

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Принят комиссией по ведению коллективных переговоров
«26» 06 2026 г.

Ректор ФГБОУ ВО «Тольяттинский
государственный университет»

М.М. Криштал
«26» 06 2026 г.



Председатель профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной организации
сотрудников ТГУ

А.К. Абрамян
«26» 06 2026 г.



**Изменения и дополнения
в Коллективный договор
между работодателем и работниками
Тольяттинского государственного университета
Сроком действия с 01.06.2026 г. по 01.06.2029 г.**

Юридический адрес: Российская Федерация, 445020
Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, 14;
Работодатель – Криштал Михаил Михайлович; 44-94-84;
Представитель работников – Абрамян Арарат Карленович; 44-91-16;
Общее количество работников – 1450 чел.
Отрасль – высшее образование;
Форма собственности - федеральная собственность на праве оперативного управления;

Тольятти 2026

Изменения и дополнения
к Коллективному договору между работодателем и работниками
Тольяттинского государственного университета

Стороны коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тольяттинский государственный университет», а именно:

Работодатель, в лице ректора Криштала Михаила Михайловича, с одной стороны, и

Работники, в лице председателя профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации сотрудников ТГУ Абрамяна Арарата Карленовича, с другой стороны,

в результате коллективных переговоров заключили соглашение о внесении следующих изменений и дополнений в Коллективный договор:

1. Изложить п. 2.3.2. Коллективного договора в следующей редакции:

2.3.2. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о снижении существующих норм оплаты труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2. Изложить п. 2.3.3. Коллективного договора в следующей редакции:

2.3.3. Оплата труда работникам осуществляется 2 раза в месяц: 28 числа текущего месяца – за первую половину месяца (аванс) в размере 50% от оклада, но не менее 50% от постоянного вида заработка; 13 числа последующего месяца – зарплата, но не реже чем каждые полмесяца.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3. Изложить п. 2.4.4. Коллективного договора в следующей редакции:

2.4.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе,

устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

4. Изложить п. 2.4.5. Коллективного договора в следующей редакции:

2.4.5. Замещение отсутствующих по болезни и по другим основаниям других педагогических работников, а также 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 организации, осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Изложить п. 2.5.8. Коллективного договора в следующей редакции:

2.5.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

6. Изложить п. 2.5.9. Коллективного договора в следующей редакции:

2.5.9. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7. Изложить п. 2.6.2. Коллективного договора в следующей редакции:

2.6.2. Работодатель берет на себя обязательство не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников:

- всех работников в период временной нетрудоспособности;
- во время пребывания в ежегодном, ученическом отпуске, в отпусках по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- лиц моложе 18 лет;
- инвалидов, не достигших пенсионного возраста;
- лиц, получивших профессиональное заболевание при работе в Университете;
- лиц предпенсионного возраста, за исключением случаев изъятия работником соответствующего пожелания;
- работников, имеющих на иждивении детей-инвалидов.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Под предпенсионным возрастом понимается предшествующий назначению пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации возрастной период продолжительностью до пяти лет (Федеральный закон от 03.10.2018 №

350-ФЗ (ред. от 28.11.2025) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»).

8. Изложить п. 2.6.3. Коллективного договора в следующей редакции:

2.6.3. При ликвидации Университета либо сокращении численности или штата работников предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для самостоятельного поиска нового места работы на основании личного заявления.

9. Изложить п. 7.2. Коллективного договора в следующей редакции:

7.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации ТГУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности ТГУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10. Изложить п. 7.2. Приложения 1 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников ТГУ» в следующей редакции:

7.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных частью 3 ст.178 ТК РФ.

Коллективным договором и (или) трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

11. Изложить п. 2.1. Приложения 2 к Коллективному договору «Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в Тольяттинском государственном университете» в следующей редакции:

2.1. Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.