

П Р И К А З

по Федеральному государственному бюджетному учреждению науки
Федеральному исследовательскому центру питания, биотехнологии и
безопасности пищи

от 17 октября 2017 года

№ 126

Москва

О введении эффективного контракта

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и выполнения Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р, с целью обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников, введения эффективного контракта на основании решения комиссии по переводу работников ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии», назначенной приказом по учреждению от 27.07.2017г. № 99, и согласованного с председателями профкомов ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»

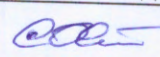

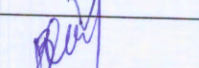
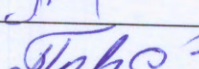
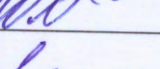
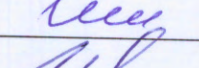
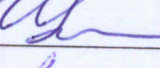
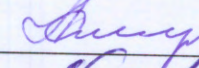
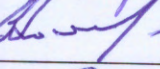

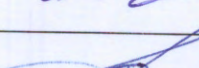
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о эффективном контракте (приложение 1).
2. Утвердить форму Уведомления работников о переходе на эффективный контракт (приложение 2).
3. Утвердить форму Трудового договора (эффективного контракта) с работником (приложение 3).
4. Утвердить форму Дополнительного соглашения к Трудовому договору работника о переходе на эффективный контракт (приложение 4).
5. Начальнику отдела кадров Павловой Н.В. организовать работу по подготовке уведомлений работников о переходе на эффективный контракт и дополнительных соглашений к трудовым договорам работников.
6. Начальнику отдела кадров Павловой Н.В. организовать работу по вручению работникам уведомлений о переходе на эффективный контракт за два месяца до вступления в силу Дополнительных соглашений к Трудовому договору работников.
7. Начальнику планово-экономического отдела Линецкой И.В. организовать работу по ознакомлению работников Центра с Положением о эффективном контракте.
8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Д.Б.Никитюк

Лист согласования
Положения об эффективном контракте

Должность, ФИО	Подпись, дата
Первый заместитель директора Хотимченко С.А.	 16.10.17
Заместитель директора по научной работе Камбаров А.О.	 16.10.17
Заместитель директора по научной и лечебной работе Стародубова А.В.	 16.10.17
Начальник отдела кадров Павлова Н.В.	 12.10.17г.
Главный бухгалтер Шаталова И.Ф.	 12.10.17
Начальник планово-экономического отдела Линецкая И.В.	 13.10.17г.
Ученый секретарь Смирнова Е.А.	 16.10.17
Директор ВНИИПБТ – филиал ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии» Поляков В.А.	 16.10.17
Директор НИИ детского питания – филиал ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии» Симоненко С.В.	 16.10.17
Директор НИИ ПП и СПТ – филиал ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии» Добровольский В.Ф.	 16.10.2017
Юрисконсульт Колесников Г.В.	 12.10.2017г.

Приложение 1 к Приказу
по ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»
от «14» 10 2017 г. № 126

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР ПИТАНИЯ,
БИОТЕХНОЛОГИИ И БЕЗОПАСНОСТИ ПИЩИ**

СОГЛАСОВАНО

Председатели профсоюзных организаций
ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»

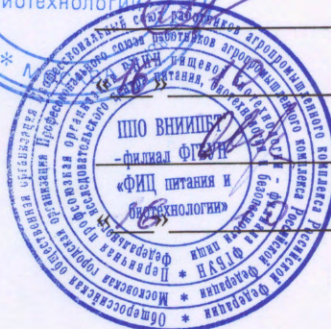


Седова И.Б.

2017г.

Оверченко М.Б.

2017г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»



Д.Б. Никитюк

10 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ

г. Москва, 2017 г.

Раздел 1. Вводная часть

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Федеральном исследовательском центре питания, биотехнологии и безопасности пищи (далее – Положение), является локальным нормативным актом ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии», далее - Центр. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ 26.11.2012г. № 2190-р;

- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 №167н;

- Планом мероприятий по повышению эффективности деятельности федерального государственного бюджетного учреждения, подведомственного Федеральному агентству научных организаций, в части оказания государственных услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей деятельности учреждения, совершенствования системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников, оптимизационные меры, согласованного с ФАНО России 31.10.2016 г.

- Коллективным договором от 08.06.2017 г.

1.2. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры по социальной поддержке.

1.3. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.3.1. Систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей, врачебного персонала, среднего медицинского персонала, главного врача, главной медицинской сестры, заведующих лабораториями и отделениями, административно-управленческого персонала и других категорий работников, включая работников филиалов Центра.

1.3.2. Повышение результативности и качества выполняемой работниками работы, создание условий для профессионального роста.

1.3.3. Формирование системы материальных и моральных стимулов для работников Центра, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда.

1.3.4. Улучшение показателей эффективности деятельности Центра, в том числе в рамках мониторинга эффективности научных организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, учет персонального вклада каждого работника в повышение показателей Центра.

1.4. Настоящее Положение определяет для работников Центра показатели и критерии оценки эффективности деятельности научных работников, врачебного персонала, среднего медицинского персонала, главного врача, главной медицинской сестры, заведующих лабораториями и отделениями, административно-управленческого персонала и других категорий работников, включая работников филиалов Центра.

1.5. Настоящее Положение утверждается приказом директора Центра по согласованию с первичными профсоюзными организациями.

Раздел 2. Оформление трудовых отношений с работниками Центра при переходе на эффективный контракт

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт заключаются с работниками, для которых занимаемая должность в Центре является основным местом работы.

2.2. При введении эффективного контракта трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником при поступлении на работу в Центр. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности научного работника, а также переводе на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.3. В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (введение в Центре эффективного контракта), работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник

отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.4. С работником, согласившимся продолжить трудовую деятельность в Центре в условиях эффективного контракта (без изменения трудовой функции), заключается дополнительное соглашение, в котором отражаются все изменения трудового договора, обусловленные переходом на эффективный контракт.

2.5. Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в Центре в новых условиях (в частности, в условиях эффективного контракта), работодатель предлагает работнику для перевода список всех имеющихся в Центре вакантных должностей, которые соответствуют квалификации работника а при их отсутствии - нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа.

2.6. С работником Центра, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности в занимаемой им должности на условиях эффективного контракта, без изменения трудовой функции, а также от предложенных ему вакансий, трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части первой статьи 77 ТК РФ - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ).

2.7. Форма трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к трудовому договору о переходе на эффективный контракт утверждаются приказом директора Центра. При разработке указанных форм учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н.

Раздел 3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Центра

3.1. Критериями установления выплат стимулирующего характера (надбавок) в условиях эффективного контракта являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также выполнение им дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в научных процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании; с изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Центра, а также с обеспечением

безопасности, с соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности и с другими видами работ по обеспечению уставной деятельности Центра;

- своевременное и качественное выполнение работ в установленные сроки и графики;

- положительные показатели проводимых рейтинговых оценок качества научной и других видов деятельности всех подразделений Центра;

- внедрение инновационных разработок и новых технологий в научный и лечебный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Центра, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Центра.

3.2. Порядок учета показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников при оплате труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением, Коллективным договором от 08.06.2017г, а также другими локальными нормативными актами Центра.

3.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Центра позволяют комплексно и объективно оценивать результаты выполняемой ими трудовой функции, качество научной и лечебной деятельности, а также другие виды работ, способствуют повышению профессионального уровня работников и профессиональной мотивации.

Раздел 4. Реализация эффективного контракта

4.1. Реализация эффективного контракта включает:

- исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

- сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей;

- оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей;

- расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей.

4.2. Согласно статье 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. При этом каждое направление деятельности работника оценивается на основе ряда показателей, отражающих качество и результативность его труда.

4.3. Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право в рамках эффективного контракта на назначение ежемесячной стимулирующей выплаты в размере, регламентированном настоящим Положением - (Приложение 1,2,3,4,5,6).

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, стимулирующая выплата не назначается на срок, определяемый работодателем, либо размер данной выплаты может быть снижен на определяемый работодателем срок.

4.4. Сбор первичной информации об эффективности труда:

- научного работника осуществляет каждый научный работник самостоятельно в соответствии с установленной формой (шаблоном) в дальнейшем в программе сбора отчетности; заведующий лабораторией/отделением обеспечивает обработку представленной первичной информации и сдает ее ученому секретарю (*срок сдачи 01 декабря текущего года*);

- медицинских работников - главный врач и главная медицинская сестра;

- административно-управленческого персонала и других категорий работников - руководители структурных подразделений.

4.5. Ежемесячная выплата научным работникам устанавливается согласно набранным баллам по каждому конкретному сотруднику. Оценивается работа научного сотрудника за год, предшествующий назначению выплат по Центру и филиалам отдельно. Стоимость 1 балла определяется путем деления суммы, установленной на выплаты надбавок, на количество баллов всех научных работников Центра и филиалов отдельно. Надбавка выплачивается за счет средств субсидии на выполнение государственного задания Центра и филиалов отдельно.

Пример: за 2017 количество набранных работниками Центра баллов- 30 000,00, месячная сумма на надбавки научным работникам - 1 000,0 тыс. руб. Стоимость балла в месяц – 33,33 руб.

Работник, набравший 100 баллов, ежемесячно будет получать 3 333,33 руб. в виде надбавки к основному окладу в течение 2018 г. Стоимость балла может быть пересмотрена, исходя из финансовой ситуации, но не чаще 1 раза в квартал.

**Центр и филиалы самостоятельно определяют стоимость балла и она может быть неодинаковой.*

После обработки полученных данных определяется стоимость балла и издается приказ об установлении надбавок научным работникам на следующий год.

4.6. Ежемесячная выплата медицинскому персоналу устанавливается исходя из баллов, набранных каждым подразделением.

Пример: подразделение заработало 85 баллов, сумма, выделенная на выплаты надбавок, составила 220,0 тыс. руб. стоимость балла равна 2 588,24 руб., работник, набравший 10 баллов, получит надбавку к должностному окладу 25 882,4 руб. в текущем месяце. Стоимость баллов для медицинских работников определяется ежемесячно в каждом отделении.

4.8. Надбавки выплачиваются ежемесячно из средств обязательного медицинского страхования (далее ОМС) на основании служебных записок, согласованных с заместителем директора по научной и лечебной работе и главным врачом и фиксированными быть не могут.

4.9. Сбор информации, оформление служебных записок на выплату надбавок и передача их в Центр в установленный срок (до 10 числа ежемесячно), возлагается на заведующего отделением. В служебных записках необходимо указывать количество баллов каждого сотрудника по отделению/кабинету, стоимость этого балла, и сумму надбавки каждому сотруднику в рублях исходя из набранных баллов.

4.10 Надбавки за счет средств субсидии на выполнение государственного задания заведующим лабораториями и отделениями, административно-управленческому персоналу и другим категориям работников Центра устанавливаются за интенсивность труда в фиксированной сумме на срок, определяемый директором Центра; в филиалах - директорами филиалов. Порядок установления надбавок для административно-управленческого персонала Клиники за счет средств ОМС остается прежним - ежемесячно, согласно выделенным средствам по представлению главного врача, размер надбавки фиксированным быть не может (согласно *приказу по Центру от 10.07.2017. №85 и Коллективному договору от 08.06.2017г.*).

4.11. Работникам Центра могут быть установлены надбавки за выполнение срочных поручений и заданий вышестоящих организаций, руководства Центра в фиксированной сумме и на определенный директором Центра срок.

4.12. Все остальные возможные выплаты регулируются Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам (приложение № 4 к Коллективному договору *от 08.06.2017г.*) и другими локальными актами Центра.

Раздел 5. Заключительные положения

5.1. Директор Центра вправе не производить выплаты стимулирующего характера, надбавок в виде фиксированных сумм, а также другие виды денежных поощрений (за исключением базовой ставки оклада, выплаты за выслугу лет и других предусмотренных законом выплат) работникам, на которых наложены дисциплинарные взыскания.

5.2. Переход к системе материального стимулирования работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта будет введен в 2018 году. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев могут быть внесены изменения в локальные нормативные акты, трудовые договоры с работниками, а также в настоящее Положение.

5.3. Порядок распределения средств по приносящей доход деятельности остается прежним, согласно *приказу по Центру от 10.07.2017. №85 и Коллективному договору от 08.06.2017.*

5.4. Порядок распределения средств по ОМС для персонала, для которого не установлены критерии оценки эффективности труда (административно-управленческий персонал и прочие категории работников) остается прежним, согласно *приказу по Центру от 10.07.2017. №85 и Коллективному договору от 08.06.2017.*

Критерии балльной оценки главных, ведущих, старших, научных и младших научных работников

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Балл	Количество шт	Сумма баллов ст4 X ст5	Условия присвоения баллов	Периодичность выплаты, примечания
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Научные публикации в рамках госзадания	индексируемые в Scopus Q3, Q4/WoS IF до 4,99	15			1) присваиваются за каждую статью и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
		индексируемые в Scopus Q2/WoS IF от 5,0 до 9,99	20			1) присваиваются за каждую статью и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
		индексируемые в ScopusQ1/WoS IF более 10,00	30			1) присваиваются за каждую статью и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
		индексируемые в РИНЦ в журналах с ИФ до 0,499	7			1) присваиваются за каждую статью и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
		индексируемые в РИНЦ в журналах с ИФ более 0,5	10			1) присваиваются за каждую статью и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
		Совместные публикации со студентами, ординаторами, аспирантами	5			добавляются к баллам за каждую статью каждому соавтору	ежемесячно в течение года

2	Опубликованные научные произведения. Указываются научные монографии, переводы монографий, научные словари, имеющие международный книжный номер ISBN, подготовленные под редакцией, при авторстве или соавторстве работника	Изданные в зарубежных издательствах				100 000 руб за каждое произведение, на коллектив авторов Центра	Единовременно
	Опубликованные научные произведения. Указываются научные монографии, переводы монографий, научные словари, имеющие международный книжный номер ISBN, подготовленные под редакцией, при авторстве или соавторстве работника, тираж от 500 экземпляров	Изданные в российских издательствах	20			1) присваиваются за каждое произведение и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
	Опубликованные научные произведения. Указываются главы в монографиях, имеющие международный книжный номер ISBN, подготовленные под редакцией, при авторстве или соавторстве работника	Изданные в зарубежных издательствах	20			1) присваиваются за каждое произведение и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
	Опубликованные научные произведения. Указываются главы в монографиях, имеющие международный книжный номер ISBN, подготовленные под редакцией, при авторстве или соавторстве работника, тираж от 500 экземпляров	Изданные в российских издательствах	15			1) присваиваются за каждое произведение и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года

	Научно-популярные публикации в периодических изданиях, имеющих международный индекс ISSN, а также научно-популярные книги, имеющие международный книжный номер ISBN; информационные, научно-популярные и обучающие материалы, инфографика и др. для населения и специалистов (печатные, размещенные в сети "Интернет" и т.д.); репортажи, публикации во всех видах средств массовой информации, включая электронные издания, размещенные в сети "Интернет"		5			1) присваиваются за каждую публикацию, выступление, интервью и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
3	Индекс Хирша РИНЦ	индекс Хирша от 1 до 3	3			при общем стаже менее 3-х лет	ежемесячно в течение года
		индекс Хирша более 3				число баллов эквивалентно значению индекса Хирша	ежемесячно в течение года
4	Участие с устным докладом в научных/практических мероприятиях	Международные конгрессы, симпозиумы, конференции	20			1) присваиваются за каждое выступление с докладом и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора; 3) учитываются все выступления по научной проблематике Центра	ежемесячно в течение года
		Российские конгрессы, симпозиумы, конференции, форумы, школы, семинары с международным участием	15			1) присваиваются за каждое выступление с докладом и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора; 3) учитываются все выступления по научной проблематике Центра	ежемесячно в течение года

		Российские конгрессы, симпозиумы, конференции, форумы, школы, семинары	10			1) присваиваются за каждое выступление с докладом и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора; 3) учитываются все выступления по научной проблематике Центра	ежемесячно в течение года
		Тезисы докладов, опубликованные в материалах зарубежных конференций	10			1) присваиваются за одни тезисы и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
		Тезисы докладов, опубликованные в материалах российских конференций	5			1) присваиваются за одни тезисы и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
		Участие в организации научных/практических мероприятий	5			1) присваиваются за участие в оргкомитете мероприятия, в т.ч. по распоряжению директора Центра, работу в качестве председателя секции или симпозиума; 2) присваиваются за каждое мероприятие и суммируются	ежемесячно в течение года
5	Результаты интеллектуальной деятельности (РИД)	РИД, получившие правовую охрану за рубежом	25			1) присваиваются за каждый РИД и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года
		РИД, получившие правовую охрану в РФ	20			1) присваиваются за каждый РИД и суммируются; 2) учитываются для каждого соавтора	ежемесячно в течение года

6	Разработанная конструкторская, методическая и технологическая документация - технические условия, технологические инструкции, методические указания и рекомендации, клинические рекомендации, стандарты лечения, международные, межгосударственные и национальные стандарты, технические регламенты		15			1) присваиваются за каждый документ и суммируются; 2) учитываются для каждого соразработчика	ежемесячно в течение года
7	Членство в редколлегиях, научных советах, экспертных организациях	Членство в редколлегиях/советах научных журналов	10			присваиваются за представительство в каждой редколлегии и суммируются	ежемесячно в течение года
		Представительство в экспертных организациях, национальных и международных технических комитетах по стандартизации, комиссиях	10			присваиваются за представительство в каждой организации/комитете и суммируются	ежемесячно в течение года
		Членство в диссертационных советах	3			присваиваются за членство в каждом и суммируются	ежемесячно в течение года
		Отзывы на монографии, пособия, учебные программы, стандарты, методические указания и рекомендации и др., отзывы ведущей организации	5			присваиваются за каждый отзыв и суммируются	ежемесячно в течение года
8	Руководство практикой обучающихся (бакалавриат, магистратура, специалитет, стажировка)		5			присваиваются за каждого обучающегося и суммируются	ежемесячно в течение года

	Руководство выпускной квалификационной работой обучающихся (бакалавриат, магистратура, специалитет)		10			присваиваются за каждого обучающегося и суммируются	ежемесячно в течение года
9	Прохождение курсов повышения квалификации, стажировки		10			присваиваются за каждый прослушанный курс по направлению работодателя и суммируются	ежемесячно в течение года
10	Проведенные экспертизы/ответы на запросы органов государственной власти, местного самоуправления, граждан		3			1) присваиваются за каждый документ и суммируются 2) учитываются для каждого эксперта	единовременно по итогам квартального отчета
11	Подготовка проекта Постановления Правительства РФ или указа Президента РФ		25			1) присваиваются за один документ 2) учитываются для каждого эксперта	единовременно по итогам квартального отчета за счет средств
12	Привлечение средств на НИР из других источников		1			1) присваивается за каждые 100 тыс. рублей 2) учитываются для каждого научного руководителя и каждого ответственного исполнителя	единовременно по итогам квартального отчета, приносящей доход деятельности (Приложение 4 к Коллективному договору п.6)
13	Результаты интеллектуальной деятельности	Лицензия на РИД	25			1) присваиваются за каждую лицензию на РИД; 2) учитываются для каждого соавтора	единовременно по итогам квартального отчета
14	Присвоение ученой степени/звания	кандидата наук				15 000р.	единовременно, после получения диплома
		доктора наук				30 000р.	единовременно, после получения диплома
		доцента				15 000р.	единовременно, после получения

						диплома		
		профессора				30 000р.	единовременно, после получения диплома	
15	Индекс Хирша Scopus					число баллов эквивалентно значению индекса Хирша	ежемесячно в течение года	
16	Индекс Хирша Web of Science					число баллов эквивалентно значению индекса Хирша	ежемесячно в течение года	
17	Проведение арбитражных исследований пищевых продуктов или биологических материалов , в т.ч. Командировки для расследования инцидентов		30				единовременно по итогам квартального отчета	
		ИТОГО						

Критерии для балльной оценки заведующих отделениями, кабинетами

№ п/п	Показатель	Баллы						Условия присвоения баллов	Периодичность выплаты, примечания
		заведующий стационарным отделением	заведующий отделением лучевой диагностики	заведующий отделением физиотерапии	заведующий приемным отделением	заведующий кабинетом УЗД	заведующий КДЦ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Выполнение плановых показателей отделения	3	3	3	3	3	3	Выполнение более 85% от запланированного показателя	Ежемесячно
3	Качественная организация работы отделения, кабинета	1	1	1	1	1	1	Выполнение	Ежемесячно
4	Штрафные санкции со стороны СМО (ОМС)	1	1	1	1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно
5	Повторная госпитализация в течении 90 дней (ОМС)	1						Отсутствие	Ежемесячно
6	Обоснованные жалобы (заключение врачебной комиссии)	1	1	1	1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно
7	Дефекты в оформлении медицинской документации	1	1	1	1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно
8	Своевременное оформление и сдача историй болезни	1						Выполнение	Ежемесячно
9	Соблюдение стандартов, порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций	1						Выполнение	Ежемесячно
10	Соблюдение стандартов и методик проведения исследований	1	1	1		1	1	Выполнение	Ежемесячно
11	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	1	1	1	1	1	1	Выполнение	Ежемесячно
12	Участие в клинико-экспертной работе, конференциях, консилиумах, комиссиях и подкомиссиях (по внутрибольничной инфекции)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	Выполнение	Ежемесячно
13	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	1	1	1	1	1	1	Выполнение	Ежемесячно

14	Своевременное оформление в надлежащем виде и передача результатов исследований/ консультации/ анализов лечащему врачу (в отделение)		0,5	0,5		0,5		Выполнение	Ежемесячно
15	Наличие дисциплинарных взысканий за месяц	1	1	1	1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно
16	Наличие случаев нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, пожарной безопасности, правил охраны труда	1	1	1	1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно
17	Превышение норм УЕТ		0,5	0,5		0,5		Выполнение	Ежемесячно
18	Осложнение, вызванное нарушением методики проведения процедуры		1	1		1		Отсутствие	Ежемесячно
19	Эффективное использование мощностей (оборудования) отделения и нормативов нагрузки сотрудников	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	Выполнение	Ежемесячно
20	Выявление пациентов не подлежащих госпитализации				0,5			Выполнение	Ежемесячно
21	Подготовка, сбор и представление медицинской документации на ВК				1			Выполнение	Ежемесячно
22	Согласование сроков, условий госпитализации с подготовкой пакета документов				0,5			Выполнение	Ежемесячно
23	Подготовка и представление ежемесячных отчетов Клиники				1			Выполнение	Ежемесячно
24	Выполнение функций заместителя председателя ВК				2			Выполнение	Ежемесячно
	Максимальное количество баллов	16	15	15	17	15	13		

Приложение 3 к Положению
об эффективном контракте
ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»

Критерии для балльной оценки врачей

№ п/п	Показатель	Баллы											Условия присвоения баллов	Периодичность выплаты, примечания
		врач отделения	врач-педиатр стационарного отделения	врача приемного отделения	врач-эндоскопист	Врач ультразвуковой диагностики	Врач функциональной диагностики	врач клинико-лабораторной диагностики	врач диетолог	врач-специалист АДО	врач-рентгенолог	врач-физиотерапевт		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	1	1		1	1	1	1		1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно
2	Штрафные санкции со стороны СМО (ОМС)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно
3	Повторная госпитализация в течении 90 дней (ОМС)	1	1	1									Отсутствие	Ежемесячно
4	Обоснованные жалобы (заключение врачебной комиссии)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно
6	Своевременное оформление и сдача историй болезни/медицинских карт амбулаторных пациентов	0,5	0,5										Наличие	Ежемесячно
7	Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи и клинических рекомендаций	1	1				1		1	1		1	Наличие	Ежемесячно
	Соблюдение стандартов и методик проведения исследований				1	1		1			1		Наличие	Ежемесячно
8	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Наличие	Ежемесячно
9	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Наличие	Ежемесячно
10	Правильное оформление, выдача и продление листов нетрудоспособности	1	1										Наличие	Ежемесячно
11	Наличие случаев нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, пожарной безопасности, правил охраны труда	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Отсутствие	Ежемесячно

Приложение № 4 к Положению
об эффективном контракте
ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»

Критерии для балльной оценки среднего медицинского персонала

№ п/п	Показатель	Баллы											Условия присвоения баллов	Периодичность выплаты, примечания
		медицинская сестра палатная	медицинская сестра приемного отделения	медицинская сестра процедурной	старшая медицинская сестра	медицинская сестра по физиотерапии/массажу	медицинская сестра функциональной диагностики	рентгенлаборант	лаборант клинической лаборатории	медицинская сестра	медицинская сестра диетическая	медицинская сестра эндоскопии		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений и ведение документации	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Выполнение	Ежемесячно
2	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	0,5		1,5	1,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	Выполнение	Ежемесячно
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	1	1	1	1,5	1	1	1	1	1	1	1	Выполнение	Ежемесячно
4	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	Выполнение	Ежемесячно
5	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинскую сестру	0,5	0,5	0,5	1,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	Отсутствие	Ежемесячно
6	Отсутствие жалоб на проведение исследований	0,5		0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5		Ежемесячно
7	Подготовка и контроль эксплуатации аппаратуры	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	Выполнение	Ежемесячно
8	Соблюдение условий стерилизации инструментов и материалов	0,5		1,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	Выполнение	Ежемесячно
9	Участие в медицинских конференциях	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	Выполнение	Ежемесячно
10	Проведение медицинских конференций				1								Выполнение	Ежемесячно

Приложение 5 к Положению
об эффективном контракте

Критерии для балльной оценки инструктора ЛФК

№ п/п	Показатель	Балл	Условия присвоения баллов	Периодичность выплаты, примечания
1	2	3	4	5
1	Осложнение вызванное нарушением методики проведения исследования	1	Отсутствие	Ежемесячно
2	Штрафные санкции со стороны СМО (ОМС)	1	Отсутствие	Ежемесячно
3	Обоснованные жалобы (заключение врачебной комиссии)	1	Отсутствие	Ежемесячно
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	1	Отсутствие	Ежемесячно
5	Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи	2	Наличие	Ежемесячно
6	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	1	Наличие	Ежемесячно
7	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	1	Наличие	Ежемесячно
8	Своевременное оформление результатов проведенных исследований и передача их лечащему врачу (в отделение)	0,5	Наличие	Ежемесячно
9	Наличие случаев нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, пожарной безопасности, правил охраны труда	0,5	Отсутствие	Ежемесячно
10	Превышение норм УЕТ	1	Наличие	Ежемесячно
	Максимальное количество баллов	10		

Приложение 6 к Положению
об эффективном контракте

Критерии для балльной оценки кастелянши

№ п/п	Показатель	Балл	Условия присвоения баллов	Периодичность выплаты, примечания
1	2	3	4	5
1	Своевременное и безошибочное списание мягкого и твердого инвентаря	0,5	Выполнение	Ежемесячно
2	Своевременное и правильное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	0,5	Выполнение	Ежемесячно
3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	0,5	Выполнение	Ежемесячно
4	Своевременное и безошибочное ведение учета и хозяйственного мягкого и твердого инвентаря по установленной форме	0,5	Выполнение	Ежемесячно
5	Отсутствие обоснованных жалоб	0,5	Отсутствие	Ежемесячно
6	Отсутствие замечаний при плановых обходах	0,5	Отсутствие	Ежемесячно
	Максимальное количество баллов	3		

Приложение 2

к приказу по ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»
от « 17 » 10 2017г. № 126

ФГБУН «ФИЦ питания и
биотехнологии»

Наименование должности

ФИО работника

УВЕДОМЛЕНИЕ

Уведомление о введении эффективного контракта
и об изменении определенных сторонами
условий трудового договора

Уважаемый (ая) _____!

(имя, отчество)

Руководствуясь частью второй ст. 74 ТК РФ уведомляем Вас о введении с 01 января 2018 года в ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии» эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

Эффективный контракт - это трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий трудового договора. В связи с этим предлагаем Вам оформить дополнительное соглашение к трудовому договору от «___» _____ 20___ № _____ об изменении его условий в части Раздела 4.

В случае Вашего несогласия на продолжение работы в новых условиях, Вам может быть предложена иная вакантная должность или работа, соответствующая Вашей квалификации, а при ее отсутствии - нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую Вы смогли бы выполнять с учетом Вашего состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае Вашего отказа от предложенной работы трудовой договор будет прекращен на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Прошу сообщить о принятом решении.

Дополнительное соглашение прилагается.

Директор _____ Д.Б.Никитюк

С уведомлением ознакомлен, экземпляр получил:

_____ ФИО (работника) дата _____ 2017г.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

город Москва

« _____ » _____ 20 _____ года

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр питания, биотехнологии и безопасности пищи (далее – ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»), в лице директора учреждения *ФИО директора*, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и *ФИО работника*, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее – стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности наименование должности, а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по

_____ трудовому договору)
1.2. Работа у Работодателя является для Работника

(основной, по совместительству).

1.3. Настоящий трудовой договор заключается на:

_____ неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со **статьей 59** Трудового кодекса Российской Федерации)

1.4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ года.

1.5. Дата начала работы «__» _____ 20__ года.

1.6. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

1.7. Местом работы Работника является

_____ (полное наименование филиала, если работник принимается на работу в конкретный филиал, работодателя с указанием его местонахождения)

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него подпунктом 1.1. раздела 1 настоящего трудового договора.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

2.2.6. Работник при расторжении настоящего договора обязуется возвратить Работодателю имущество, полученное в пользование от Работодателя, а также всю рабочую документацию и информацию, имеющуюся в его распоряжении.

2.2.7. Работник обязан информировать Работодателя не позднее пяти рабочих дней об изменении места регистрации и замене паспорта.

Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.2.7. Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств периодические медицинские осмотры.

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда и социальные гарантии.

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. оклад в размере _____ рублей в месяц.
(сумма цифрами и прописью)

4.1.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий выплаты

4.1.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

4.1.4. Работодатель вправе не производить выплаты стимулирующего характера работнику в случае его привлечения к дисциплинарной ответственности (на период до окончания срока действия дисциплинарного взыскания – не более 1 года), кроме надбавки за выслугу лет.

4.1.5. Работодатель имеет право по своему усмотрению производить Работнику дополнительные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплата заработной платы Работнику производится два раза в месяц ___-го и ___-го числа каждого месяца в порядке, установленном коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

4.3. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

_____ (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя.

5.3. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Социальное страхование.

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Социально-бытовое обслуживание Работника осуществляется Работодателем в соответствии с коллективным договором и за счет средств Работодателя.

7. Иные условия трудового договора.

7.1. Все материалы, созданные с участием Работника и по заданию Работодателя, являются собственностью Работодателя.

8. Ответственность сторон трудового договора.

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством и иными федеральными законами.

9. Изменение и прекращение трудового договора.

9.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;

б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
 9.3. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

9.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

10. Заключительные положения.

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр питания, биотехнологии и безопасности пищи	ФИО работника
ИНН 7705004254 Юридический адрес: город Москва, Устьинский проезд дом 2/14	СНИЛС Паспорт: Кем выдан: Дата выдачи:
	Адрес места жительства:
_____	_____ ФИО работника
должность (подпись) ФИО	(подпись)
« » 20 г.	« » 20 г.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

« « _____ 20 г. _____ ФИО работника
 (подпись)

Дополнительное соглашение № _____

к трудовому договору от « _____ » _____ 20__ г. № _____

город Москва

« _____ » _____ 201__ год

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр питания, биотехнологии и безопасности пищи (далее – ФГБУН «ФИЦ питания и биотехнологии»), в лице директора учреждения *ФИО директора*, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и *ФИО работника*, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее – стороны), заключили настоящее дополнительное соглашение к Трудовому договору от « _____ » _____ 20__ г. № _____ о нижеследующем:

1. Пункт 1.1. раздела 1 «Общие положения» трудового договора изложить в следующей редакции:

«По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности наименование должности, а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по

_____ трудовому договору)».

2. Подпункт 2.1.3. пункта 2.1. раздела «Права и обязанности Работника» трудового договора изложить в следующей редакции:

«Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы».

3. Подпункт 2.2.1. пункта 2.2. раздела «Права и обязанности Работника» трудового договора изложить в следующей редакции:

«Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него подпунктом 1.1. раздела 1 настоящего трудового договора».

4. Раздел 4 «Оплата труда и социальные гарантии» трудового договора изложить в следующей редакции:

«Раздел 4. Оплата труда и социальные гарантии.

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. оклад в размере _____ рублей в месяц.
(сумма цифрами и прописью)

4.1.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий выплаты

4.1.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

4.1.4. Работодатель вправе не производить выплаты стимулирующего характера работнику в случае его привлечения к дисциплинарной ответственности (на период до окончания срока действия дисциплинарного взыскания – не более 1 года), кроме надбавки за выслугу лет.

4.1.5. Работодатель имеет право по своему усмотрению производить Работнику дополнительные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплата заработной платы Работнику производится два раза в месяц ___-го и ___-го числа каждого месяца в порядке, установленном коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

4.3. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя».

5. *Иные условия трудового договора остаются неизменными.*

6. *Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением вступают в силу с «01» января 2018 года.*

7. *Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора.*

8. *Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй – у Работника.*

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр питания, биотехнологии и безопасности пищи	ФИО работника Адрес места жительства:
Юридический адрес: город Москва, Устьинский проезд дом 2/14	Паспорт: Кем выдан: Дата выдачи:
ИНН 7705004254	СНИЛС
Директор _____ Д.Б.Никитюк (подпись) « » 2017г.	_____ ФИО работника (подпись) « » 2017г.

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения

« » 201__ г. _____ ФИО работника
(подпись)