

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____
(форма эффективного договора с доцентом 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) проводит учебные занятия по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и/или ДПП; организывает самостоятельную работу обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и ДПП; консультирует обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением (совершенствованием) профессиональной компетенции (для преподавания учебного курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции)); контролирует и оценивает в установленном порядке освоение обучающимися учебных курсов, дисциплин (модулей) программ бакалавриата, специалитета, магистратуры и/или ДПП, в том числе в процессе промежуточной аттестации (самостоятельно и (или) в составе комиссии); оценивает освоение обучающимися образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии; разрабатывает мероприятия по модернизации оснащения учебных помещений (кабинета, лаборатории, спортивного зала, иного места занятий), формирует их предметно-пространственную среду, обеспечивающую освоение учебного курса, дисциплины (модуля); руководит разработкой учебно-методического обеспечения курируемых учебных курсов, дисциплин (модулей); проводит мониторинг и оценку качества проведения преподавателями всех видов учебных занятий по курируемым учебным курсам, дисциплинам (модулям), организации исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся; осуществляет научно-методическое и консультационное сопровождение процесса и результатов исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся по программам ВО и/или ДПП, в том числе подготовки ими выпускной квалификационной работы; контролирует выполнение проектных, исследовательских работ обучающимися по программам ВО и/или ДПП, в том числе выпускных квалификационных работ (если их выполнение предусмотрено реализуемой образовательной программой); рецензирует проектные, исследовательские работы обучающихся по программам ВО и/или ДПП, в том числе выпускные квалификационные работы (если их выполнение предусмотрено реализуемой образовательной программой); организывает подготовку и проведение научных конференций, конкурсов проектных и исследовательских работ обучающихся; руководит всеми видами практик обучающихся; разрабатывает (самостоятельно и/или в группе под руководством специалиста более высокого уровня квалификации) новые подходы и методические решения в области преподавания учебных курсов, дисциплин (модулей) программ бакалавриата, специалитета, магистратуры и/или ДПП; разрабатывает и обновляет (самостоятельно или в группе под руководством специалиста более высокого уровня квалификации), руководствуясь федеральными государственными

образовательными стандартами (ФГОС) и/или государственными образовательными стандартами (ГОС), программы учебных курсов, дисциплин (модулей) программ бакалавриата, специалитета, магистратуры и/или ДПП; создает и обновляет учебники и учебные пособия, включая электронные, а также научно-методические и учебно-методические материалы и/или ставит задачи и консультирует в процессе разработки и создания учебно-лабораторного оборудования и/или учебных тренажеров; проводит оценку качества (экспертизу и рецензирование) учебников и учебных пособий, включая электронные, а также научно-методических и учебно-методических материалов, учебно-лабораторного оборудования и/или учебных тренажеров; ведет документацию, обеспечивающую реализацию учебных курсов, дисциплин (модулей) программ бакалавриата, специалитета, магистратуры и/или ДПП; участвует в научно-методической работе кафедры (факультета/института) в составе методической комиссии по соответствующей специальности; участвует в организуемых кафедрой (факультетом/институтом) семинарах, совещаниях и конференциях, включая международные, по тематике направлений исследований кафедры; оказывает начинающим преподавателям методическую помощь; участвует в мероприятиях профессиональной ориентации школьников по специализации кафедры; участвует в пропаганде научно-технических, социально-гуманитарных, экономических и правовых знаний; контролирует выполнение обучающимися и работниками кафедры правил по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности; повышает свой научно-теоретический уровень, совершенствует практический опыт, профессиональную квалификацию, педагогическое мастерство.

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, читаемым Работником	%, не менее	100	календарный год
1.2	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
1.3	Численность магистрантов, выполняющих квалификационную работу под руководством Работника	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане Работника	календарный год
1.4	Численность аспирантов кафедры, выполняющих работу под руководством Работника	Ед., не менее	не менее значения, определенного в индивидуальном плане Работника	календарный год
1.5	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
2.	Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение проведения НИР (НИОКР) и публикационной результативности НПР факультета/института			
2.1.	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
2.2.	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, Scopus)	Ед., не менее	не менее 1 публикации	календарный год
2.3.	обеспечение количества иных научных публикаций (за исключением указанных в пп 2.1., 2.2.)	Ед., не менее	не менее 2 публикаций	календарный год
3.	Исполнительская дисциплина			
3.1	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 ($П_i^Д$) и их весовых коэффициентов ($К_i$):

№ п/п	Наименование показателя ($П_i^Д$)	Единица измерения	Период учета	Весовой коэффициент ($К_i$)
1	Обеспечение выполнения количественных показателей трудового договора ($П_1^Д$)	доля выполненных показателей	Календарный год	25%
2	Обеспечение показателей образовательно-научной деятельности Работника ($П_2^Д$)	показатель эффективности образовательно-научной деятельности работника *	Календарный год	75%

Примечание * – Показатель эффективности образовательно-научной деятельности Работника вычисляется как сумма 9-ти различных показателей результативности деятельности согласно подпункту «Б» 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 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:

$$P = \frac{P_j}{P^{\max}} = \frac{\frac{\Pi_1^D}{\Pi_1^{\max}} \times K_1 + \frac{\Pi_2^D}{\Pi_2^{\max}} \times K_2}{P^{\max}},$$

где

P_j – показатель эффективности деятельности Работника;

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

Π_1^D – доля выполненных показателей трудового договора Работника (п. 2.2.1.);

Π_1^{\max} – максимальное значение показателя Π_1^D среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

Π_2^D – показатель эффективности образовательно-научной деятельности Работника;

Π_2^{\max} – максимальное значение показателя Π_2^D среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

K_i – весовой коэффициент i -го показателя эффективности.

Б) Определение показателя эффективности образовательно-научной деятельности Работника

Показатель эффективности образовательной деятельности Работника, вычисляется как сумма 9-ти различных показателей результативности деятельности:

$$\Pi_2^D = \sum_i^9 \frac{\Pi_i}{\Pi_i^{\max}} \times K_i$$

где

Π_2^D - показатель эффективности образовательно-научной деятельности Работника;

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

Π_1 - количество аспирантов, выполняющих работу под руководством Работника;

Π_1^{\max} - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

Π_2 - количество магистрантов, выполняющих квалификационные работы под руководством Работника;

Π_2^{\max} - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

Π_3 - объем финансирования НИР, в которых участвует Работник в качестве руководителя или исполнителя;

Π_3^{\max} - максимальное значение соответствующего показателя среди всех научно-педагогических работников факультета/института;

Π_4 - количество зарегистрированных РИД Работника;

Π_4^{\max} - 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;
- $P_9^{макс}$ - 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
