

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____
(форма эффективного договора с заведующим кафедры

факультета (института) _____)

город Иркутск

«__» _____ 20__ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет», в лице проректора по учебной работе **Вокина Алексея Иннокентьевича**, действующего на основании приказа от 18.11.2016 № 855, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

_____, именуемый (ая) в дальнейшем «Работник» с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности _____ (_____ ставки),

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации, доля ставки; либо указание на конкретный вид поручаемой работы)

с учебной нагрузкой, определяемой индивидуальным планом работы преподавателя, утвержденным Работодателем, являющимся приложением к настоящему трудовому договору.

а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора: (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору) разрабатывает стратегию развития деятельности кафедры по направлениям подготовки, укрепляет и развивает внешние связи с работодателями и органами управления образованием; осуществляет анализ рынка образовательных услуг и рынка труда по направлениям подготовки специалистов на кафедре; формирует предложения по улучшению ведения учебного процесса по профилю кафедры; организует межфакультетское, межвузовское, международное взаимодействие преподавателей кафедры; обеспечивает выполнение государственного образовательного стандарта; создает условия для формирования у обучающихся (студентов, слушателей) основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей профессиональной деятельности выпускников; разрабатывает систему качества подготовки специалистов на кафедре; определяет педагогические методы и средства обучения в целях обеспечения высокого качества учебного процесса; организует проведение и контролирует выполнение всех видов учебных занятий по всем формам обучения; присутствует на учебных занятиях, а также на экзаменах и зачетах по выбору; регулярно проводит заседания кафедры по обсуждению запланированных и текущих вопросов учебной, научной, методической деятельности работников кафедры и воспитательной работы; подготавливает заключения по учебным программам и дисциплинам кафедры, по учебным программам других кафедр факультета и образовательного учреждения; создает и читает авторские курсы по дисциплинам, преподаваемым на кафедре в установленном образовательным учреждением порядке и объеме; представляет на утверждение декану факультета (директору института) планы работы кафедры и индивидуальные планы работы преподавателей кафедры; осуществляет распределение педагогической нагрузки и функциональных обязанностей между работниками кафедры и контролирует своевременность и качество их исполнения; осуществляет выбор современных технических средств обучения при проведении учебных занятий и обеспечивает возможности их использования; организует и осуществляет контроль за ознакомительной, учебно-производственной и другими видами практики обучающихся (студентов, слушателей), курсовыми и дипломными работами; обеспечивает проведение курсовых экзаменов и зачетов, а также промежуточных испытаний обучающихся (студентов, слушателей) по отдельным предметам; анализирует их результаты и докладывает о них на заседаниях кафедры; организует по поручению руководства факультета (института) проведение научно-исследовательской работы на кафедре, рассматривает диссертации, представляемые к защите работниками кафедры или соискателями ученой степени; руководит научно-исследовательской работой обучающихся (студентов, слушателей); организует обсуждение завершенных научно-исследовательских работ и результатов возможности их внедрения; обеспечивает возможность опубликования сведений о

достигнутых научных результатах; обеспечивает составление заключений на учебники, учебные и учебно-методические пособия; организует работу и принимает непосредственное участие в подготовке учебников, наглядных пособий и учебно-методических материалов кафедры; контролирует качество и выполнение индивидуальных планов преподавателей кафедры и иных работников; ведет педагогическую и научно-исследовательскую работу на кафедре; изучает, обобщает и распространяет опыт работы преподавателей кафедры, обеспечивает учебную и методическую помощь начинающим преподавателям кафедры; руководит подготовкой научно-педагогических кадров; планирует повышение квалификации преподавателей кафедры; участвует в работе учебно-методических комиссий образовательных учреждений по направлениям подготовки, устанавливает связи с другими образовательными учреждениями и иными организациями в целях оказания научно-методической помощи; принимает участие в международной деятельности кафедры, факультета образовательных учреждений, устанавливает и поддерживает международное сотрудничество по профилю кафедры с отечественными и зарубежными высшими учебными заведениями, научно-исследовательскими организациями, предприятиями и учреждениями; участвует в разработке штатного расписания кафедры образовательного учреждения; обеспечивает составление и хранение всех видов документации и отчетности по итогам деятельности кафедры; контролирует выполнение обучающимися (студентами, слушателями) и работниками кафедры правил по охране труда и пожарной безопасности.

1.2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя:

(наименование факультета (института),
куда принимается работник по результатам выборов (конкурса))

1.3. Работа у Работодателя является для работника:

(основной/по совместительству)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на:

(неопределенный срок/определенный срок

(указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного договора в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.5. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности являются

(оптимальными (1 класс); допустимыми (2 класс); вредными (указать класс и подкласс вредности);
опасными (4 класс)).

1.6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

1.7. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

1.8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе/Работник принимается на работу без испытания.

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 техники безопасности.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.4. Выбор методов и средств обучения, наиболее полно отвечающих его индивидуальным особенностям и обеспечивающих высокое качество учебного процесса.

2.1.5. Организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности.

2.1.6. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, должностной инструкцией и индивидуальным планом работы, утвержденных Работодателем, оценка которых производится по следующим показателям и критериям, определяющих размер стимулирующих выплат:

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Величина	Период учета
1.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных (лицензионных и аккредитационных) показателей образовательной деятельности			
1.1	обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам учебного подразделения	%, не менее	100	календарный год
1.2	обеспечение количества реализуемых основных образовательных программ с применением технологий дистанционного и электронного обучения.	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	календарный год
1.3	Численность магистрантов кафедры, отнесенная к числу ставок ППС	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	календарный год
1.4	Численность аспирантов кафедры, отнесенная к числу ставок ППС	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	календарный год
1.5	Доля аспирантов кафедры, защитившихся в срок и в течение года после окончания аспирантуры в выпуске аспирантов соответствующего года	Ед., не менее	не менее значения предшествующего года/ не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	календарный год
2.	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение проведения НИР (НИОКР) и публикационной результативности НПП кафедры			
2.1.	обеспечение количества публикаций, индексируемых в базе данных Web of Science(Core collection), Scopus к штатной численности НПП (в ставках)	Ед., не менее	не менее 15 публикаций на 100 НПП для естественнонаучных подразделений/не менее 6 публикаций на 100 НПП для социально-гуманитарных подразделений	календарный год
2.2.	обеспечение количества публикаций, входящих в перечень рецензируемых изданий ВАК (за исключением Web of Science(Core collection), Scopus) к штатной численности НПП (в ставках) учебного подразделения	Ед., не менее	не менее 1 публикации на 1 ставку НПП	календарный год
2.3.	обеспечение общего количества публикаций (включая указанные в пп 2.1., 2.2. и иные публикации)	Ед., не менее	не менее 2 публикаций на 1 ставку НПП	календарный год
2.4	обеспечение объема бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности факультета/института в сфере выполнения НИР и НИОКР к штатной численности НПП (в ставках)	Руб., не менее	не менее порогового значения в мониторинге эффективности за предшествующий год	календарный год
3.	Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей кафедры			
3.1.	доля штатного ППС, для которого работа в ИГУ является основной, имеющего ученую степень, в общей численности штатного ППС (в ставках) учебного подразделения	%, не менее	не менее значения установленного стандартом для программ, реализуемых кафедрой / не менее значения, определенного Работником в его программе развития кафедры	календарный год
4.	Обеспечение показателей образовательно-научной деятельности Работника			
4.1	Обеспечение учебно-методическими	%, не менее	100	календарный

	материалами по дисциплинам, читаемым Работником			год
4.2	Доля читаемых дисциплин с применением технологий дистанционного и (или) электронного обучения (наличие материалов по дисциплине в ЭИОС).	%, не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане Работника	календарный год
4.3	Численность магистрантов, выполняющих работу под руководством Работника	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане Работника	календарный год
4.4	Численность аспирантов кафедры, выполняющих работу под руководством Работника	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане Работника	календарный год
4.5	Численность аспирантов, защитившихся в срок и в течение года после окончания аспирантуры под руководством Работника.	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане работника	календарный год
4.6	Количество ОПОП магистратуры, которыми руководит Работник	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане работника	календарный год
4.7.	обеспечение количества публикаций, индексируемых в базе данных Web of Science (Core collection), Scopus	Ед., не менее	не менее 2 публикаций для естественнонаучных подразделений/не менее 1 публикации для социально-гуманитарных подразделений	календарный год
4.8.	обеспечение количества публикаций в журналах из перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (за исключением Web of Science(Core collection), Scopus)	Ед., не менее	не менее 2 публикаций	календарный год
4.9.	обеспечение количества иных научных публикаций (за исключением указанных в пп 2.1., 2.2.)	Ед., не менее	не менее 2 публикаций	календарный год
5.	Исполнительская дисциплина			
5.1	обеспечение отсутствия: - нарушений исполнения распоряжений и указаний Работодателя; - замечаний по исполнению правовых актов Минобрнауки России и иных органов государственной власти; - замечаний надзорных органов по соблюдению требований законодательства РФ в сфере образования и научной деятельности; - материального ущерба, причиненного Работодателю в результате деятельности курируемых подразделений	%, не менее	100	ежемесячно

2.2.2. Выполнять приказы и распоряжения Работодателя, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные и организационно-распорядительные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя в пользовании или на хранении.

2.2.5. Немедленно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя в пользовании или на хранении.

2.2.6. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности по уважительной причине выполнять обусловленную трудовым договором, должностной инструкцией и расписанием учебных занятий работу.

2.2.7. Систематически заниматься повышением своей квалификации.

2.2.8. Своевременно проходить медицинский осмотр и иметь надлежаще оформленную личную медицинскую книжку.

2.2.9. Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией и индивидуальным планом работы.

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 распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, локальными актами Работодателя.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.1.5. 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, 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. Своевременно выплачивать Работнику обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату.

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

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

3.2.7. Исполнять 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 устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере _____ рублей в месяц.

4.1.2. Компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат):

Наименование выплаты	Размер выплаты	Основания выплаты
Районный коэффициент	20% должностного оклада	Пост. СМ СССР от 15.10.1969 N 823 «О введении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций, учреждений, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области».
Процентная надбавка за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области	___% должностного оклада	Пост. СМ СССР И ВЦСПС от 24.09.1989 № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных р-нах Иркутской обл. и Красноярского края».
Надбавка за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.		Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с измен. от 19.12.2008 № 738н и от 17.12.2010 № 810н).
Процентная надбавка за работу со сведениями,		

составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.		
--	--	--

4.1.3. Выплаты стимулирующего характера.

Фонд стимулирующих выплат Работника является частью фонда оплаты труда структурного подразделения, в котором Работник выполняет работу. Средства фонда стимулирующих выплат Работника могут использоваться для установления надбавок стимулирующего характера на срок, не превышающий одного года, выплачиваемых ежеквартально по результатам оценки эффективности трудовой деятельности Работника за квартал, во втором месяце, следующим за отчетным кварталом. Квартальный размер стимулирующих выплат Работника определяется согласно подпункту «А» пункта 4.1.3 трудового договора, на основе значений показателей эффективности деятельности и исполнительской дисциплины Работника. Вычисление показателя эффективности деятельности Работника производится согласно подпункту «А» пункта 4.1.3 трудового договора с учетом следующих показателей Работника (P_i^D) и их весовых коэффициентов (K_i):

№ п/п	Наименование показателя (P_i^D)	Единица измерения	Период учета	Весовой коэффициент (K_i)
1	Обеспечение выполнения количественных показателей трудового договора (P_1^D)	доля выполненных показателей	Календарный год	30%
2	Обеспечение показателей деятельности кафедры, характеризующих кадровый состав, численность магистрантов/аспирантов, объем финансирования НИР, количество результатов интеллектуальной деятельности (далее – РИД) и публикационную активность (P_2^D)	показатель эффективности кафедры *	Календарный год	50%
3	Обеспечение показателей образовательно-научной деятельности Работника (P_3^D)	показатель эффективности образовательно-научной деятельности работника **	Календарный год	20%

*Примечание ** – Показатель эффективности кафедры, в которой Работник выполняет работу, вычисляется как сумма 13-ти различных показателей результативности деятельности кафедры согласно подпункту «Б» пункта 4.1.3 трудового договора.

*Примечание *** – Показатель эффективности образовательно-научной деятельности Работника вычисляется как сумма 10-ти различных показателей результативности деятельности согласно подпункту «В» пункта 4.1.3 трудового договора.

А) Определение размера стимулирующих выплат на основе нормированного показателя эффективности деятельности Работника.

- Максимальный квартальный объем фонда стимулирующих выплат факультета/института (Φ), в котором Работник выполняет работу, ежегодно определяется Работодателем из фонда оплаты труда факультета/института;

- Фактический квартальный размер стимулирующих выплат Работнику (H) исчисляется как доля квартального фонда стимулирующих выплат факультета/института, определяемая значением рассчитываемого по итогам квартала нормированного показателя эффективности деятельности Работника (P) и показателем исполнительской дисциплины Работника:

$$H = \frac{\Phi}{\sum_i P_i} \times P \times \left(\frac{1}{1+n} \right),$$

где H - фактический размер стимулирующих выплат;

P – нормированный показатель эффективности деятельности Работника;

$\sum_i P_i$ – сумма нормированных показателей эффективности всех научно-педагогических работников факультета/института, в котором Работник выполняет работу;

$\left(\frac{1}{1+n}\right)$ – показатель исполнительской дисциплины Работника, рассчитываемый ежемесячно;

n – количество дисциплинарных взысканий Работника;

- Нормированный показатель эффективности деятельности Работника (P) исчисляется как сумма индивидуальных показателей деятельности Работника, умноженных на весовые коэффициенты (сумма весовых коэффициентов 100%), составляющая показатель эффективности деятельности Работника, отнесенный к максимальному значению показателя деятельности среди всех научно-педагогических работников факультета/института:

$$P = \frac{P_j}{P^{\max}} = \frac{\frac{P_1^D}{P_1^{\max}} \times K_1 + \frac{P_2^D}{P_2^{\max}} \times K_2 + \frac{P_3^D}{P_3^{\max}} \times K_3}{P^{\max}},$$

где

P_j – показатель эффективности деятельности Работника;

P^{\max} – максимальное значение показателя эффективности среди всех научно-педагогических работников факультета/института.

P_1^D – доля выполненных показателей трудового договора Работника (п.2.2.1.);

P_1^{\max} – максимальное значение показателя P_1^D среди всех **руководителей** учебных структурных подразделений факультета/института;

P_2^D – показатель эффективности деятельности кафедры;

P_2^{\max} – максимальное значение показателя P_2^D среди всех **руководителей** учебных структурных подразделений факультета/института;

P_3^D – показатель эффективности образовательно-научной деятельности Работника;

P_3^{\max} – максимальное значение показателя P_3^D среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

K_i – весовой коэффициент i -го показателя эффективности.

Б) Определение показателя эффективности кафедры, в которой Работник выполняет работу

Показатель эффективности учебно-научного подразделения (кафедры), в котором Работник выполняет работу, вычисляется как сумма 13-ти различных показателей результативности деятельности учебно-научного подразделения:

$$P_2^D = \sum_i^{13} \frac{P_i}{P_i^{\max}} \times K_i$$

где

P_2^D – показатель эффективности учебно-научного подразделения, в котором Работник выполняет работу;

K_i – весовой коэффициент i -го показателя эффективности кафедры (значения весовых коэффициентов показателей эффективности кафедры ежегодно утверждаются приказом ректора с учетом приоритетных задач, стоящих перед университетом);

P_1 – доля ставок, занимаемых ППС до 30 лет в учебно-научном подразделении;

P_1^{\max} – максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

P_2 – доля ставок, занимаемых ППС с учеными степенями в учебно-научном подразделении;

P_2^{\max} – максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;

- P_3 - доля ставок, занимаемых ППС - кандидатами наук до 35 лет в учебно-научном подразделении;
- $P_3^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_4 - доля ставок, занимаемых ППС - докторами наук до 40 лет в учебно-научном подразделении;
- $P_4^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_5 - численность аспирантов учебно-научного подразделения, отнесенная к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;
- $P_5^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_6 - численность магистрантов учебно-научного подразделения, отнесенная к числу ставок ППС подразделения;
- $P_6^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_7 - объем НИР, выполняемых сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенный к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;
- $P_7^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_8 - количество зарегистрированных РИД сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенный к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;
- $P_8^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_9 - количество учебных изданий, подготовленных сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;
- $P_9^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_{10} - количество публикаций web of science(core collection), scopus (без дублирования), опубликованных сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;
- $P_{10}^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_{11} - количество публикаций из перечня ВАК (за исключением web of science(core collection), scopus), опубликованных сотрудниками учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;
- $P_{11}^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_{12} - количество цитирований по данным web of science(core collection), scopus публикаций сотрудников учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;
- $P_{12}^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя;
- P_{13} - количество цитирований по данным РИНЦ публикаций сотрудников учебно-научного подразделения, отнесенное к числу ставок ППС учебно-научного подразделения;
- $P_{13}^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех учебно-научных подразделений Работодателя.

В) Определение показателя эффективности образовательно-научной деятельности Работника

Показатель эффективности образовательной деятельности Работника, вычисляется как сумма 10-ти различных показателей результативности деятельности:

$$P_3^D = \sum_i^{10} \frac{P_i}{P_i^{макс}} \times K_i$$

где

P_3^D - показатель эффективности образовательной деятельности Работника;

K_i - весовой коэффициент i -го показателя эффективности образовательной деятельности Работника (значения весовых коэффициентов показателей эффективности образовательной деятельности НПР ежегодно утверждаются приказом ректора с учетом приоритетных задач, стоящих перед университетом);

P_1 - количество аспирантов, выполняющих работу под руководством Работника;

$P_1^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

P_2 - количество магистрантов, выполняющих квалификационные работы под руководством Работника;

$P_2^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

P_3 - объем финансирования НИР, в которых участвует Работник в качестве руководителя или исполнителя;

$P_3^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

P_4 - количество зарегистрированных РИД Работника;

$P_4^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

P_5 - количество учебных изданий, подготовленных Работником;

$P_5^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

P_6 - количество публикаций web of science (core collection), scopus (без дублирования), опубликованных Работником;

$P_6^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

P_7 - количество публикаций в журналах из перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (за исключением web of science(core collection), scopus), опубликованных Работником;

$P_7^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

P_8 - количество цитирований по данным web of science(core collection), scopus публикаций Работника;

$P_8^{макс}$ - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

P_9 - количество цитирований по данным РИНЦ публикаций Работника;

P_9^{max} - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

P_{10} - количество ОПОП магистратуры, которыми руководит Работник;

P_{10}^{max} - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

4.2. В случае выполнения работы на долю ставки, оценка эффективности трудовой деятельности Работника производится исходя из показателей, определенных пунктом 2.2.1, умноженных на соответствующий размер доли ставки и округленных до целых чисел.

4.3. Работнику могут быть установлены иные компенсационные и стимулирующие выплаты, порядок, величина и периодичность которых устанавливается локальными нормативно-правовыми актами Работодателя.

4.4. Выплаты стимулирующего характера отменяются или уменьшаются при неудовлетворительном качестве работы, нарушении сроков её выполнения, а также за:

- совершение Работником дисциплинарного проступка и привлечение его к дисциплинарной ответственности;
- невыполнение Работником учебного плана;
- причинение Работником университету материального ущерба;
- совершение Работником прогула и появление на работе в нетрезвом состоянии, нарушение противопожарных правил и правил техники безопасности;
- иное невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей Работником.

4.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки: не позднее 5 числа последующего месяца и 18 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. 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 распорядка, действующими у Работодателя, индивидуальным планом работы, настоящим трудовым договором и не может превышать 36 часов в неделю на одну ставку.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы _____.

5.4 Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **56 календарных дней**.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **8 календарных дней** на основании ст.14 ФЗ РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях», где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

5.6. 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 осуществляется Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется в течение срока действия настоящего трудового договора и после его прекращения не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую ему известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

7.2. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных Работника.

7.3. Иные условия трудового договора – Работник лично ознакомился с Уставом университета, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «ИГУ», Правилами внутреннего распорядка ФГБОУ ВПО «ИГУ», Положением о персональных

данных ФГБОУ ВО «ИГУ» Положением о конфиденциальной информации и коммерческой тайне ФГБОУ ВО «ИГУ».

« _____ » _____ 20 ____ г.
(личная подпись, дата)

8. Ответственность сторон трудового договора

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

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. 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. В случае нарушения порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в п.п. 7.1 настоящего договора, виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

8.4. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных 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 дополнении или ином изменении трудового договора, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий договор по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, а также другими федеральными законами.

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 (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

Работодатель

Проректор по учебной работе

_____ А. И. Вокин

Работник

_____ / _____

федеральное государственное бюджетное
образовательное

учреждение высшего образования

«Иркутский государственный

университет» (ФГБОУ ВО «ИГУ»)

664003, г. Иркутск, ул. Маркса, 1
Тел.:(3952)52-19-00 факс: (3952)24-22-38
ОКПО 02068226, ОГРН 1033801008218
ИНН/КПП 3808013278/380801001

Начальник управления кадров
_____ Н.В. Валова

Экземпляр трудового договора получил

Начальник юридического управления
_____ А.В.Копылов
