса РФ (ТК РФ)). В эффективном контракте в отношении каждого работника учитываются и конкретизируются:

- трудовая функция;
- показатели и критерии оценки результативности и эффективности трудовой деятельности работника;
- размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом показателей результативности и эффективности, утверждаемых приказом директора института.

3.3. Условия получения стимулирующих выплат должны быть изложены в эффективном контракте не иметь двойного толкования. Непосредственно в тексте эффективного контракта (трудового договора) обязанности работника должны быть отражены с учетом его должностной инструкции.

3.4. Обязательными условиями, включаемыми в эффективный контракт (трудовой договор) являются также условия оплаты труда (размер тарифной

ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и иные выплаты).

3.5. Изменение условий эффективного контракта (трудового договора) не должны ухудшать положение работника, и согласно статье 72 ТК РФ допускаются только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4. Стимулирующие и компенсационные выплаты

4.1. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам Института устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников ФГБНУ ВНИИФ.

4.2. В соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и соглашениями могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера,.

5. Порядок введения эффективного контракта

5.1. Введение эффективного контракта (трудового договора) и оформление его с работниками Института должно проводиться в обстановке гласности.

5.2. Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта (трудового договора) осуществляется:

- **при приеме на работу** работник и работодатель заключают эффективный контракт (трудовой договор) в соответствии с ТК РФ;
- **с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем**, оформление осуществляется путем заключения эффективного контракта (трудового договора) или дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий действующего трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

5.3. В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации эффективный контракт (трудовой договор), соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются в письменной

форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись на экземпляре, хранящемся у работодателя.

5.4. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки результативности и эффективности труда работников Института для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

6. Эффективный контракт (трудовой договор) с директором института.

В соответствии с действующим законодательством эффективный контракт (трудовой договор) с директором института заключается, изменяется работодателем (учредителем) - ФАНО России.