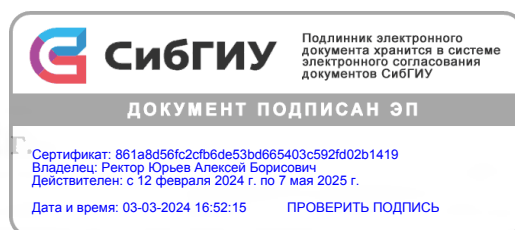


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Сибирский государственный индустриальный университет»

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о критериях оценки эффективности деятельности  
работников СибГИУ за исключением педагогических работников, отнесенных к  
профессорско-преподавательскому составу**

Новокузнецк, 2021



Принято на заседании  
ученого совета СибГИУ  
протокол № 9  
от « 25 » марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор СибГИУ



А.Б. Юрьев

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о критериях оценки эффективности деятельности работников СибГИУ за исключением педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу**

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работников  
СибГИУ, постановление профсоюзного комитета  
от « 17 » февраля 2021 г. № 17-1, учтено

## **1 Общие положения**

1.1 Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников СибГИУ за исключением педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (далее - Положение) устанавливает порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе оценки результативности и качества деятельности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный индустриальный университет» за исключением педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (далее по тексту – за исключением ППС), и определяет критерии выплат за интенсивность, результативность и качественное выполнение работы за определенный период времени.

1.2 Применение настоящего Положения направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении показателей, которые не предусмотрены оплатой по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

1.3 Основными целями применения критериев оценки эффективности деятельности работников, за исключением ППС, являются:

- системная самооценка работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

- стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности и творческой инициативы работников;

- усиление материальной заинтересованности работника в повышении качества выполняемых работ;

- формирование комплексной аналитической и статистической информации, характеризующей деятельность университета и предоставление отчетных документов руководству университета для выработки и принятия управленческих решений.

1.4 Основными задачами установления критериев оценки эффективности деятельности работников, за исключением ППС, являются:

- разработка единого комплексного подхода к оценке эффективности деятельности работников, за исключением ППС;

- создание системы внутреннего аудита эффективности деятельности работников, за исключением ППС,

- формирование в университете системы стимулирования, способствующей повышению показателей эффективности деятельности университета в целом.

1.5 Значения критериев оценки эффективности деятельности работников университета, за исключением ППС, и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются на основании задач, поставленных перед университетом в целом.

1.6 Финансовое обеспечение выплат стимулирующего характера, назначаемых с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников университета, за исключением ППС, осуществляется за счет денежных средств, исходя из имеющегося фонда выплат стимулирующего характера из средств федерального бюджета и приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок.

1.7 Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации.

- Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы);

- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении Эффективного контракта»;

- Единими рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 г. (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 3);

- уставом СибГИУ;

- Коллективным договором СибГИУ и Положением об оплате труда работников СибГИУ.

## **2. Основания и порядок применения критериев оценки эффективности деятельности**

2.1 Оценка эффективности деятельности работников СибГИУ, за исключением ППС, осуществляется по категориям персонала:

- иные педагогические работники;

- научные работники;

- административно-управленческий;

- инженерно-технический;

- учебно-вспомогательный;

- хозяйственный и младший обслуживающий персонал.

2.2 Основаниями для установления и применения критериев оценки эффективности деятельности являются индивидуальные достижения работника:

- высокие результаты труда. Выплаты за высокие результаты рекомендуются руководителем структурного подразделения, проректором по направлению деятельности и применяются в зависимости от достигнутых результатов конкретным работником;

- качественное выполнение работы. Выплаты за качественное выполнение работы рекомендуются руководителем структурного подразделения, проректором по направлению деятельности, применяются для всех работников;

- интенсивность труда. Выплаты за интенсивность труда рекомендуются руководителем структурного подразделения, проректором по направлению деятельности, применяются индивидуально с учетом объема трудовых функций и поручений конкретному работнику ( Приложение 1-9);

2.3 Дополнительный перечень оснований для оценки эффективности деятельности работников, за исключением ППС, может устанавливаться приказом ректора с учетом рекомендаций Комиссии по оценке эффективности деятельности работников университета, за исключением ППС.

2.4 Периодами установления выплат стимулирующего характера с учетом имеющихся финансовых ресурсов и оценки эффективности деятельности работников, за исключением ППС, могут быть: месяц, квартал, полугодие, год.

Период, на который устанавливается выплата за индивидуальные достижения работника на основе критериев оценки эффективности деятельности, определяется ректором с учетом достижений конкретного работника и наличия финансовых средств.

2.5 Оценка эффективности деятельности работников, за исключением ППС, на основе установленных критериев осуществляется специально созданной комиссией по оценке эффективности деятельности работников университета, за исключением ППС,

(далее – Комиссия), в состав которой включаются ректор, проректора по направлениям деятельности, представитель ФЭУ, и оформляется протоколом.

Ректор вправе самостоятельно устанавливать дополнительные показатели выполнения критериев (критерия) эффективности деятельности конкретного работника для установления выплаты стимулирующего характера.

2.6 ФЭУ, исходя из имеющихся на текущий период финансовых ресурсов и результатов деятельности университета в целом, планирует и формирует фонд выплат стимулирующего характера по каждому структурному подразделению, утверждает его у ректора и передает проректорам по направлениям деятельности, руководителям структурных подразделений под роспись для распределения работникам подразделения с учетом оценки эффективности деятельности каждого работника, за исключением ППС ежемесячно до 20 числа текущего месяца.

Руководитель структурного подразделения предоставляет в Комиссию на каждого работника, за исключением ППС, оценочный лист до 25 числа текущего месяца по форме, приведенной в Приложении № 10 к настоящему Положению, в котором указываются: показатели выполнения критериев (критерия) эффективности деятельности (в долях) и выплата в абсолютной величине (руб.); период выплаты; общая сумма выплаты стимулирующего характера по критериям эффективности деятельности. Для каждого работника руководитель структурного подразделения определяет значение показателей эффективности в долях от 0 до 1. В сумме значения показателей должны не превышать 1.

Руководитель структурного подразделения при оценке эффективности деятельности работника в оценочном листе может применить один критерий, два критерия или три критерия. В оценочном листе количество показателей эффективности может быть от 1 до 3.

Сумма стимулирующей выплаты, предлагаемая к рассмотрению в оценочном листе, устанавливается с учетом выполнения работником трудовых функций в соответствии с установленными критериями оценки эффективности деятельности в пределах ежемесячного фонда стимулирования.

Фонд стимулирующих выплат для руководителей структурных подразделений утверждается ректором и доводится до проректоров по направлениям деятельности. Проректоры устанавливают выплату стимулирующего характера руководителям структурных подразделений, находящихся в их подчинении, путем заполнения оценочных листов.

2.7 Оценочный лист после согласования Комиссией до 28 числа текущего месяца утверждается ректором.

2.8 В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в соответствии с ТК РФ выплаты стимулирующего характера, установленные по результатам оценки эффективности деятельности, не производятся в течение одного года с момента объявления взыскания приказом ректора, за исключением досрочного снятия дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 194 ТК РФ.

2.9 Отдел кадров в соответствии с подписанным и согласованным оценочным листом готовит приказ об установлении работнику выплаты стимулирующего характера до 30 числа текущего месяца

2.10 Установление критериев оценки эффективности деятельности работникам, за исключением ППС, в соответствии с настоящим Положением оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, образец которого приведен в Приложении 11 к настоящему Положению.

2.11 По мере совершенствования системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки в Положение могут вноситься изменения.

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

Положение разработано комиссией в составе:

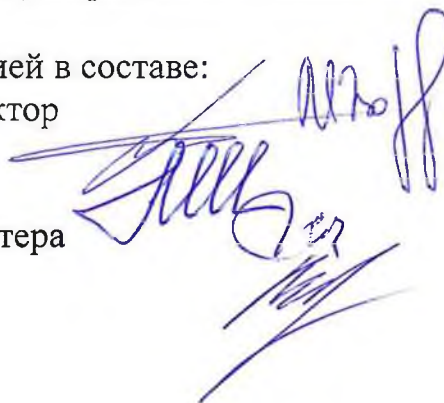
Проректор по УР-первый проректор

Проректор по НРИИ

Проректор по АХР

И.о. начальника ФЭУ-гл. бухгалтера

Начальник отдела кадров



И.В. Зоря

М.В. Темлянецв

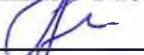
А.А.Шимлин

Т.В. Пеперник


Т.А. Миронова

СОГЛАСОВАНО

Начальник УМУ

 О.Г. Приходько  
« 25 » 02 2021 г.

Главный юрист

 М.Ю. Акст  
« 25 » 02 2021 г.

**Критерии оценки эффективности деятельности  
иных педагогических работников.**

Виды критериев оценки эффективности деятельности работника	Показатель выполнения критерия эффективности деятельности работника в долях
<b>Высокие результаты труда</b>	От 0 до 1
- выполнение важных, особо важных работ с достижением результата	/
- сложность и напряженность работы с достижением результата	/
- иные основания, отражающие высокие результаты труда	
<b>Качественное выполнение работы</b>	От 0 до 1
- высокий профессионализм, подтвержденный личным опытом работы, личными достижениями, результатами труда	
<b>качественная организация и эффективное обслуживание учебного процесса</b>	
- эффективная организация воспитательной работы, подготовка и успешное проведение культурно-массовых мероприятий, конференций, встреч, выставок	
- иные основания, представленные на рассмотрение ректора	
<b>Интенсивность труда</b>	От 0 до 1
- своевременное представление структурным подразделением отчетности	
- достижение и перевыполнение плановых показателей (при наличии)	
- организация внеучебной деятельности	
- работа по методическому обеспечению образовательной деятельности	
- выполнение неотложных заданий ректора, проректора, руководителя структурного подразделения	
<b>ИТОГО</b>	<b>Не более 1</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности  
научных работников**

Виды критериев оценки эффективности деятельности работника	Показатель выполнения критерия эффективности деятельности работника в долях
<b>Высокие результаты труда</b>	От 0 до 1
- выполнение важных, особо важных работ с достижением результата	
- сложность и напряженность работы с достижением результата	
- иные основания, отражающие высокие результаты труда	
<b>Качественное выполнение работы</b>	От 0 до 1
- выполнение показателей мониторинга эффективности деятельности университета по научно-исследовательской деятельности	
- высокие результаты изобретательской деятельности	
- организация и успешное проведение конференций и мероприятий, повышающих имидж университета и развитие сотрудничества с другими организациями	
- участие в руководстве научно-исследовательской работой обучающихся	
- разработка и внедрение новых технологий контроля качества и организации научной деятельности	
- высокий профессионализм, подтвержденный личным опытом работы, личными достижениями, результатами труда	
- участие в выполнении федеральных целевых и вневедомственных программ и государственных контрактов, международных проектов	
- иные основания, представленные на рассмотрение ректора	
<b>Интенсивность труда</b>	От 0 до 1
- своевременное представление структурным подразделением отчетности	
- выполнение неотложных заданий ректора, проректора, руководителя структурного подразделения	
- эффективная организация научной работы	
- достижение и перевыполнение плановых показателей (при наличии)	
<b>ИТОГО</b>	<b>Не более 1</b>



**Критерии оценки эффективности деятельности  
руководителей структурных подразделений**

Виды критериев оценки эффективности деятельности работника	Показатель выполнения критерия эффективности деятельности работника в долях
<b>Высокие результаты труда</b>	От 0 до 1
- выполнение особо важных работ и достижение высокого результата	
- экономия финансовых ресурсов	
- сложность, напряженность и достижение высокого результата	
- экономия энергоресурсов	
- иные основания, отражающие высокие результаты работы	
<b>Качественное выполнение работы</b>	От 0 до 1
- выполнение показателей мониторинга эффективности деятельности университета	
- качественная организация и эффективное обслуживание учебного процесса	
- разработка и внедрение информационных технологий, порталов, справочных ресурсов в практику и работу подразделений	
- эффективная организация воспитательной, культурно-массовой работы и профориентационных коллективных мероприятий	
- организация и успешное проведение мероприятий по различным видам уставной деятельности	
- успешное выполнение особо важных поручений, связанных с представлением интересов университета в Минобрнауки РФ, АКО	
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	
- высокий профессионализм, подтвержденный личным опытом работы, личными достижениями, результатами труда	
- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж университета	
- обеспечение качественной работы структурного подразделения, связанного с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и др. процессами управления университетом	
<b>Интенсивность труда</b>	От 0 до 1
- достижение и перевыполнение плановых показателей (при наличии)	
- выполнение неотложных заданий ректора, проректора	
- своевременное предоставление отчетности	
- иные виды критериев в соответствии с деятельностью структурного подразделения	
<b>ИТОГО</b>	<b>Не более 1</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности  
специалистов**

Виды критериев оценки эффективности деятельности работника	Показатель выполнения критерия эффективности деятельности работника в долях
<b>Высокие результаты труда</b>	От 0 до 1
- выполнение важных, особо важных работ при достижении высокого результата	
- сложность и напряженность работы при достижении высокого результата	
- экономия энергоресурсов	
- экономия финансовых ресурсов	
- иные основания, отражающие высокие результаты работы	
<b>Качественное выполнение работы</b>	От 0 до 1
- выполнение показателей мониторинга эффективности деятельности университета	
- качественная организация и эффективное обслуживание учебного процесса	
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	
- организация и успешное проведение мероприятий по различным видам уставной деятельности	
- высокий профессионализм, подтвержденный личным опытом работы, личными достижениями, результатами труда	
- иные основания, представленные на рассмотрение ректора	
<b>Интенсивность труда</b>	От 0 до 1
- своевременное представление структурными подразделениями отчетности	
- своевременное представление бухгалтерской и статистической отчетности, работа с основными средствами и ТМЦ	
- выполнение неотложных заданий ректора, проректора, руководителя структурного подразделения	
- организация информатизации в институте, университете, своевременное и качественное выполнение работы	
- организация спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы	
- работа по методическому обеспечению образовательной деятельности	
- организация учебной работы	
- организация внеучебной работы	
- достижения и перевыполнение плановых показателей (при наличии)	
<b>ИТОГО</b>	<b>Не более 1</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности  
учебно-вспомогательного персонала**

Виды критериев оценки эффективности деятельности работника	Показатель выполнения критерия эффективности деятельности работника в долях
<b>Высокие результаты труда</b>	От 0 до 1
- сложность и напряженность работы при достижении результата	
- экономия энергоресурсов	
- экономия финансовых ресурсов	
- иные основания, отражающие высокие результаты работы	
<b>Качественное выполнение работы</b>	От 0 до 1
- выполнение показателей мониторинга эффективности деятельности университета	
- качественная организация и эффективное обслуживание учебного процесса	
- высокое качество обслуживания специализированных аудиторий (в том числе библиотек, музеев, архивов и т.п.) лабораторий, классов, поддержание в работоспособном состоянии уникальных научно-исследовательских и лабораторных установок, приборов, оборудования	
- высокий профессионализм, подтвержденный личным опытом работы, личными достижениями, результатами труда	
- качественное и своевременное техническое обеспечение деятельности университета	
- активное участие в практической подготовке обучающихся	
- иные основания, представленные на рассмотрение ректора	
<b>Интенсивность труда</b>	От 0 до 1
- выполнение неотложных заданий ректора, проректора, руководителя структурного подразделения	
- своевременное и качественное выполнение работы по информатизации в институте, в университете	
- своевременное предоставление структурными подразделениями отчетности	
- своевременное представление бухгалтерской и статистической отчетности, работа с основными средствами и ТМЦ	
- достижение и перевыполнение плановых показателей (при наличии)	
<b>ИТОГО</b>	<b>Не более 1</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности  
обслуживающего персонала**

Виды критериев оценки эффективности деятельности работника	Показатель выполнения критерия эффективности деятельности работника в долях
<b>Высокие результаты труда</b>	От 0 до 1
- сложность и напряженность работы при достижении результата	
- экономия энергоресурсов	
- иные основания, отражающие высокие результаты работы	
<b>Качественное выполнение работы</b>	От 0 до 1
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников университета	
- высокий уровень исполнительской дисциплины	
- иные основания, представленные на рассмотрение ректора	
<b>Интенсивность труда</b>	От 0 до 1
- выполнение неотложных заданий руководителя структурного подразделения	
- своевременное представление бухгалтерской и статистической отчетности, работа с основными средствами и ТМЦ	
- достижение и перевыполнение плановых показателей (при наличии)	
<b>ИТОГО</b>	<b>Не более 1</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности  
работников печатных средств массовой информации**

Виды критериев оценки эффективности деятельности работника	Показатель выполнения критерия эффективности деятельности работника в долях
<b>Высокие результаты труда</b>	От 0 до 1
- сложность и напряженность работы при достижении результата	
- экономия энергоресурсов	
- иные основания, отражающие высокие результаты работы	
<b>Качественное выполнение работы</b>	От 0 до 1
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников университета	
- высокий уровень исполнительской дисциплины	
- иные основания, представленные на рассмотрение ректора	
<b>Интенсивность труда</b>	От 0 до 1
- выполнение неотложных заданий руководителя структурного подразделения	
- своевременное представление бухгалтерской и статистической отчетности, работа с основными средствами и ТМЦ	
- достижение и перевыполнение плановых показателей(при наличии)	
<b>ИТОГО</b>	<b>Не более 1</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности  
медицинских работников**

Виды критериев оценки эффективности деятельности работника	Показатель выполнения критерия эффективности деятельности работника в долях
<b>Высокие результаты труда</b>	От 0 до 1
- сложность и напряженность работы при достижении результата	
- экономия энергоресурсов	
- иные основания, отражающие высокие результаты работы	
<b>Качественное выполнение работы</b>	От 0 до 1
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников университета	
- высокий уровень исполнительской дисциплины	
- иные основания, представленные на рассмотрение ректора	
<b>Интенсивность труда</b>	От 0 до 1
- выполнение неотложных заданий руководителя структурного подразделения	
- своевременное представление бухгалтерской и статистической отчетности, работа с основными средствами и ТМЦ	
- достижение и перевыполнение плановых показателей (при наличии)	
<b>ИТОГО</b>	<b>Не более 1</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности  
работников научно-технической библиотеки и Культурного центра СибГИУ**

Виды критериев оценки эффективности деятельности работника	Показатель выполнения критерия эффективности деятельности работника в долях
<b>Высокие результаты труда</b>	От 0 до 1
- сложность и напряженность работы при достижении результата	
- экономия энергоресурсов	
- иные основания, отражающие высокие результаты работы	
<b>Качественное выполнение работы</b>	От 0 до 1
- привлечение дополнительных финансовых ресурсов	
- высокий уровень исполнительской дисциплины	
- иные основания, представленные на рассмотрение ректора	
<b>Интенсивность труда</b>	От 0 до 1
- выполнение неотложных заданий руководителя структурного подразделения	
- своевременное представление бухгалтерской и статистической отчетности, работа с основными средствами и ТМЦ	
- достижение и перевыполнение плановых показателей (при наличии)	
<b>ИТОГО</b>	<b>Не более 1</b>

Утверждаю  
 Врио ректора СибГИУ  
 \_\_\_\_\_ А.Б. Юрьев

**Оценочный лист**  
**выполнения работником трудовых функций в соответствии с критериями**  
**оценки эффективности деятельности**  
 за период \_\_\_\_\_

Ф.И.О. работника \_\_\_\_\_  
 Структурное подразделение \_\_\_\_\_  
 Должность \_\_\_\_\_

Критерии оценки эффективности деятельности работника (с расшифровкой по видам)	Показатели выполнения критериев (критерия) эффективности деятельности в долях от 0 до 1 план	Сумма выплаты в пределах фонда стимулирования, руб. без р/к- план	Показатели выполнения критериев (критерия) эффективности деятельности в долях от 0 до 1 факт	Сумма выплаты в пределах фонда стимулирования, руб. без р/к- факт
Итого	1			

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

Согласовано:  
 Комиссия : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Начальник ФЭУ \_\_\_\_\_



**Форма  
дополнительного соглашения к трудовому договору работника**

**Дополнительное соглашение  
к трудовому договору № \_\_\_\_\_ с работником**

Город Новокузнецк

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный индустриальный университет»,** (ИНН 4216003509 КПП 421701001), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице врио ректора Юрьева Алексея Борисовича, действующего на основании устава, и

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
(структурное подразделение)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в трудовой договор следующие изменения:

Раздел Оплата труда дополнить пунктом \_\_\_\_, изложив его в следующей редакции:

«\_\_ На основании показателей выполнения критериев оценки эффективности деятельности приказом ректора Работодатель вправе установить Работнику выплату(ы) стимулирующего характера за высокие результаты труда, качественное выполнение работы, интенсивность труда на определенный период или одновременно»

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания.

**Адреса и подписи сторон**

**Работодатель**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный индустриальный университет» (СибГИУ)

654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, зд.42  
ИНН 4216003509 КПП 421701001

Врио ректора СибГИУ

\_\_\_\_\_  
А.Б. Юрьев

**Работник**

\_\_\_\_\_  
(фамилия)

\_\_\_\_\_  
(имя)

\_\_\_\_\_  
(отчество)

Паспорт № \_\_\_\_\_

серия \_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_

Дом. адрес \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
телефон \_\_\_\_\_

№ диплома \_\_\_\_\_

№ страхового свидетельства гос. пенсионного страхования \_\_\_\_\_

Работник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)

**СОГЛАСОВАНО:**

Проректор (по направлению) \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Руководитель структурного  
подразделения \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Отдел кадров \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Юридический отдел \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Второй экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору **получен** Работником

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

