

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Автономной некоммерческой  
образовательной организации  
высшего образования  
«Воронежский экономико-правовой институт»  
на 2026-2029 гг.**

г. Воронеж  
2026

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования «Воронежский экономико-правовой институт».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и подзаконными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования «Воронежский экономико-правовой институт» и филиалов (далее по тексту – Институт) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных, по сравнению с установленными законами, условий труда.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования «Воронежский экономико-правовой институт», в лице его представителя – ректора Иголкина Сергея Леонидовича, именуемый далее «работодатель», и

1.3.2. Работники Института, именуемые далее «работники», в лице представителя трудового коллектива Нестеровой Натальи Владимировны.

1.4. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.4.1. Работодатель обязуется:

1.4.1.1. Обеспечивать эффективное управление Институтом;

1.4.1.2. Добиваться стабильного финансового положения Института, роста его конкурентоспособности;

1.4.1.3. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию и безопасность труда;

1.4.1.4. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

1.4.1.5. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов Института;

1.4.1.6. Учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.4.2. Работники обязуются:

1.4.2.1. В полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

1.4.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

1.4.2.3. Способствовать повышению эффективности образовательного процесса в Институте;

1.4.2.4. Беречь имущество Института, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

1.4.2.5. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

1.4.2.6. Поддерживать и улучшать имидж Института.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, обязательности исполнения каждой из сторон условий настоящего договора.

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11. При смене формы собственности Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, расторжения трудового договора с ректором.

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

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

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Института и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр хранится у работодателя, второй – у работника.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

С педагогическими работниками и/или лицами, привлекаемыми Институтом к реализации образовательных программ на иных условиях (далее – педагогическими работниками), может быть заключен срочный трудовой договор сроком до 5 лет или договор на неопределенный срок в соответствии со ст. 332 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также иных случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, оформленному в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий. Работодатель должен в письменном виде ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск под подпись.

2.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть различной в первом и втором учебных семестрах. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с установленной учебной нагрузкой, может производиться в следующих случаях:

2.8.1. По взаимному согласию сторон;

2.8.2. По инициативе работодателя в случаях:

2.8.2.1. Сокращения количества обучающихся;

2.8.2.2. Увеличения объема учебной нагрузки в связи со служебной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

2.8.2.3. Возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (Трех) лет или после окончания этого отпуска.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ), предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения образовательных технологий), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае когда причины, указанные в части первой статьи 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителя трудового коллектива и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК

РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.11. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Институте.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

### **3. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд Института.

3.2. Работодатель по согласованию с работниками определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год с учетом перспектив развития Института.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;

3.3.2. При направлении работодателем работника на

профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

#### **4. Условия высвобождения работников и содействие их трудоустройству**

##### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников. Массовые высвобождения работников, связанные с рационализацией, совершенствованием образовательного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений могут осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления работников;

4.1.2. Обеспечить возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, в течение одного дня в неделю с сохранением заработной платы.

4.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период

мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ). Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо вышеуказанных лиц, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет, проработавшие в Институте свыше 20 лет.

4.3. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

4.3.1. Соглашение сторон;

4.3.2. Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

4.3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника;

4.3.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

4.3.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

4.3.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

4.3.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

4.3.8. Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

4.3.9. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

4.3.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

4.3.11. Нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

## 5. Режим труда и отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для сотрудников составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников составляет 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4. По согласованию между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может

устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы. При регулировании рабочего времени в Институте стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (ст. 91 ТК РФ).

5.5. Норма средней учебной нагрузки педагогического работника устанавливается на каждый учебный год, исходя из штатного расписания педагогических работников в пределах фонда оплаты труда.

5.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени (ст. 95 ТК РФ).

5.8. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. К дежурствам могут привлекаться сотрудники только с их письменного согласия.

Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Института в количестве 28 календарных дней, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам в количестве 56 календарных дней, работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя, отпуск может переноситься на период задержки выплаты по письменному заявлению работника.

5.10. Продолжительность отпуска работников Института устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, в случаях:

5.11.1. Временной нетрудоспособности работника;

5.11.2. По согласованию с работодателем – по семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам;

5.11.3. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.12. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы 1 сентября по заявлению.

5.13. В случаях рождения ребенка, смерти близких родственников, регистрации брака, регистрации брака детей, работникам дополнительно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 (Пяти) календарных дней по заявлению.

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 (Один) рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается по основаниям указанным в ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда работников регламентируется положением «Об оплате труда, материальном и моральном стимулировании», принятым в соответствии с законодательством РФ.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

6.3. Ставки заработной платы и размеры должностных окладов педагогических и научных работников устанавливаются в штатном расписании, утверждаемом приказом ректора, в зависимости от занимаемой должности, ученой степени, стажа педагогической и научной работы, а также с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников.

6.4. Ставки заработной платы и размеры должностных окладов инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливаются в штатном расписании, утверждаемом приказом ректора, в зависимости от типа структурного подразделения, занимаемой должности, сложности и объема обязанностей, возложенных на работника трудовым договором и должностной инструкцией.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением «Об оплате труда, материальном и моральном стимулировании».

6.6. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно в денежной форме за первую половину месяца 29-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 14-го числа следующего месяца. При совпадении

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

6.7. Изменение размера оплаты труда может производиться:

6.7.1. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

6.7.2. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.7.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения;

6.7.4. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

6.7.5. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого размера оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 12 ТК РФ).

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет ректор.

6.11. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством в зависимости от финансовой возможности Института с учетом уровня инфляции. Работодатель осуществляет индексацию зарплаты один раз в год (учебный).

## **7. Социальные гарантии и компенсации**

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников (его филиалов) и при наличии в Институте достаточных финансовых средств работнику может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

7.1.1. Рождение ребенка;

7.1.2. Необходимость дорогостоящего лечения работника или членов его семьи;

7.1.3. Смерть работника или его близких родственников (супруг (а), родители, дети);

7.1.4. Понесенный материальный ущерб вследствие стихийного бедствия, пожара и иных чрезвычайных обстоятельств;

7.1.5. Тяжелое материальное положение и другие уважительные обстоятельства, а также случаи, предусмотренные трудовым договором работника.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимается ректором на основании докладной записки руководителя структурного подразделения (директора филиала) или на основании заявления работника, нуждающегося в материальной помощи, и, как правило, копий документов, подтверждающих основание ее оказания.

7.2. Не являются составляющей заработной платы выплаты, которые установлены гл. 23 ТК РФ как гарантии и компенсации.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

7.3. К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, указанные в ст. 165 ТК РФ, которые работникам производятся:

7.3.1. При направлении в служебные командировки;

7.3.2. При переезде на работу в другую местность;

7.3.3. При исполнении государственных или общественных обязанностей;

7.3.4. При совмещении работы с обучением;

7.3.5. При вынужденном прекращении работы не по вине работника;

7.3.6. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

7.3.7. В некоторых случаях прекращения трудового договора;

7.3.8. В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности при увольнении работника.

7.3.9. В других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.4. При предоставлении работникам гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Института.

7.5. В соответствии со ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7.6. Работодатель обеспечивает наличие и оборудование в Институте

мест для отдыха и приема пищи работниками.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Бесплатно обеспечивать детей работников (по основному месту работы) в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками.

7.8. Работодатель может организовывать для работников вечера отдыха, экскурсии, посещение кино, театров, пропаганду здорового образа жизни.

## 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

8.1.2. Содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии корпусов Института (обеспечение в них нормального температурного режима, влажности, освещения и других условий жизнедеятельности в соответствии с санитарными нормами и правилами);

8.1.3. Безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении образовательного и воспитательного процесса;

8.1.4. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда;

8.1.5. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты, соответствующих требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.1.6. Предусмотренные настоящим Коллективным договором и условиями работы средства индивидуальной защиты, спецодежды, обуви (Приложение № 1);

8.1.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.1.8. Недопущение работников к исполнению ими трудовых

обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и освидетельствований, а также при наличии медицинских противопоказаний;

8.1.9. Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

8.1.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.1.11. Расследование и учет несчастных случаев в соответствии с ТК РФ;

8.1.12. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Социального фонда Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев;

8.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки;

8.1.14. Ознакомление работников с требованиями охраны труда; наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Института.

8.2. Работник обязан (в соответствии со ст. 214 ТК РФ):

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи по охране труда;

8.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;

8.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в законодательно предусмотренных случаях.

8.3. Соглашение по охране труда составляется ежегодно.

8.4. В случае невыполнения требований по охране труда в соответствующем подразделении, его работники имеют право прекратить работу до момента ликвидации конкретного нарушения с оплатой времени вынужденного простоя из расчета среднего заработка. Виновные в нарушении правил по охране труда могут быть привлечены к установленным дисциплинарным взысканиям.

### **9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации**

9.1. Согласно ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

9.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

9.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей 351.7 ТК РФ.

9.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

9.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

9.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

9.7. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

9.8. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.9. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

9.10. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

9.11. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым – одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего ТК РФ.

9.12. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

9.13. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

9.14. В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или

военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

9.15. Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой статьи 351.7 ТК РФ, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

## **10. Заключительные положения**

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней с момента его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный действующим законодательством Российской Федерации порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

10.7. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.8. Коллективный договор вступает в силу с 30 июня 2026 года и

действует в течение трех лет с момента его заключения. По истечении этого времени Коллективный договор может быть продлен, но не более чем на 3 (Три) года, если одна из сторон не изъявит желание изменить или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобное желание, должна обратиться к другой стороне с письменным уведомлением за два месяца до истечения срока договора. Размеры финансирования по разделам договора определяются ежегодно по соглашению сторон.

10.9. Неотъемлемой частью настоящего договора является список норм получения спецодежды, спецобуви, СИЗ (средств индивидуальной защиты) и мыла (Приложение № 1).

От Работников

От Работодателя

Представитель трудового коллектива  
АНОО ВО «ВЭПИ»

Ректор  
АНОО ВО «ВЭПИ»



Н.В. Нестерова



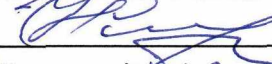
С.Л. Иголкин

« 08 » июня 2026 года



2026 года

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива  
АНОО ВО «ВЭПИ»  
Н.В. Нестерова  
«08»                      2026 г.С.Л. Иголкин  
2026 г.**СПИСОК**

нормы получения спецодежды, спецобуви, СИЗ (средств индивидуальной защиты) и мыла

№ п/п	Наименование должности	Наименование выдаваемых материалов	Срок использования, период	Норма выдачи, шт.
1	2	3	4	5
1.	Администратор ИБЦ	Халат хлопчатобумажный	1 год	1
		Мыло	1 квартал	1 (на всех)
2.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 год	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий.	1 год	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий.	1 год	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 год	1
		Мыло	1 месяц	1
3.	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 год	1

№ п/п	Наименование должности	Наименование выдаваемых материалов	Срок использования, период	Норма выдачи, шт.
1	2	3	4	5
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий.	1 год	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий.	1 год	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.		1
		Мыло	1 месяц	1
4.	Уборщица	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 год	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий.	1 год	1
		Перчатки для защиты от механических воздействий.	1 год	1
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 год	1
		Мыло	1 месяц	4
5.	Электрик	Перчатки термостойкие	1 год	1 пара
		Костюм для защиты от термических рисков электрической	2 года	1
		Диэлектрические перчатки	1 год	1

№ п/п	Наименование должности	Наименование выдаваемых материалов	Срок использования, период	Норма выдачи, шт.
1	2	3	4	5
		Диэлектрические боты	по мере износа	1 пара
		Очки защитные закрытого типа	1 год	1
		Мыло	1 месяц	1
6.	Гардеробщица	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 год	1
		Мыло	1 месяц	1
7.	Водитель	Костюм хлопчатобумажный	1 год	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	1
		Мыло	1 месяц	4
8.	Медицинский работник	Халаты, костюм защитный, колпак	1 год	3
		Фартуки влагозащитные	1 год	1
		Защитные маски	1 день	1
		Перчатки	По мере необходимости	1
9.	Механик	Костюм для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 год	1
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 год	1

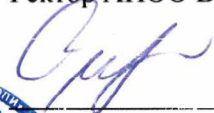
№ п/п	Наименование должности	Наименование выдаваемых материалов	Срок использования, период	Норма выдачи, шт.
1	2	3	4	5
		Перчатки с точечным покрытием	1 год	4 пары
		Очки защитные	До износа	1
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания	До износа	1
10.	Энергетик	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений	1 год	1
		Перчатки хлопчатобумажные	1 год	6 пар
		Очки защитные	До износа	1
		Перчатки диэлектрические	До износа	1
11.	Водитель ректора	Костюм хлопчатобумажный	1 год	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	1
		Мыло	1 месяц	4

Прошито, пронумеровано, скреплено подписью и печатью  
на 12 (Двенадцать) листе (-ах).

Представитель трудового коллектива АНОО ВО «ВЭПИ»      Ректор АНОО ВО «ВЭПИ»



Н.В. Нестерова



С.Л. Иголкин





МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ  
(Минтруд ВО)

ул. Генерала Лизюкова, 7, г. Воронеж, 394077, тел./факс (473) 212-70-67/(473) 273-29-87  
e-mail: slzan@govvm.ru, <https://www.slzan.govvm.ru>

22.06.2026 № 84-11/2293  
На №84/02-12/1021 от 16.06.2026

Автономная некоммерческая  
образовательная организация  
высшего образования  
«Воронежский экономико-  
правовой институт»

mail@vilec.ru

Трудовой коллектив  
автономной некоммерческой  
образовательной организации  
высшего образования  
«Воронежский экономико-  
правовой институт»

NNesterova@vilec.ru

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

о регистрации

Сообщаем, что коллективный договор автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования «Воронежский экономико-правовой институт» на 2026-2029 годы зарегистрирован 17.06.2026.

Регистрационный номер **899 к.**

Министр

М.Б. Мандрыкина