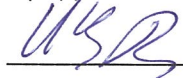


СОГЛАСОВАНО

Представитель работников



Н.В. Тишков

«27» июля 2018г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ФГБНУ «ИНЦХТ»

В.А. Сороковикова № 86

от «27» июля 2018г.

## Положение об оценке эффективности деятельности научных работников ФГБНУ «ИНЦХТ» при реализации условий эффективного контракта

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оценке эффективности деятельности научных работников ФГБНУ «ИНЦХТ» при реализации условий эффективного контракта» (далее Положение) разработано в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Иркутский научный центр хирургии и травматологии» (далее – ИНЦХТ) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н;
- Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. NQ 722-р;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N2190-р;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Уставом ИНЦХТ;
- Положением об оплате труда работников ИНЦХТ.

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ (далее - «Работники»), а также порядок осуществления стимулирующих выплат Работникам с целью реализации условий эффективного контракта.

1.3.Целью осуществления оценки эффективности деятельности Работников является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности Работника при выполнении им своих должностных обязанностей.

## **2. Основные задачи**

### **2.1.Основными задачами настоящего Положения являются:**

2.1.1.улучшение показателей эффективности деятельности И Н Ц Х Т , в том числе - в рамках мониторинга эффективности организации научной деятельности и учета персонального вклада каждого Работника в повышение показателей ИНЦХТ;

2.1.2.создание максимально полного компьютеризированного банка данных, отражающего в динамике эффективность деятельности ИНЦХТ в целом, его научных структурных подразделений, научного состава;

2.1.3. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности Работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

2.1.4. повышение результативности и качества выполняемой работы, создание условий для профессионального роста;

2.1.5. формирование системы материальных и моральных стимулов Работников, повышение заинтересованности Работников в качестве и результативности своего труда;

### **2.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:**

2.2.1. **Эффективный контракт**- 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, а также меры социальной поддержки.

Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты).

2.2.2. **Показатель эффективности деятельности Работника** или показатель результативности научной деятельности (далее - Показатель, ПРНД) - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) научной деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения Работником своих трудовых (должностных) обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах.

2.2.3. **Критерии оценки** - это система пороговых или шкальных значений Показателя для определения его количественной оценки (Приложение № 1).

2.2.4. **Оценка эффективности деятельности Работника** - общая сумма баллов, набранных Работником по совокупности Показателей.

2.2.5. **Нормативное значение оценки эффективности** - значение целевого показателя выполнения государственного задания научными работниками ИНЦХТ, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании общей оценки эффективности деятельности Работника, определяется по каждой категории должностей Работников, установленных п. 2.2.6 настоящего Положения.

2.2.6. **Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат по категории или группе должностей Работников** - выраженное в рублях значение одного балла для расчета стимулирующих выплат Работникам. Стоимость балла устанавливается единой для всех категорий должностей Работников: заместитель директора по научной работе, заведующий лабораторией, главный научный

сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

2.3. Целевые показатели выполнения государственного задания устанавливаются отдельно для каждой категории научных работников.

Перечень категорий работников и значение показателей приведены в Приложении №2.

### **3. Оформление трудовых отношений**

3.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с Работником ИНЦХТ, для которого замещаемая должность является основным местом работы в ИНЦХТ или на условиях совместительства.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу и (или) при избрании по конкурсу лица, указанного в п.3.1 настоящего Положения. Форма трудового договора (эффективного контракта) с Работником ИНЦХТ приведена в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается с Работником, у которого не истек срок действия трудового договора с ИНЦХТ. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством (Приложение № 4).

3.3.1. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, 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.

3.3.2. Если Работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

3.3.3. Если Работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую, имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

3.3.4. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

### **4. Реализация эффективного контракта**

#### **4.1. Реализация эффективного контракта включает:**

4.1.1. исполнение Работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

4.1.2. сбор и обработку информации об исполнении Работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

4.1.3. оценку эффективности исполнения Работником своих должностных

обязанностей;

4.1.4. расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения Работником своих должностных (трудовых) обязанностей.

#### **4.2. Исполнение Работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).**

4.2.1. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

4.2.2. Каждое направление деятельности Работника оценивается на основе ряда Показателей, отражающих качество и результативность его труда.

4.2.3. Достижение Работником значения оценки эффективности деятельности дает ему право на назначение ежеквартальной стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением и приказами директора ИНЦХТ. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

#### **4.3. Сбор и обработка информации об исполнении Работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее- сбор и обработка информации).**

4.3.1. Сбор и первичная обработка информации производится вводом данных в соответствующие формы заявки и пояснительной записки на установление рейтинговой стимулирующей надбавки. Срок сбора и первичной обработки представленных сведений от подразделений ИНЦХТ определен до 15 ноября каждого календарного года. Информация о научных работах, представленная после указанной даты, подлежит учёту и оценке в следующем отчетном периоде.

4.3.2. Ответственность за достоверность сведений, полноту пояснений и своевременность предоставления сведений о результатах и качестве деятельности работников возлагается на руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.3.3. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на комиссию по оценке эффективности деятельности научных Работников ИНЦХТ, которая создаётся в соответствии с п.4.4.1. настоящего Положения.

4.3.4. Непосредственный руководитель Работника, руководитель соответствующего административно-управленческого подразделения вправе запрашивать у Работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

#### **4.4. Оценка эффективности деятельности научного Работника.**

4.4.1. Для рассмотрения вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников (ПРНД) приказом директора ИНЦХТ создается комиссия по оценке эффективности деятельности научных Работников ИНЦХТ (далее – Комиссия, рейтинговая комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом. В состав Комиссии в обязательном порядке включается иной представитель работников ИНЦХТ, избранный в соответствии со ст.31 Трудового кодекса Российской Федерации. Комиссия принимает и рассматривает заявления от Работников, должностных или иных лиц, принимает простым большинством голосов решения по оценке эффективности деятельности Работников, их изменению при предоставлении соответствующих оснований. Решения Комиссии оформляются протоколами, подписываемыми председателем и секретарем Комиссии. Председатель и секретарь комиссии назначаются приказом директора.

4.4.2. Сроки окончательной обработки и уточнения представленных сведений от

подразделений ИНЦХТ определены с 20 ноября по 01 декабря календарного года включительно.

4.4.3. Сроки собственно процедуры расчета оценок эффективности деятельности Работников определены с 01 декабря по 10 декабря календарного года включительно.

4.4.4. Сроки подведения итогов расчета оценок эффективности деятельности Работников определены с 10 декабря по 15 декабря включительно. Сроки выплаты стимулирующих надбавок определяются приказом директора.

4.4.5. Оценка эффективности деятельности Работника имеет двухуровневый характер.

4.4.6. На первом уровне производится общая оценка эффективности деятельности Работника (ПРНД) согласно Приложению №1.

Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем показателям.

4.4.7. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности рассчитываются Комиссией и доступны Работнику и его непосредственному руководителю на сайте ИНЦХТ.

4.4.8. На втором уровне комиссия оценивает публикацию Работниками результатов научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ, в количестве, равном или превышающем значение целевого показателя выполнения государственного задания научными сотрудниками ИНЦХТ (Приложение 2).

#### **4.5. Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения Работником своих трудовых обязанностей.**

4.5.1. По итогам оценки эффективности деятельности Работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах. Проведение указанного расчета возлагается на Комиссию по оценке эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ (рейтинговую комиссию). Результаты расчета баллов размещаются на сайте ИНЦХТ не позднее трех дней с даты подведения итогов.

В случае несогласия с оценкой эффективности Работник имеет право до 30 декабря года, в котором производится оценка эффективности, обратиться с соответствующим заявлением на имя директора с приложением необходимых обоснований. Директор рассматривает поступившее заявление в трехдневный срок и вправе самостоятельно принять решение или направить заявление для рассмотрения по существу в Комиссию. Решение директора или Комиссии в указанных случаях является окончательным.

4.5.2. Далее Комиссия оценивает достижение научными работниками ИНЦХТ целевого показателя выполнения государственного задания. Достижение такого в количестве равном или превышающем значение целевого показателя дает основание для назначения стимулирующей выплаты Работнику.

4.5.3. Работникам, публикационная активность которых не достигла значений целевого показателя выполнения государственного задания, стимулирующая выплата не назначается, о чем Комиссией принимается соответствующее решение, которое доводится до сведения Работника посредством электронной рассылки. В случае несогласия с оценкой эффективности Работник имеет право в пятидневный срок обратиться с соответствующим заявлением на имя директора ИНЦХТ с приложением необходимых обоснований. Директор рассматривает поступившее заявление в трехдневный срок и вправе самостоятельно принять решение или направить заявление для рассмотрения по существу в Комиссию. Решение директора или Комиссии в указанных случаях является окончательным.

4.5.4. Размер надбавки за 1 балл ПРНД и сумма надбавки каждому научному Работнику устанавливается в начале каждого календарного года приказом директора на основании решения рейтинговой Комиссии.

Источником выплаты этого вида надбавки являются средства субсидии на выполнение Государственного задания.

Директор ИНЦХТ совместно с рейтинговой комиссией и по согласованию с представителем работников, исходя из финансовых возможностей ИНЦХТ, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды стимулирующих выплат по категориям работников в срок до 30 декабря каждого текущего года.

4.5.5. Директор ИНЦХТ в срок до 31 января каждого года, следующего за отчетным издает приказ, устанавливающий стоимость одного балла, выраженную в рублях.

4.5.6. Стоимость одного балла рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат научным работникам, деленное на число месяцев, в течение которых будет выплачиваться стимулирующая выплата, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности Работников, которые получают право на стимулирующую выплату.

4.5.7. Размер ежеквартальной стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника, т.е. количество набранных им баллов, на стоимость одного балла.

4.5.8. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности производит рейтинговая Комиссия, состав которой утверждается приказом директора ИНЦХТ.

Подготовку проекта приказа на установление стимулирующих выплат производит отдел кадров на основании служебной записки ведущего экономиста по финансовой работе, подготовленной с использованием данных, представленных Комиссией.

4.5.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются на один календарный год, следующий за отчетным. В случае прекращения трудового договора в течение года, в котором Работнику установлена стимулирующая надбавка по итогам предыдущего года, компенсации или иные выплаты за неполучение (недополучение) годового размера надбавки не производятся.

4.5.10. Иные дополнительные условия оплаты труда (в том числе премиальные выплаты, компенсационные и иные стимулирующие надбавки) регулируются «Положением об оплате труда работников ИНЦХТ».

## **5. Заключительные положения**

5.1. Размер и срок выплаты назначенной стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом директора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

5.2. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном размере за месяц, в котором на Работника было наложено дисциплинарное взыскание.

5.3. Переход к системе материального стимулирования Работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в течение 2018 г. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев её оценки в настоящее Положение, иные локальные нормативные акты ИНЦХТ, трудовые договоры с Работниками могут вноситься изменения.

5.4. В течение переходного периода некоторые условия настоящего Положения могут быть изменены (приостановлены) приказами директора ИНЦХТ, в том числе, по техническим причинам невозможности их исполнения.

5.5. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в порядке, определенном для утверждения настоящего Положения.

5.6. Настоящее Положение размещается на сайте ИНЦХТ, рассылается по электронной почте всем руководителям научных подразделений, которые знакомят Работников с указанным локальным актом под роспись.

5.7. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и действует до замены его новым.

СОГЛАСОВАНО:

Зам. директора по финансам



Н.П. Стельмах

Представитель работников, к.м.н., доцент



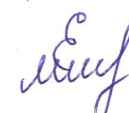
Н.В. Тишков

Учёный секретарь, к.м.н.



Е.Е. Чепурных

Ведущий экономист по финансовой работе



Е.И. Минулина

Начальник отдела кадров



Н.Р. Науменкова

Юрисконсульт



Т.Г. Усова

## Критерии оценки эффективности научной деятельности

	Критерии	Баллы
<b>1</b>	<b>Защищенная диссертация</b>	
1.1	– докторская	300
1.2	– кандидатская	150
<b>2</b>	<b>Печатные работы</b>	
2.1	– учебник, руководство (по проблеме), справочное пособие, монография, глава в монографии (выпущенные в издательствах, имеющих ISBN) *	20 х печ. лист
2.2	Публикация, включенная в систему цитирования Web of Science *	100
2.3	Публикация, включенная в систему цитирования Scopus*	80
2.4	Статьи в журналах, входящих в РИНЦ и рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ*	
	– зарубежных	70
	– российских	50
2.5	Статьи в других журналах, имеющих ISSN*	35
2.6	Статьи в сборниках	
	– зарубежных	20
	– российских	10
	– региональных (только для н.с. и м.н.с.)	10
	– тезисы (только для н.с. и м.н.с.)	10
<b>3</b>	<b>Руководство диссертациями</b>	
3.1	Консультации докторских диссертаций (после защиты)	150
3.2	Руководство кандидатскими диссертациями (после защиты)	60
3.3.	Другие виды педагогической деятельности (руководство или консультирование выпускной квалификационной работы)	10
<b>4</b>	<b>Подготовка отзывов</b>	
4.1	Подготовка отзыва ведущей организации на диссертацию	20
4.2	Оппонирование докторской диссертации	20
4.3	Оппонирование кандидатской диссертации	10
<b>5</b>	<b>Подготовка экспериментального образца</b>	5
<b>6</b>	<b>Участие в работе конференций</b>	
6.1	Устное выступление на международной конференции за рубежом на английском языке: 6 / кол-во авторов, выступающий автор получает 2 х (6/кол-во авторов)	
6.2	Устное выступление на международной или всероссийской конференции в России: 3/кол-во авторов, выступающий автор получает 2 х (3 / кол-во авторов)	
6.3	Стендовое сообщение на международной или всероссийской конференции при личном участии одного из соавторов в презентации сообщения: 1,5 / кол-во авторов, выступающий автор получает 2 х (1,5 / кол-во авторов).	
<b>7</b>	<b>Участие в организации конференций, съездов, конгрессов, сессий, семинаров и др. (оргкомитет)</b>	
7.1	– международных	20
7.2	– российских	10
7.3	– региональных	5



8	Пропаганда достижений центра (подготовка «круглых столов», рекламных материалов, выступлений в СМИ)	5
9	Авторские свидетельства и другие признанные РИД	
9.1	международный	80
9.2	национальный	50
10	Организация и участие в работе общественных структур (ученом совете, проблемной комиссии, ассоциации, комиссии по этике, экспертная комиссия, экспертный совет, совет молодых ученых и специалистов)	
10.1	– председатель	10
10.2	– заместитель	5
10.3	– секретарь	5
10.4	– член комиссии	3
11	Разработка новых медицинских технологий	30
12	Внедрение новых технологий	
12.1	– на базе других организаций	10
12.2	– включение в план лекций для студентов и курсантов	5
13	Снятие баллов	
	– за невыполнение госзадания	

*\*Учитываются только статьи с аффилиацией ИИЦХТ*

Приложение № 2

**Целевые показатели выполнения государственного задания научными работниками ИЦХНТ (в расчёте на 1,0 ставки) в год\***

Должности	Коэффициент публикационной активности	Количество публикаций в журналах**, индексируемых базами научного цитирования (РИНЦ, Web of Science CC, Scopus) в год по тематике государственного задания ИИЦХТ
Младший научный сотрудник	$\geq 1$	Опубликована или принята к печати 1 работа (РИНЦ, Web of Science CC, Scopus)
Научный сотрудник	$\geq 1$	1 работа опубликована (РИНЦ) и 1 работа опубликована или принята к печати (Web of Science CC, Scopus)
Старший научный сотрудник	$\geq 1,4$	2 работы опубликованы (РИНЦ) и 1 работа опубликована (Web of Science CC, Scopus)
Ведущий научный сотрудник	$\geq 2$	2 работы опубликованы (РИНЦ), 1 опубликована и 1 принята к печати (Web of Science CC, Scopus)
Главный научный сотрудник	$\geq 2,4$	2 работы опубликованы (РИНЦ) и 2 опубликованы (Web of Science CC, Scopus)
Заведующий научного отдела, лаборатории	$\geq 2$	1 работа опубликована (РИНЦ), 1 работа опубликована и 1 принята к печати (Web of Science CC, Scopus)
Заместитель директора по научной работе	$\geq 2,4$	2 работы опубликованы (РИНЦ) и 2 опубликованы (Web of Science CC, Scopus)

\*Учитываются статьи и статьи в соавторстве

\*\* Учитываются также монографии, выпущенные научными международными и российскими издательствами, статьи в материалах конференций и сборниках, индексируемых международными базами научного цитирования (Web of Science CC,

Scopus) патенты или другие охраняемые результаты интеллектуальной деятельности (как работа, индексируемая Web of Science CC, Scopus)

$$\sum_{k=1}^n \frac{1}{k^i}$$

Коэффициент публикационной активности

Здесь  $k^i$ -количество соавторов,  $i$ - ой публикации работающих в ИНЦХТ,  $n$ - число публикаций в год.

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

г. Иркутск

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Иркутский научный центр хирургии и травматологии» (далее – ИНЦХТ) в лице директора **Сороковикова Владимира Алексеевича**, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и \_\_\_\_\_, 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 (профессии или специальности с указанием квалификации) \_\_\_\_\_, а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора и должностной инструкцией, с которой он ознакомляется до подписания трудового договора.

1.2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя:

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 заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.6. Дата начала работы " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.7. Работнику устанавливается испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания – \_\_\_\_\_ месяца (месяцев) со дня фактического начала работы. В срок испытания не включаются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

**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. Защиту персональных данных.

2.1.4. 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.

2.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

2.1.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2.1.7. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашения.

2.1.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.1.9. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.10. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.11. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.12. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

**2.2. Работник обязан:**

2.2.1. Лично, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, определенные пунктом 1 настоящего трудового договора.

2.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка, требования законодательства и локальных нормативных актов о создании и защите служебных результатов интеллектуальной деятельности (собственности) и иные правила, действующие у Работодателя.

2.2.3. В установленные сроки разрабатывать и представлять на утверждение непосредственному руководителю индивидуальный план проведения научных работ, в том числе по государственному заданию ИНЦХТ.

2.2.4. Своевременно, качественно и в полном объеме выполнять работы по государственному заданию ИНЦХТ в соответствии с индивидуальным планом и представлять соответствующие отчеты о проделанной работе.

2.2.5. Ежегодно осуществлять публикацию результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ в количестве равном или превышающем значение целевого показателя выполнения установленных заданий (в том числе государственного задания) («Положение об оценке эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ при реализации условий эффективного контракта», Приложение 2).

2.2.6. Не разглашать служебную, коммерческую, врачебную и иную охраняемую законом тайну.

2.2.7. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.2.8. 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.

2.2.9. Возместить ущерб, причиненный Работодателю.

2.2.10. 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.

2.2.11. В случае изменения персональных данных (семейное положение, наличие детей, фамилия (имя, отчество), адрес проживания или пребывания и др.) сообщить об этом Работодателю с предоставлением подтверждающих документов в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты таких изменений.

2.2.12. В случае невозможности выхода на работу по уважительной причине Работник обязан незамедлительно телефонограммой уведомить об этом непосредственного руководителя и (или) сотрудника отдела кадров, указав срок своего отсутствия. В ближайшее время Работник обязан предоставить заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, либо документ, подтверждающий уважительность отсутствия на работе.

2.2.13. Не разглашать устно или письменно, не передавать третьим лицам сведения, составляющие персональные данные работников, пациентов и контрагентов Работодателя, иную конфиденциальную информацию и сведения ограниченного доступа, доверенные или ставшие известными Работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

2.2.14. Возместить причиненный Работодателю ущерб, если Работник виновен в разглашении сведений, указанных в п. 2.2.11.

2.2.15. Незамедлительно сообщить Работодателю об утрате или недостатке носителей информации, удостоверений, пропусков, ключей от режимных помещений, хранилищ, сейфов, личных печатей и о других фактах, которые могут привести к разглашению сведений, указанных в п. 2.2.11

2.2.16. При расторжении трудового договора все материальные носители, содержащие сведения, указанные в п. 2.2.11 (флеш-носители, компакт-диски, карты памяти, документы, черновики, распечатки на принтерах, фото- и видео-материалы, модели, промышленные образцы и пр.), которые находились в распоряжении Работника в связи с выполнением им трудовых обязанностей, передать Работодателю.

2.2.17. Использовать информационные ресурсы Работодателя и переданные Работодателем в распоряжение Работника технические средства хранения, обработки и передачи информации исключительно для выполнения должностных обязанностей.

### **3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

#### **3.1. Работодатель имеет право:**

3.1.1. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.1.2. Требовать от Работника добросовестного исполнения трудовых обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.3. Принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обработке и защите персональных данных, вопросам интеллектуальной собственности, а также по иным вопросам, связанным с деятельностью ИНЦХТ, в установленном законом порядке.

3.1.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.5. Поощрять Работника за добросовестный и эффективный труд.

3.1.6. В случае невыполнения Работником обязанностей по публикации результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ в количестве равном или превышающем значение целевого показателя выполнения установленных заданий (в том числе государственного задания) согласно Положению об оценке эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ при реализации условий эффективного контракта, Работодатель имеет право провести внеочередную аттестацию работника в установленном действующим законодательством порядке.

3.1.7. Осуществлять контроль использования Работником информационных ресурсов Работодателя, а также использования технических средств обработки, хранения и передачи информации, содержащей персональные данные.

3.1.8. Иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

### 3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего договора.

3.2.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки.

3.2.3. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

3.2.4. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника на период действия трудового договора.

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

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

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

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работнику устанавливается: \_\_\_\_\_ рабочий день.  
*нормированный, ненормированный*

4.2. Условия труда Работника являются \_\_\_\_\_  
*(нормальными, вредными и (или) тяжелыми)*

4.3. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: \_\_\_\_\_ в неделю.  
*(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)*

4.4. Перерыв для отдыха и питания составляет 30 минут – с 12.30 до 13.00 и не включается в рабочее время.

4.5. Режим работы (рабочие и выходные дни, время начала и окончания работ): \_\_\_\_\_

4.6. Работодатель предоставляет Работнику:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск - \_\_\_\_\_ календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - \_\_\_\_\_ календарных дней;

- дополнительный отпуск за работу с вредными (опасными, тяжелыми) условиями труда - \_\_\_\_\_ календарных дней;

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который обязателен как для Работника, так и для Работодателя.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

5.1.1. Должностной оклад (оклад) \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_ коп. в месяц

5.1.2. Повышающий коэффициент к окладу:

- за квалификационную категорию - \_\_\_\_\_

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.1.3. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Основания и факторы, обуславливающие получение выплаты	Размер выплаты
Районный коэффициент	Ст. 316 ТК РФ	20 % должностного оклада
Надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Ст. 317 ТК РФ Разъяснение Минтруда России от 11.09.1995 г. № 3 Постановление Минтруда России от 11.09.1995 г. № 49	До 30 % должностного оклада в зависимости от стажа работы
Компенсация за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Результаты специальной оценки условий труда Статьи 146, 147 ТК РФ	Не менее 4 % от должностного оклада
Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором)	Статьи 60.2, 151 Трудового кодекса РФ	Устанавливается по соглашению сторон
Оплата сверхурочной работы, труда в выходные и нерабочие праздничные дни	При привлечении к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Ст. 99 ТК РФ	Устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ

5.1.4. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда за показатели эффективности деятельности научного работника в соответствии с Положением об оплате труда работников ИНЦХТ и Положением об оценке эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ при реализации условий эффективного контракта:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер выплаты
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	По результатам оценки эффективности деятельности научных работников (ПРНД) (Публикация результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ в количестве равном или превышающем значение целевого показателя оценки публикационной активности по занимаемой должности)	В соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ при реализации условий эффективного контракта.	Расчет – по истечении календарного года; Выплата – ежеквартально.	Сумма выплаты каждому научному работнику устанавливается в начале календарного года приказом директора на основании решения рейтинговой комиссии.
Премиальные выплаты по итогам года	Достижение высоких показателей научной деятельности, создание охра-	Успешное и добросовестное исполнение индивидуального плана научной ра-	Расчет – по истечении календарного года; Выплата – разовая.	До 50 % от должностного оклада

	<p>няемых результатов интеллектуальной деятельности; Высокое качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершению работы, этапа); участие или руководство грантами; осуществление научно-образовательной деятельности</p>	<p>боты в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с научной деятельностью ИНЦХТ; качественная подготовка и своевременная сдача установленной отчетности</p>		
--	---	---	--	--

Стимулирующие надбавки выплачиваются в предусмотренном локальными нормативными актами порядке при наличии финансовых средств на указанные цели.

5.2. При увеличении должностного оклада в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, допускается изменение размера выплат стимулирующего характера, которое оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств Работодатель вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом Работника не менее чем за 2 месяца.

5.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

5.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в следующие даты:

- 25 числа текущего месяца за первую половину месяца;
- 10 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца (окончательная выплата по итогам отчетного месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

7.1. 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.

7.2. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. 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.

## **8. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. 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, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.4. Настоящий трудовой договор прекращается 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, иными федеральными законами и локальными нормативными актами.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

9.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

## 10. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

*Работодатель*

ИНЦХТ

664003 Иркутск, ул. Борцов Революции, 1  
а/я 12

Тел. (3952) 290-336 Факс: 290-336

ИНН 3812014683 КПП 380801001

Р/с 40501810000002000001 в ГРКЦ

ГУ Банка России по Иркутской области

г. Иркутск

л/с 21346Х68370

В УФК по Иркутской области

БИК 042520001

ОКОНХ 95110 ОКПО 33279365

*Работник*

Адрес регистрации:

Паспорт: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_

" " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

СНИЛС \_\_\_\_\_

Директор, д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ В.А. Сороковиков

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## 11. ПОДПИСИ СТОРОН

\_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Экземпляр трудового договора получил(а) " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи



## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № \_\_\_\_\_

к трудовому договору от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
 об изменении условий трудового договора (о переходе на эффективный контракт)

г. Иркутск

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

рег. № \_\_\_\_\_

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Иркутский научный центр хирургии и травматологии» в лице директора **Сороковикова Владимира Алексеевича**, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны и \_\_\_\_\_ (ФИО работника полностью), занимающий(ая) должность \_\_\_\_\_ (наименование должности, подразделения), именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_, о нижеследующем:

1. Дополнить трудовой договор пунктами следующего содержания, конкретизирующими обязанности Работника:

1.2. Дополнить раздел 2 «Права и обязанности работника» пп. 2.2. следующими положениями:

– в установленные сроки разрабатывать и представлять на утверждение непосредственному руководителю индивидуальный план проведения научных работ, в том числе по государственному заданию ИНЦХТ;

– своевременно, качественно и в полном объеме выполнять работы по государственному заданию ИНЦХТ в соответствии с индивидуальным планом и представлять соответствующие отчеты о проделанной работе;

– ежегодно осуществлять публикацию результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ в количестве равном или превышающем значение целевого показателя выполнения установленных заданий (в том числе государственного задания) («Положение об оценке эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ при реализации условий эффективного контракта», Приложение 2).

2. Дополнить раздел 3 «Права и обязанности Работодателя» следующим положением, конкретизирующим права Работодателя:

– В случае невыполнения Работником обязанностей по публикации результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ в количестве равном или превышающем значение целевого показателя выполнения установленных заданий (в том числе государственного задания) согласно Положению об оценке эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ при реализации условий эффективного контракта, Работодатель имеет право провести внеочередную аттестацию работника в установленном действующим законодательством порядке.

3. В связи с переходом на эффективный контракт и с согласия Работника раздел 5 трудового договора «Оплата труда и социальные гарантии» изложить в следующей редакции:

«5.1. За выполнение трудовой функции Работнику устанавливается заработная плата в размере:

5.1.1. Должностной оклад (оклад) \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_ коп. в месяц

5.1.2. Повышающий коэффициент к окладу:

- за квалификационную категорию - \_\_\_\_\_

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.1.3. Работнику производятся выплаты компенсационного характера в процентах от должностного оклада (оклада):

Наименование выплаты	Основания и факторы, обуславливающие получение выплаты	Размер выплаты
Районный коэффициент	Ст. 316 ТК РФ	20 % должностного оклада

Надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Ст. 317 ТК РФ Разъяснение Минтруда России от 11.09.1995г. № 3 Постановление Минтруда России от 11.09.1995г. № 49	До 30 % должностного оклада в зависимости от стажа работы
Компенсация за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Результаты специальной оценки условий труда Статьи 146, 147 ТК РФ	Не менее 4 % от должностного оклада
Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статьи 60.2, 151 Трудового кодекса РФ	Устанавливается по соглашению сторон
Оплата сверхурочной работы, труда в выходные и нерабочие праздничные дни	При привлечении к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Ст. 99 ТК РФ	Устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ

5.1.4. Работнику производится выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда за показатели эффективности деятельности научного работника в соответствии с Положением об оплате труда работников ИНЦХТ и Положением об оценке эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ при реализации условий эффективного контракта:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер выплаты
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	По результатам оценки эффективности деятельности научных работников (ПРНД) (Публикация результатов своей научной деятельности в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus, РИНЦ в количестве равном или превышающем значение целевого показателя оценки публикационной активности по занимаемой должности)	В соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности научных работников ИНЦХТ при реализации условий эффективного контракта.	Расчет – по истечении календарного года; Выплата – ежеквартально.	Сумма выплаты каждому научному работнику устанавливается в начале календарного года приказом директора на основании решения рейтинговой комиссии.
Премияльные выплаты по итогам года	Достижение высоких показателей научной деятельности, создание охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;	Успешное и добросовестное исполнение индивидуального плана научной работы в соответствующем периоде; инициатива, творчество и	Расчет – по истечении календарного года; Выплата – разовая.	До 50 % от должностного оклада

	Высокое качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершению работы, этапа); участие или руководство грантами; осуществление научно-образовательной деятельности	применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с научной деятельностью ИНЦХТ; качественная подготовка и своевременная сдача установленной отчетности		
--	--	---	--	--

Стимулирующие надбавки выплачиваются в предусмотренном локальными нормативными актами порядке при наличии финансовых средств на указанные цели.

5.2. При увеличении должностного оклада в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, допускается изменение размера выплат стимулирующего характера, которое оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств Работодатель вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом Работника не менее чем за 2 месяца.

5.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

5.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в следующие даты:

– 25 числа текущего месяца за первую половину месяца;

– 10 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца (окончательная выплата по итогам отчетного месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4. Должностные обязанности Работника по должности определяются должностной инструкцией, с которой он ознакомляется до подписания трудового договора.

5. Настоящее соглашение вступает в силу с \_\_\_\_\_ г. и является неотъемлемой частью вышеуказанного трудового договора.

6. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, идентичных по содержанию, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

7. Реквизиты и подписи сторон:

*Работодатель*

ИНЦХТ

664003 Иркутск, ул. Борцов Революции, 1

а/я 12

Тел. (3952) 290-336 Факс: 290-336

ИНН 3812014683 КПП 380801001

Р/с 40501810000002000001 в ГРКЦ

ГУ Банка России по Иркутской области

г. Иркутск

л/с 21346Х68370

В УФК по Иркутской области

БИК 042520001

ОКОНХ 95110 ОКПО 33279365

*Работник*

\_\_\_\_\_  
Адрес регистрации:

Паспорт: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_

« » 20 г.

СНИЛС \_\_\_\_\_

Директор, д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ В.А. Сороковиков \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи  
" " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору получила:

\_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи