

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

г. Москва

«21» октября 2025 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - «договор») составлен и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и регулирует социально-трудовые отношения в Международном юридическом институте.

1.2. Сторонами настоящего договора являются: Образовательное частное учреждение высшего образования «Международный юридический институт», именуемое в дальнейшем «работодатель» или «Институт», в лице ректора Жильцова Николая Александровича, действующего на основании Устава, и работники Института: педагогические работники, в том числе относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, научный, административный, инженерно-технический, производственный, вспомогательный и другой персонал, именуемые в дальнейшем "работники", в лице представителей, уполномоченных Конференцией работников и обучающихся Института (протокол № 1 от «21» октября 2025 г. (приложение 1)), а именно:

1. Проскуряковой Людмилы Борисовны – директора Одинцовского филиала
2. Карташова Святослава Викторовича – заведующего магистратурой
3. Филатова Евгения Ивановича – заведующего отделом лицензирования, аккредитации и статистики,

при совместном упоминании именуемые в дальнейшем «Стороны».

1.3. Предметом настоящего договора являются положения об условиях и оплате труда работников, об обеспечении педагогических работников нагрузкой, о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, об обеспечении условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, взаимные обязательства работников и работодателя выполнять указанные положения настоящего договора, гарантии и льготы работникам Института, предоставляемые работодателем с учетом его финансово-экономического положения.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Института, а том числе его филиалов.

1.5. В течение срока действия настоящего договора ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Пересмотр условий и обязательств работодателя по настоящему договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Института, установленного трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Все спорные вопросы, связанные с толкованием и реализацией положений настоящего договора, решаются сторонами путём переговоров.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с 21 октября 2025 года и действует в течение трех лет. Действие настоящего договора может быть продлено Сторонами на срок не более трех лет.

Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из Сторон не выступила инициатором по заключению нового договора или продлению срока его действия, действие договора продлевается на следующий год автоматически.

II. Трудовой договор и его условия

2.1. Стороны настоящего договора исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого на неопределенный срок или определенный срок, указанный в трудовом договоре.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, при этом один экземпляр выдается работнику.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон на срок не более пяти лет, с лицами, перечень которых определен частью второй ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - «ТК РФ»), в том числе с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, и научными работниками.

В соответствии с частью второй ст. 59 ТК РФ и п. 9.2. Устава Института срочные трудовые договоры сроком на пять лет заключаются с ректором и президентом Института, а также, по соглашению сторон, трудовые договоры сроком до пяти лет могут заключаться с проректорами Института, при этом срок действия срочного трудового договора, заключенного с проректором, не может превышать срок полномочий ректора.

С педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии со ст. 332 ТК РФ трудовые договоры заключаются на срок, соответствующий срокам их избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, но не менее трех лет и не более пяти лет. При этом если трудовой договор с таким работником заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный характер, трудовой договор по результатам конкурса может быть заключен на срок менее трех лет, но не менее одного года.

Срочный трудовой договор на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, - до выхода этого работника на работу может быть заключен с лицами, принимаемыми на работу по совместительству без избрания по конкурсу для замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в целях сохранения непрерывности учебного процесса.

2.4. В трудовом договоре указываются его обязательные (существенные) условия, установленные трудовым законодательством, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, предоставляемые работнику, и др., а в трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками, также объем учебной нагрузки, установленный на учебный год.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. В случаях, когда существенные условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (реорганизация структуры Института, проведение эксперимента, изменение сменности работы Института, изменение образовательных программ и т.д., а также в связи с принятием государственными органами решения о переводе учебных занятий в режим online), допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

При изменении существенных условий труда, в том числе при уменьшении объема учебной нагрузки педагогического работника на следующий семестр по основаниям, указанным в абзаце 1 настоящего пункта договора, работодатель гарантирует работникам до окончания учебного года сохранение уровня месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации. При этом педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, при уменьшении учебной нагрузки по независящим от них причинам в течение учебного года или уменьшенной до конца учебного года по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством и настоящим договором, гарантируется выплата заработной платы в размере, установленном в начале учебного года.

Изменение существенных условий трудового договора также допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую квалификации работника и состоянию его здоровья, имеющуюся у работодателя в данной местности. В случае отсутствия работы, соответствующей квалификации работника, работодатель предлагает работнику любую вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющуюся у него в данной местности.

2.6 Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися трудовых отношений, действующими в Институте.

2.7. Трудовой договор с работником прекращается только по основаниям и в порядке, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Качество учебного процесса и обеспечение педагогических работников учебной нагрузкой

3.1. Основными целями педагогической деятельности являются: обеспечение высокого качества учебного процесса и развитие у обучающихся в Институте познавательной активности,

работники, основным местом работы которых является Институт, осуществляющие педагогическую деятельность по учебным дисциплинам, для ведения которых осуществляется привлечение работников иных категорий персонала Института или работников других организаций, обеспечены учебной нагрузкой в объеме, обусловленном трудовым договором.

При этом учебная нагрузка работников Института других категорий персонала, ведущих учебную (преподавательскую) работу в Институте помимо основной работы, устанавливается в объеме не свыше 300 часов в календарном году.

3.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на период нахождения работника в указанном отпуске для выполнения другому (другим) педагогическому работнику.

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года педагогическим работникам, основным местом работы которых является Институт, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной трудовым договором с Институт на начало учебного года, возможны только:

а) по соглашению сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменения существенных условий труда в связи с изменением организационных или технологических условий;

- уменьшения количества часов по образовательным программам (учебным планам, учебным графикам), или сокращения количества учебных групп либо количества обучающихся;

- уменьшения объема учебной нагрузки без изменения оплаты труда в связи с нахождением педагогического работника в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, в связи с получением дополнительного профессионального образования, а также в иных случаях, установленных локальными нормативными актами Института;

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска;

в) с письменного согласия педагогического работника:

- при замещении отсутствующих по болезни и по другим основаниям других педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника;

- в случае восполнения педагогическим работником полностью или частично объема учебной нагрузки, уменьшенного ему по основаниям нахождения в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, а также в иных случаях, установленных локальными нормативными актами.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется. При этом в случае изменения учебной нагрузки в течение учебного года педагогическим работникам работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и законодательством в области образования.

IV. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

4.1. Работники Института обязуются постоянно повышать свою квалификацию в целях повышения производительности труда и качества выполнения трудовых функций (должностных обязанностей), обусловленных трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами Института.

Свою квалификацию работники повышают как самостоятельно путем обучения в образовательных организациях различных типов, так и по направлению работодателя в связи с производственной необходимостью.

4.2. Необходимость подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) работников для нужд Института определяет работодатель.

Работодатель определяет формы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Института.

4.3. При принятии решения о необходимости подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников работодатель с учетом имеющихся финансовых возможностей обязуется:

4.3.1. Организовывать подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников (в соответствии с занимаемой должностью или профилем имеющейся специальности).

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в том числе посредством заключения

самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование у них гражданской позиции и культуры здорового и безопасного образа жизни.

Работодатель гарантирует педагогическим работникам Института соблюдение их академических прав и свобод, в том числе: права на свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность, свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств и методов обучения и воспитания, а также трудовых прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством Российской Федерации: права на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, охрану и укрепление здоровья, иные трудовые права и меры социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством РФ.

Педагогические работники при этом обязуются осуществлять и реализовывать свои академические права и свободы с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений и норм профессиональной этики, использовать методы и средства обучения и воспитания, которые будут обеспечивать достижение вышеуказанных целей, овладевать современными методами обучения, в том числе применять электронное обучение, дистанционные образовательные технологии при реализации образовательных программ.

3.2. Средний объем годовой учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также ее верхние пределы (не превышающие 900 часов в учебном году) устанавливаются локальным нормативным актом (приказом) работодателя по структурным подразделениям дифференцированно по должностям педагогических работников с учетом соответствующего отраслевого соглашения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования, определяется ежегодно на начало учебного года исходя из расчета на 10 учебных месяцев и нормы выполнения учебной (преподавательской) работы в год (720 часов за ставку заработной платы) и устанавливается локальным нормативным актом (приказом) работодателя. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Максимальный (минимальный) объем годовой учебной нагрузки конкретного работника устанавливается трудовым договором, не может превышать ее верхние пределы, установленные по соответствующей должности, и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника, за исключением случаев ее уменьшения по инициативе работодателя, предусмотренных настоящим договором.

3.3. Учебная нагрузка педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, исчисляется в академических часах, при этом в составе рабочего времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, один академический час учебной нагрузки учитывается как один астрономический час рабочего времени.

Норма часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования (720 часов в год), устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены) и динамическую паузу.

Учебная нагрузка на каждый учебный год устанавливается и утверждается заведующим кафедрой (председателем цикловой методической комиссии - по программам среднего профессионального образования) по согласованию с руководителем структурного подразделения Института, отвечающего за реализацию основной образовательной программы. Учебная нагрузка на каждый учебный год педагогическим работникам устанавливается и утверждается заведующим кафедрой (председателем цикловой методической комиссии - по программам среднего профессионального образования) исходя из среднего объема и верхнего предела годовой учебной нагрузки, определенной локальным нормативным актом (приказом) Института, и/или нормы часов за ставку заработной платы, установленной законодательством РФ в сфере образования (720 часов), и оговаривается в заключаемых с педагогическими работниками трудовых договорах. Работа по установлению учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Заведующий кафедрой (председатель цикловой методической комиссии - по программам среднего профессионального образования) обязан ознакомить работников с объемом учебной нагрузки, установленной им на новый учебный год, в письменной форме

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам к началу учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.5. и 3.6 настоящего договора.

В зависимости от количества часов и последовательности прохождения учебных дисциплин, предусмотренных учебным планом и графиком учебного процесса, учебная нагрузка педагогических работников может быть различной в первом и втором учебных семестрах.

3.4. Работники других категорий персонала Института, педагогические работники других образовательных организаций, работники предприятий, учреждений и организаций могут быть привлечены к учебной (преподавательской) деятельности в Институте только в том случае, если педагогические

договоров о дополнительном профессиональном образовании работников с другими образовательными организациями или организациями, осуществляющими обучение, или дополнительных по отношению к трудовым договорам договоров о ДПО работников.

4.3.3. Осуществлять финансирование вышеуказанных мероприятий.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, установленных соответствующим локальным нормативным актом.

4.3.5. Предоставлять в порядке, предусмотренном ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, поступающим на обучение или совмещающим работу с успешным обучением и (или) получением образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров) и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной и итоговой аттестации работникам, получающим второе профессиональное образование, обучающимся в образовательных организациях по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию, а также работникам, обучающимся в образовательных организациях по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации, при получении ими профессионального образования впервые, в дни проведения промежуточной и итоговой аттестации, установленные в соответствии с учебным планом и (или) индивидуальным учебным планом, либо предоставлять указанным работникам для прохождения промежуточной и итоговой аттестации ежегодные оплачиваемые отпуска (при наличии у них права на отпуск)..

4.3.6. Осуществлять в соответствии с условиями соответствующих договоров об образовании подготовку работников Института, имеющих необходимый базовый уровень образования и способных успешно освоить основную профессиональную образовательную программу - программу подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, по указанной программе или зачислять их в Институт в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ, для прохождения промежуточной и итоговой аттестации по соответствующей образовательной программе (в случае, если освоение указанной программы возможно в форме самообразования), в целях подготовки их для работы в Институте на должностях педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

4.4. В случае принятия работодателем решения о необходимости подготовки или дополнительного профессионального образования работников, работники обязуются пройти обучение либо в соответствии с условиями договоров об образовании, заключенных Институтом, либо, в случае реализации программ самим Институтом, - в порядке, определенном Институтом, в том числе обучение работе в электронной информационно-образовательной среде Института с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, включая обучение проведению учебных занятий в режиме on-line..

Ответственность работников за непосещение учебных занятий, невыполнение условий обучения или отказ от прохождения подготовки или дополнительного профессионального образования для нужд и за счет средств Института определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.7. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять работников персонально в письменной форме под роспись о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников - не позднее, чем за три месяца, а также предоставлять в те же сроки информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости.

Уведомление должно содержать номер и дату приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, имеющихся у работодателя в данной местности, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в соответствии с п. 1 (ликвидация Института) и п. 2 (сокращение численности или штата работников) ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, в случае отказа работника от перевода на имеющуюся у работодателя вакантную должность или в случае отсутствия у работодателя вакантных должностей в данной местности.

5.1.3. Привлекать работников к разработке предложений по обеспечению занятости работников, высвобождаемых в случае реорганизации или ликвидации Института или возможном массовом

высвобождении работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда, и выработке мер по их социальной защите.

5.1.3.1. В случае реорганизации Института или возможном массовом высвобождении работников с целью уменьшения и смягчения последствий для работников работодатель обязуется:

- ограничивать работу в выходные и праздничные дни;
- приостанавливать найм в Институт новых работников;
- вводить режим неполного рабочего времени по желанию работников, занимающих одинаковые должности, на определенный работодателем срок;
- по возможности, оказать содействие высвобождаемым работникам в организации их переобучения или повышения квалификации в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ и иных федеральных законах, имеют также: лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии); лица, проработавшие в Институте свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью или наградами бывшего учредителя (Минюста России) за работу в Институте; Герои Российской Федерации; лица, награжденные тремя орденами Мужества; лица, принимавшие участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и/или выполнявшие задачи по отражению вооруженного вторжения на территорию Российской Федерации в ходе вооруженной провокации на Государственной границе Российской Федерации и приграничных территориях субъектов Российской Федерации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, если они работают по специальности.

5.2.2. При сокращении штата или численности не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Института или сокращением численности, или штата работников при наличии у Института финансовой возможности выходное пособие может выплачиваться в повышенном размере по сравнению с размером, установленным законодательством:

- лицам, проработавшим в Институте свыше 10 лет, - на 25 процентов среднего месячного заработка;
- лицам, проработавшим в Институте от 5 до 10 лет - на 10 процентов среднего месячного заработка;
- лицам, получившим трудовое увечье в Институте в рабочее время, - на 100 процентов среднего месячного заработка;

5.2.4. При появлении новых рабочих мест в Институте, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и уволенных из Института в связи с сокращением численности или штата работников.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время, а также режим рабочего времени и времени отдыха работников определяются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Института, расписаниями учебных занятий, годовыми календарными учебными графиками, при производственной необходимости - графиком сменности для отдельных категорий работников, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудовых договоров, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и/или иными локальными нормативными актами Института.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Института (за исключением женщин, работающих в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в местностях с особыми климатическими условиями (Нижнетагильский филиал), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в полном объеме.

6.3. Для педагогических работников Института, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю; для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным

программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, - не более 36 часов в неделю.

6.4. Продолжительность рабочего времени и ежедневной работы конкретного работника устанавливается трудовым договором.

6.5. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом продолжительности их рабочего времени либо:

- исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками других видов педагогической работы, непосредственно входящих в их должностные обязанности согласно должностным инструкциям, а также времени, необходимого для выполнения дополнительной работы за дополнительную плату, с письменного согласия работников, - для педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования;

- исходя из объемов фактической годовой учебной нагрузки (работы), времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками других видов педагогической работы, непосредственно входящих в их должностные обязанности согласно должностным инструкциям, необходимости выполнения указанными работниками дополнительных обязанностей, связанных с участием в работе коллегиальных органов управления Института (в случае избрания их в такие органы), а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с письменного согласия работников за дополнительную плату, - для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

6.5.1. Соотношение объема учебной нагрузки, установленной на учебный год, другой деятельности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предусмотренной должностными обязанностями и/или индивидуальным планом, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и уровня квалификации работника в пределах установленной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю) определяется локальным нормативным актом Института.

6.5.2. Объем рабочего времени педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, рассчитывается исходя из нормируемой части педагогической работы - учебной (преподавательской) работы (720 часов) и ненормируемой части (другой части педагогической работы, не относящейся к учебной (преподавательской) работе, требующей затрат рабочего времени), определяется на основании трудового договора и должностной инструкции и не может превышать сокращенной продолжительности рабочего времени педагогических работников, установленной трудовым законодательством.

6.5.3. В связи с необходимостью обеспечения непрерывности учебного процесса для педагогических работников может применяться суммированный учет рабочего времени в пределах учебного года, при соблюдении установленного законодательством для указанной категории работников количества рабочих часов за учебный год. При этом продолжительность ежедневной и еженедельной работы педагогических работников может отклоняться от установленной трудовым законодательством РФ нормы рабочих часов за день и/или неделю, но не может превышать по основной работе 8 часов в день.

6.6. Составление расписаний занятий осуществляется, исходя из принципа рационального планирования и использования рабочего времени педагогических работников и соблюдения объема аудиторной и внеаудиторной учебной нагрузки обучающихся, установленного законодательством РФ в области образования и правилами внутреннего распорядка обучающихся. При составлении расписаний занятий работодатель обязуется обеспечивать непрерывную последовательность занятий, не допуская длительных перерывов (более двух часов подряд, не связанных с отдыхом и приемом пищи) между занятиями. Длительные перерывы в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

6.7. Часы, свободные от проведения учебных занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом работы Института (заседания Ученого совета, заседания кафедр или цикловых методических комиссий, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению, в том числе для выполнения иных видов педагогической работы, предусмотренных индивидуальным планом работы и/или должностными инструкциями, или видов дополнительной работы, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, осуществляемых с их письменного согласия за дополнительную плату.

В дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и участия в вышеуказанных мероприятиях, обязательное присутствие педагогических работников в Институте не требуется.

6.8. Привлечение работников Института к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией или иным локальным нормативным актом Института, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой этих работ в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам Института возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, в частности, в течение перерывов между занятиями (перемен)

Время для отдыха и питания других работников Института устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудовых договоров, составляет не менее 30 минут и в рабочее время не включается

6.10. Время зимних и летних каникул обучающихся в Институте, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, является рабочим временем педагогических и других работников Института с оплатой труда в размере, установленном трудовым договором и локальными нормативными актами работодателя.

В период каникул обучающихся педагогические работники в зависимости от занимаемой должности и уровня реализуемой ими образовательной программы выполняют педагогическую (в том числе методическую, организационную, научную) работу или дополнительные виды работ, осуществляемых за дополнительную плату (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Педагогические работники, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, в каникулярное время также могут привлекаться работодателем к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе цикловых методических комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего времени. График работы педагогических работников во время каникул утверждается приказом (распоряжением) по Институту.

6.11. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно на основании графика отпусков, согласованного с работниками и утверждаемого работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который исчисляется в календарных днях, работникам, основным местом работы которых является Институт:

— на условиях ненормированного рабочего дня - в соответствии с прилагаемым перечнем должностей (*приложение 2*) - продолжительностью три календарных дня.

— за выслугу лет при общем стаже работы в Институте: от 5 до 10 лет работы - 3 календарных дня, от 10 до 15 лет - 5 календарных дней, свыше 15 лет - 7 календарных дней. По желанию работника указанный отпуск может предоставляться двумя частями, либо весь отпуск (часть отпуска) может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работника.

В общий стаж, дающей право на отпуск за выслугу лет, включается фактически проработанное время в Институте по трудовому договору, при этом периоды суммируются.

Работникам, основным местом работы которых является Институт, выполняющим другую регулярную работу на условиях внутреннего совместительства, одновременно с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет по основной работе предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности по работе, выполняемой по совместительству.

6.12.2. По желанию работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- в случае регистрации брака работника (детей работника);
- в случае смерти близких родственников;

Отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением Сторон, может быть предоставлен работнику также в иных случаях, по письменному заявлению работника.

6.13. Предоставлять педагогическим работникам Института, в том числе работающим в Институте по совместительству, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, на основании письменных заявлений педагогических работников.

В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, включаются:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. При этом такие периоды суммируются, если перерыв между увольнением с педагогической работы и поступлением на нее либо после увольнения из федеральных органов

исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составил не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

При подаче заявлений о предоставлении длительного отпуска одновременно двумя или более педагогическими работниками, занимающими одну и ту же должность, длительный отпуск, в первую очередь, предоставляется работникам, имеющим инвалидность; одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью или наградами бывшего учредителя (Минюста России) за работу в Институте; Героям Российской Федерации; лицам, награжденным тремя орденами Мужества; лицам, принимавшим участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и/или выполнявшим задачи по отражению вооруженного вторжения на территорию Российской Федерации в ходе вооруженной провокации на Государственной границе Российской Федерации и приграничных территориях субъектов Российской Федерации.

По желанию педагогического работника, длительный отпуск может быть разделен на две равные части или присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Длительный отпуск не продлевается на основании листка нетрудоспособности в случае заболевания работника в период нахождения в длительном отпуске.

На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске за ним сохраняется место работы (должность).

VII. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников Института осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Института, согласуемым общим собранием (конференцией) работников и обучающихся Института и утверждаемым работодателем.

7.2. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в Институте системами оплаты труда. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются Положением об оплате труда работников Института.

Заработная плата (тарифные (почасовые) ставки, и должностные оклады, иные выплаты) работников устанавливается в зависимости от количества, качества и условий выполняемого труда (должности, на которую принимается работник, сложности выполняемой работы (уровня выполняемых работником задач, ответственности, напряженности и т.п.) и квалификации (наличия профессионального образования, ученой степени и/или ученого (почетного) звания) и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме путем перечисления за счет работодателя на лицевой счет (пластиковую карточку) работника в ПАО Сбербанк или в иной кредитной организации, указанной в заявлении работника, каждые полмесяца: за первую половину месяца - 15 (пятнадцатого) числа текущего месяца, за вторую половину - в последний день текущего (отработанного) месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы каждый работник извещается работодателем о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется путем направления каждому работнику по адресу корпоративной или личной электронной почты (с запросом уведомления о прочтении) расчетных листов по утвержденной работодателем форме (*приложение № 3*). Адрес электронной почты работника, на который работодатель направляет расчетные листки, указывается работником в трудовом договоре и/или личном заявлении. После получения расчетного листка работник обязан подтвердить его получение путем отправки работодателю уведомления о прочтении.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системами оплаты труда, предусмотренными Положением об оплате труда, и включает в себя:

— оплату труда исходя из тарифных (почасовых) ставок и должностных окладов;

— доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

— выплаты компенсационного характера за работу в местности с особыми климатическими условиями (г. Нижний Тагил Свердловской области) - в размере районного коэффициента к заработной плате (1, 15);

— другие выплаты, в том числе поощрительные выплаты (премии), предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, Положением о премировании работников и иными локальными нормативными актами Института.

7.5. Изменение (повышение) размеров заработной платы (должностных окладов, тарифных (почасовых) ставок) производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Института.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности повышение размера заработной платы производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. За выслугу лет работникам, основным местом работы которых является Институт, за исключением педагогических работников, может устанавливаться корпоративная надбавка к должностным окладам.

Выплата корпоративной надбавки работнику производится в порядке и размере, установленном Инструкцией о порядке исчисления и выплаты корпоративной надбавки, утверждаемой работодателем.

7.7. В Институте устанавливается система материального поощрения (премирования) работников по результатам труда. Премирование работников Института производится работодателем в соответствии с Положением о премировании и иными локальными нормативными актами, которыми устанавливаются виды премий (периодические и разовые (единовременные)), их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работников дисциплинарных взысканий и других показателей.

Премирование работников осуществляется приказом работодателя с учетом качества выполнения работником должностных обязанностей и его индивидуального вклада в выполнение плана работы и программы развития Института, а также в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности Института и его структурных подразделений. В приказах о премировании работников основания премирования указываются в соответствии с Положением о премировании работников Института и/или иными локальными нормативными актами работодателя.

Размер премии, установленный локальным нормативным актом работодателя, может быть снижен по основаниям и в порядке, предусмотренном Положением о премировании работников и/или иными локальными нормативными актами Института.

7.8. Юбилеям (50, 60 и 70 лет) может производиться единовременная доплата к заработной плате при стаже работы в Институте:

- от трех до пяти лет - в размере 50 процентов должностного оклада;
- от пяти лет до десяти лет - в размере 75 процентов должностного оклада;
- свыше десяти лет - в размере 100 процентов должностного оклада.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. При нарушении установленных законодательством и настоящим договором сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная с дня, следующего за установленным законодательством и/или настоящим договором днем выплаты, по день фактического расчета включительно.

7.9.2. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы ежегодно индексировать размер заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в пределах официально установленного коэффициента инфляции.

Индексация заработной платы производится на величину установленного Институтом коэффициента индексации заработной платы в форме единовременной выплаты (премии), которая начисляется и выплачивается в первом квартале года, следующего за отработанным календарным годом.

Коэффициент индексации устанавливается ежегодно отдельным приказом ректора на основании решения Совета Института.

7.9.3. Не включать в трудовой договор, заключаемый с работником, условия об оплате труда, ухудшающие оплату труда работника по сравнению с условиями оплаты, установленными законодательством и настоящим договором.

7.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

VIII. Социальные гарантии и компенсации

8.1 Работодатель:

8.1.1. Предоставляет возможность работникам, основным местом работы которых является Институт, получать высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки или специальностям, реализуемым Институтом, по цене обучения, устанавливаемой в пределах, допустимых в соответствии со статьей 40 Налогового кодекса Российской Федерации.

8.1.2. Организует в Институте общественное питание (столовые, буфеты, комнаты [места] для приема пищи).

8.1.3. При наличии финансовой возможности обеспечивает дотации работникам на бесплатное или частично оплачиваемое питание.

8.1.4. Ежегодно выделяет денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, устанавливает порядок пользования объектами спорта, имеющимися в Институте.

8.1.5. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам, другим бывшим работникам, а также работникам Института по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи (приложение 4).

8.1.6. Обеспечивает предоставление установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций работникам, работающим в местностях с особыми климатическими условиями (Нижнетагильский филиал).

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников Института на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение заболеваний работников.

Для реализации этого права работодатель совместно с представителями работников разрабатывает и утверждает перечень организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, с определением в нем сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, создает Комиссию по охране труда, права, обязанности и ответственность которой определяются локальным нормативным актом.

9.1.2. Предусмотреть ежегодное выделение денежных средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных указанным перечнем.

9.1.3. Обеспечить функционирование в Институте системы управления охраной труда (СУОТ), включающей политику (стратегию) охраны труда, направленную на сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить контроль за эффективностью функционирования СУОТ.

9.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда исходя из должностей или профессий работников, направлений их трудовой деятельности или выполняемой работы. Обеспечивать ознакомление работников с указанными инструкциями и организовать регулярную (1 раз в полугодие) проверку соблюдения условий и охраны труда на рабочих местах.

9.1.5. Назначить лиц, ответственных за проведение инструктажа по охране труда с работниками в Институте и обособленных структурных подразделениях Института. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Института обучение и инструктаж по охране труда, обеспечению сохранности жизни и здоровья обучающихся и работников, в том числе обучению безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и т.п. Организовывать проверку знаний работников Института по охране труда на начало учебного года.

9.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Института.

9.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и производственного травматизма в Институте в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве при исполнении ими трудовых обязанностей, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца.

9.1.10. Выплачивать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх сумм, установленных законодательством, в случае:

- гибели работника - 100 000 рублей;

- получения работником инвалидности I, II группы - 50 000 рублей.

9.1.11. Предоставлять работникам, постоянно работающим на компьютерах, отдых продолжительностью 10 - 15 минут через каждые два часа работы на компьютере в соответствии с установленными требованиями по охране труда и санитарными нормами, и правилами.

9.1.12. Обеспечить прохождение за счет средств Института обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) педагогических и иных категорий работников, осуществляющих обучение и работу с обучающимися.

9.1.13. Согласовывать день (дни) для прохождения работниками диспансеризации и освобождать их от работы в этот день (эти дни) на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должностей) и среднего заработка, предоставляя:

- работникам, не достигшим возраста сорока лет, - один рабочий день один раз в три года;
- работникам, достигшим возраста сорока лет и старше, за исключением работников, указанных в абзаце 4 настоящего подпункта договора, - один рабочий день один раз в год;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - два рабочих дня один раз в год.

9.1.14. Сохранять за работниками Института места работы (должности) и заработную плату при амбулаторном прохождении ими медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением.

9.1.15. Выделять средства для проведения оздоровительной работы среди работников и их детей.

9.1.16. При наличии финансовых возможностей и свободных помещений в зданиях, занимаемых Институтом, оборудовать комнаты для отдыха работников в Институте и его филиалах.

9.1.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников Института и их детей.

Приобретать путевки на лечение и отдых для работников Института в рамках социального страхования.

9.1.18. При наличии финансовых возможностей оплачивать страховые взносы по договорам добровольного медицинского страхования работникам института и членам их семей, заключенным со страховыми организациями.

9.1.19. Во время проведения общих собраний (конференций) работников и обучающихся информировать работников Института о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности, лечение и отдых за период времени, прошедший с даты проведения предыдущего общего собрания (конференции).

9.2. Работники обязуются:

9.2.1. Соблюдать требования, правила и положения инструкций по охране труда в целях предупреждения производственного травматизма и возникновения заболеваний работников.

9.2.2. Предоставлять справки медицинских учреждений о прохождении диспансеризации в предоставленные работодателем дни освобождения от работы.

Х. Прочие условия

10.1. В случае изменения наименования Института или расторжения трудового договора с его руководителем настоящий договор сохраняет свое действие.

10.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Института договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.3. При смене формы собственности Института договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

10.4. При ликвидации Института настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.5. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

10.6. Настоящий договор, составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон, которые хранятся: один экземпляр - в ректорате, второй экземпляр - в отделе документационного обеспечения.

Приложения к коллективному договору:

1. Выписка из протокола № 1 от «21» октября 2025 г. Конференции работников и обучающихся Института.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Форма расчетного листка.

4. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам.

XI. Подписи сторон

11.1. От работодателя:

Ректор  Н.А. Жильцов

11.2. От работников:

Л.Б. Проскурякова 

С.В. Карташов 

Е.И. Филатов 

ВЫПИСКА

из протокола № 1 конференции работников и обучающихся
Международного юридического института

Дата и время проведения - 21 октября 2025 г.

Время начала собрания – 15.00 часов.

Место проведения - Москва, ул. Кашёнкин луг, д.4, зал Ученого совета (3 этаж)

Общее количество представителей и обучающихся Института в соответствии с п.7.4 Устава и нормой представительства, определенной Советом Института – 36 человек.

Присутствуют – 32 человека, из них представителей студентов - 2 человека.

Полномочия представителей подтверждены протоколами (копиями, выписками из протоколов) собраний работников и студенческого совета Института.

Кворум для принятия решений в соответствии с п.7.4 Устава - 1/2 от числа избранных представителей - имеется. Общее собрание (конференция) правомочно принимать решения.

Повестка дня общего собрания (конференции)

1. О принятии коллективного договора Международного юридического института.

1. **СЛУШАЛИ:** по первому вопросу повестки дня информацию Жильцова Н.А. о принятии коллективного договора Международного юридического института. Проект коллективного договора был направлен в структурные подразделения и филиалы Института в целях его обсуждения на собраниях работников. На основании достигнутых соглашений предлагается принять коллективный договор в данной редакции.

РЕШИЛИ: принять коллективный договор.

Результаты голосования: «за» - 30 (без студентов), «против» - нет, «воздержавшихся» - нет.
Решение принято единогласно.

В целях оформления коллективного договора требуется избрать представителей от работников института для осуществления процедуры подписания документа. Были предложены следующие кандидатуры:

Проскурякова Людмила Борисовна – директор Одинцовского филиала;

Карташов Святослав Викторович – заведующий магистратурой;

Филатова Евгений Иванович – заведующий отделом лицензирования, аккредитации и статистики.

Результаты голосования: «за» - 30 (без студентов), «против» - нет, «воздержавшихся» - нет.
Решение принято единогласно.

Председатель

Н.А. Жильцов

Секретарь

Е.Ю. Шеховцева

Выписка верна.

Секретарь



Е.Ю. Шеховцева

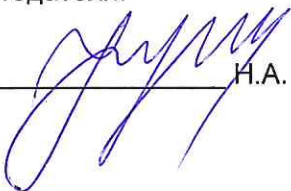
Приложение 2
к Коллективному договору
от 21 октября 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С
НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

1. Ректор.
2. Проректор.
3. Главный бухгалтер.
4. Руководители факультетов, магистратуры, аспирантуры, центров, филиалов и учебных корпусов.

От работодателя:

Ректор _____ Н.А. Жильцов

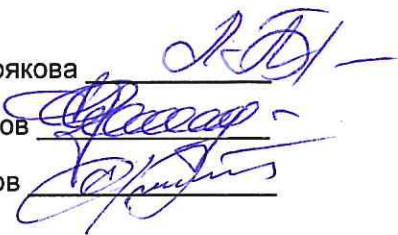


От работников:

Л.Б. Проскурякова _____

С.В. Карташов _____

Е.И. Филатов _____



4
Организация: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
» РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Приложение 3 к
 Коллекционному договору
 от 21 октября 2025 г.

Организация: _____ 20__ г. **МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

К выплате:

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Доплата за совмещение должностей						Погашение займа из зарплаты		
Доплата за дополнительны́й объем работы						Удержание по исполнительному документу		
Доплата за совмещение суммой						Выплачено:		
Доплата за расширение зоны обслуживания						За первую половину месяца (Банк, вед. № от)		
Надбавка к окладу (суммой)						Зарплата за месяц (Банк, вед. № от)		
Командировка						Начисления по договорам (Банк, вед. № от)		
Доплата до оклада в командировке						Премии (Банк, вед. № от)		
Договор авторского заказа						Вознаграждение листы (Банк, вед. № от)		
Договор (работы, услуги)						Отпуск (Банк, вед. № от)		
Вознагражде́ний						Отпуска по уходу за ребенком (Банк, вед. № от)		
Вознагражде́ний за счет работодателя						Единовременные пособия за счет ФСС (Банк, вед. № от)		
Пособие по уходу за ребенком до трех лет						Материальная помощь (Банк, вед. № от)		
Пособие по уходу за ребенком до трех лет						Командировка (Банк, вед. № от)		
Материальная помощь								
Материальная помощь, не облагаемая налогами								
Оплата лекций _____ ППС (по часовому тарифу)								
Премия								
Отпуск основной								
Дополнительный за выслугу лет								
Компенсация отпуска (Отпуск основной)								
Долженность (Вну́треннее совме́стительство)								
Оплата по окладу								

Справочно

Материальная выгода по займам (кредитам)

0,00 Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

0,00

Долг работника на начало

От работодателя:

Ректор _____ Н.А. Жильцов

От работников:

Л.Б. Проскурякова
 С.В. Карташов
 Е.И. Филатов

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

1. В связи со стихийным бедствием или иными чрезвычайными обстоятельствами, в том числе с террористическими актами.
2. Членам семьи работника, погибшего в результате стихийных бедствий или других чрезвычайных обстоятельств, в том числе террористических актов.
3. Членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью родителей (мужа, жены).

От работодателя:

Ректор _____ Н.А. Жильцов



От работников:

Л.Б. Проскурякова _____

С.В. Карташов _____

Е.И. Филатов _____

