



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО  
НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
(ФАНО РОССИИ)**

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Ленинский проспект, 32а, Москва, 119334  
Телефон: (495) 938-17-89, т./факс: (495) 698-52-94  
www.fano.gov.ru

*07.07.2017 № 004-12.12-11/СН-246*

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Руководителям  
организаций,  
подведомственных ФАНО  
России

**О направлении информации**

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р в 2017 году необходимо завершить работу по переводу работников учреждений, подведомственных ФАНО России, на «эффективный контракт».

В целях оказания методической помощи ФАНО России направляет Предложения Профсоюза работников РАН по введению «эффективного контракта» и по условиям заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Приложение: на 6 стр. в 1 экз.

С.В. Кузьмин

## **Предложения Профсоюза работников РАН к рекомендациям по введению эффективного контракта и по условиям заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам**

Необходимость заключения дополнительных соглашений к действующим трудовым договорам работников подведомственных ФАНО России организаций продиктована выполнением указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» № 597. Пункт 1.е данного указа содержит поручение Правительству разработать и принять «программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг». Во исполнение этого поручения принято Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2013-2018 годы».

В Распоряжении Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. 2190-р приводится следующее определение: «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 (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки». В отношении действующих трудовых договоров в Распоряжении разъясняется, что «изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации».

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 и Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 2190-р не содержат конкретных положений, которые в обязательном порядке должны быть внесены в действующие трудовые договора. Они не могут быть использованы в качестве обоснования для изменения ранее согласованных сторонами условий трудовых договоров в одностороннем порядке по инициативе работодателей.

Все действия и мероприятия должны проходить в строгом соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ) и иными регулирующими трудовые отношения документами (подзаконными актами, соглашениями и т.д.). Не допускается ухудшение условий оплаты труда работника по отношению к установленным в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (ППОТ), утвержденного Приказом ФАНО России от 24.11.2014 № 38-п.

Всю полноту ответственности за соблюдение трудового законодательства в организациях несут руководители (директора). По общим основаниям деятельности бюджетных организаций ответственность за выполнение норм трудового права при введении эффективных контрактов, в том числе ответственность за последствия неправомερных кадровых решений также лежит на директоре организации.

При необходимости (если это предусмотрено законодательством, коллективными договорами, соглашениями) действия и мероприятия по введению эффективных контрактов должны сопровождаться процедурой учета мнения выборного представительного органа работников (или согласования с ним).

Общие методические рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н (ОМР).

## **I. Создание комиссии по введению эффективного контракта**

При введении эффективных контрактов в организациях ФАНО приказом директора создается комиссия (рабочая группа) с обязательным участием представителей первичных профсоюзных организаций (представительных органов работников).

### **Задачи работы комиссии**

#### обязательные для введения эффективных контрактов задачи

- анализирует содержание локальных нормативных актов (ЛНА), приложений к коллективному договору (ПКД), которыми регламентируются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе устанавливает соответствия видов выплат пунктам перечня из ОМР);
- вырабатывает предложения по переносу положений ЛНА и ПКД в индивидуальные трудовые договоры с учетом принципов эффективного контракта (адресности, ясности, недопущения двойных трактовок) и номенклатуры, используемой в ОМР;
- вырабатывает предложения по конкретизации в трудовых договорах условий осуществления выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);
- вырабатывает предложения по закреплению в трудовых договорах наименования, используемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, периодичности, размера (в том числе в рублях, в процентах, в баллах) каждого конкретного вида стимулирующих выплат и условий их получения работником, включая конкретизацию источника их финансового обеспечения;
- анализирует существующую в организации базу должностных инструкций, не включенных в ранее согласованные сторонами условия трудового договора. Вырабатывает предложения по закреплению действующей должностной инструкции (должностных обязанностей) или ее части, непосредственно относящейся к работнику, в дополнительных соглашениях к трудовому договору (в качестве неотъемлемого приложения);
- составляет список необходимых изменений в ЛНА и ПКД, составляет график их осуществления с учетом участия выборного представительного органа работников;
- составляет адресный перечень не изменяющих трудовую функцию дополнений условий трудового договора, связанных с изменением организационных<sup>1</sup> или технологических условий труда (обоснование необходимости дополнения условий договора и доказательств того, что они не ухудшают условия труда по сравнению с действующим коллективным договором, соглашением – является необходимым условием);

<sup>1</sup> В качестве такого изменения организационных условий труда можно рассматривать фиксацию в дополнительном соглашении к трудовому договору используемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, периодичности, размера и условий получения применяющихся в организации на основании ЛНА и ПКД стимулирующих и компенсирующих выплат, ранее принятых должностных инструкций.

Следует принять во внимание, что согласно судебной практике изменениями условий труда, не относящимися к организационным или технологическим, признаются:

- уточнение или изменение должностных инструкций (не включенных ранее в согласованные сторонами условия трудового договора);
- отмена ЛНА об оплате труда с принятием нового, внесение изменений в него;
- перевод сотрудника в другой отдел с понижением заработной платы.

- разрабатывает форму уведомления о предстоящем подписании дополнительного соглашения к трудовому договору и адресный перечень необходимых документов, с которыми должен быть ознакомлен работник при получении уведомления (приказы или их проекты, ЛНА и ПКД);
- разрабатывает типовую форму дополнительного соглашения к трудовому договору;
- формирует график проведения в организации мероприятий, связанных с введением эффективных контрактов по мере разработки адресных положений дополнительных соглашений к трудовым договорам различных категорий работников.

#### возможные при введении эффективных контрактов задачи<sup>2</sup>

- составляет адресный перечень предложений по уточнению и конкретизации должностных обязанностей (должностных инструкций), не изменяющих трудовую функцию (подготавливается мотивированное мнение комиссии), предложения о целесообразности включения их в дополнительное соглашение к трудовому договору;
- составляет адресный перечень дополнений к должностным обязанностям работников, изменяющих трудовую функцию и/или иные условия трудовых договоров, дает предложения по размеру и источнику оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, ППОТ и по дополнительным обязательствам работодателя по организационному и материально-техническому обеспечению выполнения новых должностных обязанностей;
- составляет адресный перечень предлагаемых работнику дополнительных работ, выполнение которых является основанием для начисления стимулирующих надбавок.

## **II. Уведомление работника, отказ или соглашение работника на продолжение работы**

Работник уведомляется о предстоящем изменении трудового договора (в форме подписания дополнительного соглашения к действующему трудовому договору) в соответствии с порядком, предусмотренным частью 2 ст. 74 ТК РФ (предусмотрено в ОМР) за два месяца до предполагаемого вступления в силу дополнений к трудовому договору (изменения условий трудового договора). При этом соблюдение порядка уведомления работника об изменениях условий трудового договора, регламентированного частью 2 ст. 74 ТК РФ, само по себе не несет информации об изменяемых условиях трудового договора и не является обоснованием изменений.

В уведомлении рекомендуется четко указать, какие именно изменения технологических или организационных условий труда будут проведены через два месяца, привести обоснование их необходимости (в том числе в пакете Приложений), обозначить связь между этими изменениями и изменениями условий трудового договора, которые предлагается зафиксировать в дополнительном соглашении. Работник должен быть проинформирован, что отказ именно от этих пунктов дополнительного соглашения к трудовому договору делает возможным (после соблюдения необходимых согласно ТК РФ процедур) увольнение работника на основании п.7 части первой ст. 77 ТК РФ.

Уведомление составляется в произвольной форме. При введении эффективного контракта в Уведомлении (пакете Приложений) работнику могут быть предложены другие изменения условий трудового договора, порядок внесения которых регулируется Ст. 72 ТК РФ. Эти изменения требуют согласия работника. Работник вправе отказаться от данных предлагаемых изменений и продолжить работу в прежних условиях.

<sup>2</sup> следует различать добровольно (ст. 72 ТК РФ) принимаемые на себя работником увеличенные должностные обязанности, являющиеся в целом основанием для выплаты должностного оклада и подлежащие оценке во время аттестации, и согласие работника на условия выплат стимулирующего характера (включая рассчитываемые в процентах и баллах), без расширения его должностных обязанностей

Следует принимать во внимание, что условия трудовых договоров разделены в ТК РФ на обязательные и дополнительные только с точки зрения безусловной необходимости их включения в трудовой договор. Закрепленные в договоре «дополнительные условия» обязательны для его сторон, как и те положения, которые подлежали безусловному согласованию в силу закона (ст. 2 ТК РФ). Установленный законом порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора не предусматривает отличий в процедуре в зависимости от того, упомянуто ли данное условие как «обязательное» в части второй ст. 57 ТК РФ или является «дополнительным» по отношению к ним.

В случае если Уведомление информирует работника о неизбежных и не ухудшающих условия работы изменениях, регулируемых ст. 74 ТК РФ (связанных с организационными и технологическими условиями труда), и иных изменениях, регулируемых ст. 72 ТК РФ, работник вправе согласиться с изменениями по ст. 74 ТК РФ и отказаться от иных изменений. Такой отказ не может служить основанием для увольнения работника на основании п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

Рекомендуется оставлять в уведомлении место только для отметки о получении уведомления (с пакетом приложений). С каждым ЛНА работник должен быть ознакомлен под роспись отдельно. О несогласии работать в новых условиях работник уведомляет работодателя письменно самостоятельно (на отдельном от Уведомления листе в произвольной форме). Согласие работника на изменение каких-либо условий трудового договора выражается в виде подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

Работник, не подписавший дополнительного соглашения вправе уведомить работодателя о своем несогласии в течение двух месяцев со дня уведомления. Работодатель после получения уведомления о несогласии работника обязан в соответствии со ст. 74 ТК РФ в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

### **III. Дополнительное соглашения к трудовому договору.**

С работником, согласившимся на изменение условий трудового договора, на условиях, представленных в Уведомлении, заключается дополнительное соглашение.

Рекомендуется в результате анализа ЛНА и ПКД распределить применяющиеся в организации виды стимулирующих и компенсирующих выплат, предлагаемые для адресного включения в дополнительное соглашение к трудовому договору работника, по категориям, приведенным в ОМР.

Рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера, отмеченные в ОМР:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и географическим положением;

ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе различные виды доплат за работу в отклоняющиеся от обычного графика периоды времени;

з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Для инженерно-технического состава, служащих и рабочих, занятых в организациях подведомственных ФАНО России рекомендуется при наличии соответствующих ЛНА и ПКД и/или с согласия работников устанавливать:

- фиксированную на определенный в соглашении период времени выплату стимулирующего характера. Представление на установление надбавки подается руководителем подразделения на основании показателей работы за предшествующий период времени и утверждается приказом по организации;

- выплаты стимулирующего характера, начисляемые в баллах (процентах) в зависимости от достигнутых показателей, зафиксированных в дополнительных соглашениях к трудовому договору.

#### Особенности типового содержания дополнительных соглашений с научными работниками

В качестве показателей и критериев для начисления научным работникам выплат стимулирующего характера рекомендуется использовать Примерный перечень количественных показателей результативности труда научных работников, приведенный в Приказе Министерства образования и науки РФ от 27 мая 2015 г. N 538 "Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников":

- число публикаций работника, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

- общее количество опубликованных научных произведений;

- общее количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

- организация выпуска научных журналов;

- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

- численность лиц, освоивших образовательную программу высшего образования - программу магистратуры, успешно защитивших выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию);

- численность лиц, освоивших образовательные программы высшего образования - программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) защитивших научно-квалификационную работу (диссертацию) на соискание ученой степени кандидата наук, а также программу ассистентуры-стажировки;

- количество принятых на постоянную работу в организацию кадров высшей квалификации, участвующих в научных проектах, руководство которыми осуществлял работник;

- число научных конференций с международным участием, в организации которых принял участие работник;

- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником, в том числе материалов, комментариев по актуальным вопросам науки и техники в средствах массовой информации федерального уровня;

- влияние работника на привлечение финансовых ресурсов в организацию;

- объем услуг (в стоимостном выражении), оказанных центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками при участии работника.

Условия выплат стимулирующих надбавок по ним, включая возможность исключения или добавления в примерный перечень актуальных для организации количественных критериев, вносятся в дополнительное соглашение к трудовому договору работника. Основанием внесения является предложение Комиссии, вырабатываемое с учетом комментариев из Приложения к Порядку проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015 г. N 538.

В случае использования в организациях для начисления выплат стимулирующего характера так называемых Показателей результативности научной деятельности, закрепленных в ЛНА и ПКД, рекомендуется использовать возможность внесения положений о порядке их начисления (исчисления в баллах, порядке расчета и регулярности выплат) в дополнительные соглашения к трудовым договорам.

#### **IV. Срок действия, порядок внесения изменений в эффективные контракты и действие наряду с ними прочих положений о надбавках**

Дополнения к трудовому договору, связанные с введением эффективных контрактов, действительны весь срок действия трудового договора.

После приведения трудового договора в соответствие с принципами эффективного контракта с принятием необходимых дополнительных соглашений, изменения в трудовой договор («эффективные контракты» - в определении Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года) вносятся на общих основаниях предусмотренных ст. 72 и 74 ТК РФ.

При использовании системы начисления выплат стимулирующего характера в баллах допускается отсылка в дополнении к трудовому договору на Положение (ЛНА, ПКД), регламентирующее установление баллов. Необходимо ознакомление работника с ЛНА под роспись. При этом организация самостоятельно устанавливает систему балльных оценок, фиксируемых в соответствующем Положении и периодичность выплаты каждого вида стимулирующих надбавок (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно) в зависимости от финансово-экономической ситуации в организации. Изменения в ЛНА и ПКД, регламентирующие установление баллов, периодичность выплат и прочие условия, не оговоренные непосредственно в трудовых договорах, по мере необходимости разрабатывают сформированные в организациях комиссии с обязательным участием представителей первичных профсоюзных организаций (выборных представительных органов работников).

Фиксация стимулирующих надбавок, связанная с введением эффективных контрактов, не является препятствием по выплате работнику иных выплат стимулирующего характера (включая единовременные, связанные с работами срочного характера и т.п.), начисляемых и выплачиваемых на основании ЛНА и ПКД и в соответствии с типовым положением об оплате труда работников организаций ФАНО России.