МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный университет» на 2026- 2028 годы

От работодателя:
Исполняющий обязанности ректора
_____ А.Э. Калинина

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации работников
_____ Л.В. Тавкинь

Принят на конференции работников и обучающихся
29 апреля 2026 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ ВО Центр занятости населения Волгоградской области
Регистрационный №71-2026-3 от140526

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
Регистрационный номер 71-2026-3
«14» 05 2026 г.
Номер в журнале регистрации 71
Ответственный за регистрацию
3

Зарегистрирован Центральным советом Общероссийского Профсоюза образования
Регистрационный № _____ от_____

Волгоград - 2026

Центральный Совет
Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Зарегистрирован № 02-1415-2955-1-26 / КД
от "21" мая 2026 г.
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42 Тел.: (095) 938-87-77
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: eduprof@spectrnet.ru

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3
II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 7
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 8
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА 12
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ 13
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 15
VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ 19
VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ 20
IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО 22
X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 25
XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 26
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 27
ПРИЛОЖЕНИЯ
Приложение 1. Кодекс этики работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный университет». 29

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Волгоградский государственный университет» (далее – ВолГУ, университет).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 – 2026 годы (далее – Отраслевое соглашение).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный университет» в лице его представителя – исполняющего обязанности ректора Аллы Эдуардовны Калининой;
- работники – физические лица, работающие в ВолГУ на основе трудового договора, представляемые первичной профсоюзной организацией работников ВолГУ в лице ее представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ВолГУ Ларисы Викторовны Тавкинь.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников университета.

1.5. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне

предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Отраслевым соглашением.

1.7. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его исполнением – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. Первичная профсоюзная организация работников ВолГУ (далее – Профком, профсоюзный комитет), осуществляющая работу на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников ВолГУ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.9. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ВолГУ в лице ее председателя единственным полномочным представителем работников ВолГУ независимо от их членства в профсоюзе при проведении переговоров от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, настоящим Коллективным договором.

1.10. Стороны договорились, что по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора (статья 44 ТК РФ).

В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положения работников ВолГУ по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству РФ.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Ученом совете университета не реже одного раза в год.

1.12. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать с профсоюзным комитетом вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ВолГУ, и не позднее семи рабочих дней сообщить профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в университете, путем предоставления профсоюзному комитету копий документов о принятии таких решений в течение семи рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работники обязуются:

- работать честно, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором и должностными инструкциями, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- повышать производительность труда, улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение заданий, постоянно повышать уровень профессиональных и других необходимых в работе знаний и компетенций;

- работники, обеспечивающие учебный процесс, обязаны применять рациональные приемы обучения, участвовать в выполнении научно-исследовательской работы, способствовать привлечению внебюджетных средств, вести воспитательную работу среди обучающихся в университете;

- бережно относиться к имуществу университета; действовать в интересах университета, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб университету, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни;

- использовать предоставляемые администрацией помещения, средства связи и оргтехнику по прямому назначению и только для выполнения работ, связанных с основной деятельностью в университете;

- содержать в порядке свои рабочие места;

- соблюдать установленный режим работы, Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, нормы и правила охраны труда;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, способствовать повышению авторитета университета;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, санитарные нормы и правила, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

- соблюдать коммерческую тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в университете;

- соблюдать другие обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении университетом. Представитель профсоюзного комитета в обязательном порядке участвует в заседаниях коллегиальных органов управления университетом – ученом совете университета и ученых советах институтов (ст.53.1. ТК РФ).

1.14. Все локальные нормативные акты ВолГУ, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Изменения и дополнения вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзного комитета отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статьи 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует сроком на три года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

1.19. Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте университета.

1.20. Профком разъясняет работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивает содействие в реализации их прав.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка университета.

Нормы профессиональной этики работников закрепляются в локальном нормативном акте – Кодекс этики работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный университет» (Приложение 1).

2.2. Трудовой договор с работниками ВолГУ заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.3. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора, с учетом особенностей, установленных ст. 332 и 336.1 ТК РФ.

2.4. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников ВолГУ, а также переводу на указанные должности предшествуют выборы или избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством РФ, с учетом локальных нормативных актов университета.

2.5. Работодатель с учетом Рекомендаций[1] по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы условия оплаты труда.

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.7. До подписания трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под подпись с уставом ВолГУ, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8. Перевод работников на дистанционный режим работы осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и с учетом локального нормативного акта университета.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников университета определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических, научных и других работников как непосредственно в университете, так и за его пределами, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

[1] Приказ Минтруда РФ от 26.04.2013 N 167Н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

3.3. Дифференциация верхнего предела учебной нагрузки по должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам, устанавливается локальным нормативным актом университета.

3.4. Работники, не достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, дни освобождения от работы согласовываются с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.5. Педагогические работники, работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, имеют право на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в университете, так и за его пределами[2].

3.6. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по приказу ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Очередной отпуск предоставляется всем работникам, обеспечивающим учебный процесс, преимущественно в каникулярное время по графику, согласованному с профсоюзной организацией работников. График отпусков утверждается на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Ежегодный отпуск или его часть при согласовании с профсоюзной организацией работников могут быть перенесены на другой срок,

[2] Пункт 6.2 Отраслевого соглашения

определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется извещать работников о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала, производить оформление отпуска и выдачу заработной платы не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Неиспользованный отпуск по графику предоставляется по соглашению сторон или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

3.7. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.8. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

3.9. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению ректора только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник обладает преимуществом в выборе новой даты начала отпуска.

3.12. Университет с учетом финансовых возможностей в соответствии с частью 2 статьи 116 ТК РФ предоставляет работникам по основному месту работы, по их заявлению и при подтверждении основания дополнительные оплачиваемые отпуска в течение текущего календарного года с сохранением заработной платы без права замены отпуска денежной компенсацией в течение 7 календарных дней до и / или 14 календарных дней после возникновения следующих событий непрерывно:

- ко дню юбилея работника (50 лет, в последующем – каждые 5 лет) – 2 календарных дня;
- при вступлении в брак работника или его детей – 3 календарных дня;
- при рождении, усыновлении ребенка – 5 календарных дней;
- при переезде работника на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при призыве работника в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – 3 календарных дня;
- по случаю смерти родителей, детей, жены, мужа, брата, сестры, дедушки, бабушки, родителей одного из супругов – 3 календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск не суммируется, не может быть разделен на части и быть заменен денежной компенсацией.

Университет предоставляет отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, работнику по основному месту работы (по его заявлению):

- имеющему двух или более детей до четырнадцати лет; имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, – до 14 календарных дней;
- лицам, защитившим кандидатскую и докторскую диссертации, – до 14 календарных дней в течение трех месяцев после защиты.

3.13. Университет с учетом финансовых возможностей в соответствии с частью 2 статьи 116 ТК РФ предоставляет работникам по их заявлению и при подтверждении основания дополнительные оплачиваемые отпуска в течение текущего календарного года с сохранением заработной платы без права замены отпуска денежной компенсацией:

- одному из родителей (опекунов) детей, обучающихся в 1-5 классах общеобразовательных учреждений, 1 сентября предоставляется один календарный день;
- одному из родителей (опекунов) детей – выпускников средних общеобразовательных учреждений предоставляется один календарный день для участия в торжественном выпускном мероприятии.

3.14. Ежегодно предоставлять работникам, непрерывно проработавшим в университете не менее 25 лет (по их заявлению), дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (без права замены отпуска денежной компенсацией) в количестве 5 календарных дней непрерывно. Названный отпуск предоставляется лицам, продолжительность отпуска которых не превышает 28 календарных дней и 30 календарных дней, для лиц, имеющих инвалидность.

3.15. Отдельным категориям работников университет определяет преимущественное право предоставления отпуска в удобное для них время. В их числе:

- работающие мужчины, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, по желанию в период этого отпуска;
- лица, вступившие в брак (молодожены);
- работники, имеющие путевки на санаторно-курортное лечение, имеют право оформить перенос даты начала отпуска на основании личного заявления о переносе даты начала отпуска, установленной в графике отпусков.

3.16. Педагогическим работникам университета по основному месту работы не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы может предоставляться неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором определяются следующие условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам:

- продолжительность длительного отпуска определяется по согласованию между работодателем и работником;

- очередность предоставления длительного отпуска определяется в соответствии с датой подачи заявления работника по согласованию между работодателем и работником с учетом необходимости обеспечения непрерывности образовательного процесса;

- разделение длительного отпуска на части или его продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске не допускается;

- присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску допускается по заявлению работника;

- длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы;

- отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время;

- педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный в заявлении работником расчетный счет в банке или кассе университета.

Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца – за первую половину месяца и 5 число следующего месяца – за вторую половину месяца; при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня с выдачей работнику расчетного листка, форма которого утверждается ректором с учетом мнения профсоюзной организации работников.

4.2. Нормирование труда работников университета осуществляется Работодателем на основании типовых норм труда, утверждаемых согласно действующим нормам трудового законодательства, локальных нормативных актов Работодателя по согласованию с Профкомом.

4.3. Система оплаты труда работников университета устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный университет».

4.5. Работодатель регулярно информирует о финансовом положении университета трудовой коллектив.

4.6. Работодатель обязуется извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

4.7. Бухгалтерия перечисляет на текущий счет Профкома профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы по личному заявлению работника с одновременным оформлением документов для получения денежных средств на выплату заработной платы.

4.8. Бухгалтерии при переходе работника из одного подразделения университета в другое, переизбрания по конкурсу, смены должности, а также в случае изменения состава, структуры, наименования структурного подразделения продолжать перечислять на счет профсоюзной организации работников на основании ранее поданного заявления об удержании из заработной платы работника профсоюзных взносов.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению ежегодно на заседаниях Ученого совета университета с участием профсоюзного комитета рассматривать отчет о расходовании средств за отчетный период и планируемые объемы на предстоящий год, в том числе с указанием средств на социальные выплаты и материальную помощь работникам.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников университета к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзного комитета.

5.2.3. Предоставлять работникам по представлению профсоюзного комитета бесплатно во внеучебное время спортивные залы и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников ВолГУ, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно во внеучебное время по представлению аудитории и другие помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников ВолГУ.

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 200 000 (двести тысяч) рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.7. Оказывать работникам единовременную материальную помощь на основании личных заявлений и / или по ходатайству председателя профкома по следующим основаниям:

№	*Основание оказания материальной помощи*	*Размер*
1	Выплата работникам по основному месту работы (непрерывный стаж работы в ВолГУ составляет не менее 10 лет) по случаю юбилея 50 лет и каждые последующие 5 лет	10000 руб.
2	Ежегодная выплата (один раз в год) многодетным работникам (одному из родителей), матерям / отцам-одиночкам, вдовам / вдовцам при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск по основному месту работы	7000 руб. на каждого несовершеннолетнего ребенка
3	Выплата работникам по основному месту работы по случаю заключения брака (одному из супругов)	5000 руб.
4	Выплата работникам по основному месту работы по случаю рождения ребенка (одному из родителей)	10000 руб.
5	Выплата работникам по основному месту работы в особо сложных случаях заболеваний, требующих дорогостоящего лечения (по документам)	не более 15000 руб.
6	Выплата работникам по основному месту работы по случаю смерти родителя, ребенка, супруга(и)	15000 руб.
7	Семье работника в связи со смертью работника ВолГУ, проработавшего в университете непрерывно не менее 10 лет	30000 руб.
8	Иные случаи	определяется по решению сторон коллективного договора, но не более 15000 руб.

5.2.8. Педагогическим работникам университета, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств ВолГУ в случае, если такая педагогическая работа не учтена в их учебной нагрузке или не предусмотрена в рамках иного вида деятельности. Порядок, условия и размеры выплат определяются локальным нормативным актом университета[3].

[3] Пункт 9.6.2. Отраслевого соглашения

5.2.9 Проводить периодические медицинские осмотры и мероприятия по профилактике массовых инфекционных заболеваний среди работников (вакцинация).

5.2.10. Приобретать медицинское оборудование и инструменты, медикаменты и вакцины для лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий, проводимых амбулаторией университета.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов[4], в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.2. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в университете, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Стороны Коллективного договора принимают на себя взаимные обязательства по реализации государственной политики в области охраны труда на принципах приоритетности сохранения жизни и здоровья работников университета, создания безопасных условий труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.1. Университет обеспечивает:

6.1.1. Безопасные и здоровьесберегающие условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

6.1.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.4. Разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в университете.

6.1.5. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований

[4] Перечень категорий ветеранов установлен статьей 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета.

6.1.6. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.2. Работодатель принимает на себя выполнение следующих обязательств в области охраны труда:

6.2.1. Создавать условия, необходимые для прохождения обязательных бесплатных для работников предварительных, периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами РФ. Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы.

6.2.2. Проводить специальную оценку условий труда на предмет их соответствия установленным нормам.

6.2.3. Осуществлять текущий ремонт помещений университета, инженерного оборудования, организовывать содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии корпусов и общежития университета, обеспечивать в них нормальный температурный режим, влажность, освещение в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.4. Информировать каждого работника (по его требованию) о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

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

6.2.6. Обеспечивать сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими средствами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Перечень должностей, при замещении которых работники обеспечиваются специальной одеждой, специальной обовью и другими средствами индивидуальной защиты и

смывающими и (или) обезвреживающими средствами, а также их нормы обеспечения установлены локальными нормативными актами университета.

6.2.7. Организовывать посты в подразделениях университета для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, в соответствии с локальным нормативным актом университета.

6.2.8. Совершенствовать систему обеспечения пожарной безопасности университета, направленную на предотвращение пожара, обеспечение безопасности людей и воздействия на них опасных факторов пожара, в том числе их повторных проявлений, и обеспеченную выполнением нормативных документов по пожарной безопасности – специальных условий технического характера, установленных законодательством РФ или уполномоченным государственным органом.

6.2.9. Обеспечивать разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

6.2.10. Осуществлять обучение руководителей структурных подразделений, уполномоченных по охране труда, обучение работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

6.2.11. Обеспечивать проведение инструктажа работников по охране труда, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

6.2.12. Обеспечивать включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профкома в состав комиссий по проверкам готовности университета к началу учебного года.

6.2.13. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, обеспечивать выделение средств на обучение уполномоченных по охране труда.

6.2.14. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере ежемесячного оклада работника на основании личных заявлений работника (членов семьи) и / или по ходатайству председателя Профкома[5].

6.2.15. Предусматривать участие представителей профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве в ВолГУ с представлением информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев[6].

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Обеспечивает координацию деятельности и обучение технических и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза.

6.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации

[5] Пункт 7.2.10. Отраслевого соглашения
[6] Пункт 7.2.14. Отраслевого соглашения

работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда.

6.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда. Организует работу уполномоченных по охране труда по проведению визуальных осмотров зданий и сооружений университета.

6.3.4. Обеспечивает избрание от профсоюзных комитетов уполномоченных лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.3.5. Совместно с отделом охраны труда, пожарной безопасности ВолГУ ежегодно разрабатывают план реализуемых мероприятий по улучшению условий и охране труда, снижению уровней профессиональных рисков в университете, а также осуществляют контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением Работодателем своих обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в университете.

6.4.2. Организуют и обеспечивают проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

6.4.3. Проводят своевременное расследование по каждому несчастному случаю на рабочем месте, профессиональному заболеванию, рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм, в соответствии с законодательством РФ и ведут их учет.

6.4.4. Регулярно рассматривают на совещаниях, конференциях состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса и производственного травматизма.

6.4.5. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

6.5. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда и производственной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного

руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

- неукоснительно соблюдать запрет Работодателя о курении табака, потреблении никотиносодержащей продукции или использовании кальянов на территории и в помещениях университета;

- выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

6.6. В случае ухудшения условий труда, влекущих за собой грубые нарушения требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, в результате чего создается реальная угроза здоровью коллектива, работники вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

6.7. Об отказе от выполнения работы работники обязаны в течение одних суток с момента отказа письменно уведомить Профсоюз и университет о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника возникновения ответственности.

6.8. При понижении температуры в рабочем помещении ниже санитарной нормы или при повышении этой температуры выше санитарной нормы работник обязан письменно известить об этом своего непосредственного руководителя. В случае невозможности перевода работника в помещение с надлежащим температурным режимом на основании распоряжения ректора рабочий день сокращается на 1 час.

6.9. Работодатель и Профсоюз обязуются анализировать причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров и проводить мероприятия по их предупреждению и устранению.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Стороны совместно осуществляют мероприятия по реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования, по развитию академической карьеры молодых научно-педагогических работников и их всесторонней социальной поддержке.

7.2. В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала научно-педагогических работников до 39 лет, путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять мероприятия, способствующие формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых научно-педагогических работников, замещающих должности педагогических работников, профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников, развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики профсоюзного комитета, изучения передового опыта, применения новых форм методов работы с молодежью с целью поддержки молодых работников.

7.3. Работодатель обязуется способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых научно-педагогических работников, в том числе:

- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;
- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- финансовая поддержка в соответствии с Положением об оплате труда работников университета.

7.4. Профком работников обязуется:

- создавать условия для привлечения молодых специалистов к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов профсоюза;
- организовывать конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам; поддерживать патриотическое воспитание молодежи, воспитание здорового образа жизни;
- содействовать самоорганизации молодых специалистов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

7.5. В целях укрепления кадрового потенциала педагогических работников, профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников, дополнительной поддержки молодых специалистов Работодатель оказывает поддержку сотрудникам, принятым на обучение в аспирантуру очной формы лицам, в том числе на договорной основе, в соответствии с локальными нормативными актами университета.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

8.1. С целью содействия занятости Стороны совместно обязуются при проведении структурных преобразований в университете по возможности не допускать массовых сокращений Работников.

8.2. С целью недопущения массовых сокращений Стороны совместно разрабатывают организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности Работников университета.

8.3. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией университета, сокращением численности или штата работников Работодатель руководствуется нормами ТК РФ, в частности ст. 178, 179 и 180 ТК РФ.

8.3.1. Работодатель информирует профсоюзный комитет и органы службы занятости не менее чем за три месяца о решениях, влекущих массовые увольнения Работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

8.3.2. Увольнение считается массовым в случае сокращения численности или штата Работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.

8.4. В случае сокращения численности или штата Работников Работодатель:

- обеспечивает высвобождаемым Работникам все установленные трудовым законодательством РФ гарантии и компенсации;
- предупреждает Работников о возможном сокращении численности или штата под подпись не менее чем за 2 месяца.

8.4.1. Не допускается увольнение по указанным основаниям:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других Работников, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- Работников, являющихся родителем (иным законным представителем ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

8.4.2. При определении отбора кандидатур Работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, Работодатель реализовывает преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

8.4.3. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата Работников в первую очередь сократить вакантные ставки, ограничить прием новых работников, а также использовать:

- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутривузовских переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

8.4.4. Расторжение трудового договора с Работником − членом профсоюзного комитета по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета работодатель обязуется:

9.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, учитывать мнение профсоюзного комитета.

9.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета (глава 58 ТК РФ).

9.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзного комитета по устранению нарушений трудового законодательства.

9.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия Волгоградской областной организации Общероссийского Профсоюза образования.

9.5. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ);
- согласование профсоюзным комитетом локальных нормативных актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.5.1. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в университете (статья 135,144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.5.2. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.5.3. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ).

9.5.4. С предварительного согласия профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.5.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

9.6.1. Представлять и защищать права и интересы работников университета.

9.6.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства.

9.6.3. Осуществлять контроль за охраной труда в университете.

9.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.6.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ВолГУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.6.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.6.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности профсоюзного комитета.

9.6.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников ВолГУ.

9.6.10. Содействовать оздоровлению детей работников ВолГУ.

9.6.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ВолГУ.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. Стороны признают гарантии Работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав Профкома, допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.3. Уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных Соглашением по охране труда.

10.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в университете, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, педагогических работников, учебная нагрузка устанавливается в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению, не менее чем на 10%.

10.5. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в университете, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний Профкома, собраний, предусмотренных Уставом Профсоюза, в соответствии с трудовым законодательством.

10.6. Председателю Профкома предоставляется после окончания срока полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность) в университете.

10.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признается значимой для деятельности университета, институтов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке локальных нормативных актов, определяющих рейтинги институтов и кафедр.

10.8. Работодатель:

10.8.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

10.8.2. Предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании университета.

10.8.3. Предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

10.8.4. Обеспечивает участие профсоюзного комитета в работе органов управления университетом.

10.8.5. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раз в год возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

10.8.6. Освобождает членов профсоюзного комитета от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению коллективного договора университета.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю за исполнением коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на Ученом совете университета не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам университета.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса[7].

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством РФ, в том числе по предложениям и требованиям профсоюзного комитета.

11.2.7. Профсоюзный комитет отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами университета, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников в течение пяти рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора профсоюзный комитет доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

---

[7] В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в ВолГУ работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию Центра занятости населения г. Волгограда. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение 1
К Коллективному договору
ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный
университет» на 2026 – 2028 годы

Кодекс этики работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный университет»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный университет» (далее – Кодекс) разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – закон об образовании), Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», Письма Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2025 г. № ОК-3775/08/756 «О примерном положении».

1.2. Кодекс содержит нормы профессиональной этики работников федерального государственного автономного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный университет» (далее ВолГУ или университет), которыми необходимо руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

1.3. Профессиональная этика профессорско-преподавательского состава, научных работников, педагогических работников - совокупность моральных норм, определяющих их отношение к своему профессиональному долгу и ко всем участникам образовательных отношений. Нормы профессиональной этики предусмотрены Законом об образовании:

- обязанность педагогических работников следовать требованиям профессиональной этики (п.2 ч. 1 ст. 48);
- закрепление норм профессиональной этики в локальных нормативных актах университета (ч. 4 ст. 47);
- ответственность педагогических работников за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанности по соблюдению норм профессиональной этики (ч. 4 ст. 48).

1.4. Целями Кодекса являются:

- установление единых этических норм и правил поведения работников при выполнении ими своих должностных обязанностей;
- создание максимально комфортных условий для работы, благоприятного психологического климата, способствующего эффективной деятельности сотрудников и обучающихся;
- укрепление корпоративной культуры университетского сообщества, повышение авторитета работников ВолГУ;
- формирование взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, повышение самоконтроля работников.

1.5. При выполнении должностных обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

1.6. Каждый работник ВолГУ обязан выполнять нормы настоящего Кодекса, внося тем самым свой вклад в укрепление имиджа и деловой репутации университета.

2. Обязанности работников по соблюдению норм профессиональной этики

Работники университета при всех обстоятельствах должны:

2.1. Соблюдать требования законодательства РФ, правила внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов университета и выполнять свои должностные обязанности, проявляя высокую ответственность и добросовестность

2.2. Соблюдать правовые и этические нормы, быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата.

2.3. Работники университета, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

2.3.1. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений, способствовать нравственному и культурному росту обучающихся;

2.3.2. повышать эффективность взаимодействия друг с другом для достижения общих целей университета.

2.3.3. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

2.3.4. проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

2.3.5. проявлять уважение к культуре многонационального народа Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

2.3.6. не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную деятельность;

2.3.7. соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

2.3.8. соблюдать правила русского языка, культуру речи, не допускать использования ненормативной лексики, оскорбительных и дискриминационных высказываний, предъявления неправомерных обвинений, а также угроз, выражений или действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение, в том числе при взаимодействии с участниками образовательных отношений посредством информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и (или) программ для электронных вычислительных машин, предназначенных и (или) используемых для обмена электронными сообщениями (электронные мессенджеры);

2.3.9. воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для обучающихся, информации, причиняющий вред их здоровью и (или) развитию;

2.3.10. избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации ВолГУ, не терять самообладания, сохранять спокойствие, не поддаваться на провокации и стараться избегать конфликтных ситуаций;

2.3.11. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей;

2.3.12. принимать меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, а также по обеспечению конфиденциальности информации об обучающихся за разглашение которой работники несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

2.3.13. проявлять при исполнении профессиональных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допуская коррупционное-опасного поведения.

2.4. При осуществлении образовательного процесса профессорско-преподавательскому составу, научным работникам, педагогическим работникам необходимо:

2.4.1. проводить занятия, зачеты, экзамены и личные беседы в обстановке объективности и требовательности в сочетании с доброжелательным, внимательным отношением ко всем обучающимся;

2.4.2. оценивать результаты работы обучающихся в соответствии с утвержденными в университете критериями и методиками;

2.4.3. служить примером высокой деловой ответственности и бережного отношения к имуществу университета;

2.4.4. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

2.4.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья;

2.4.7. придерживаться аккуратного внешнего вида, соответствующего профессиональному этикету, преподаваемой дисциплине, задачам реализуемой образовательной программы с учетом религиозных, национальных и культурных традиций в соответствии с действующим законодательством РФ и законодательством субъектов РФ.

2.5. Работникам университета запрещено:

2.5.1. проводить в стенах университета коммерческую рекламу;

2.5.2. проводить в стенах университета политическую агитацию;

2.5.3. размещать в сети Интернет, в социальных сетях информацию и документы, не предназначенные для публичного ознакомления, проводить несанкционированное анкетирование работников и обучающихся;

2.5.4. организовывать в университете или от имени университета встречи/совещания с должностными лицами сторонних организаций, представителями СМИ, выступать на таких встречах/совещаниях бес согласования с руководством университета/института/структурного подразделения;

2.5.5. появляться в университете в нетрезвом виде, курить;

2.5.6. удалять обучающегося с учебного занятия по расписанию, если он не нарушает дисциплину и не мешает учебному процессу;

2.5.7. пользоваться мобильной связью во время занятий без производственной необходимости.

3. Реализация права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики

3.1. Университет стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации работников, способствовать формированию благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики работников, установленных разделом 2 настоящего Кодекса, рассматриваются Комиссией по этике Волгоградского государственного университета (далее – комиссия по этике),

комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, на заседаниях коллегиальных органов управления университетом.

3.3. Работник университета, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по этике.

3.4. Состав комиссии по этике университета назначается приказом ректора из числа работников университета.

3.5. В целях реализации права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников в состав комиссии по этике в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации работников.

3.6. Комиссия по этике рассматривает обращения обучающихся и работников о нарушении настоящего Кодекса в порядке, предусмотренном Положением о Комиссии по этике ВолГУ.

3.7. Работники университета имеют право:

3.7.1. вносить предложения по изменению, дополнению настоящего Кодекса;

3.7.2. на заседаниях кафедр, Ученых советов институтов и университета выносить на обсуждение вопросы о нарушении Устава университета, Коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка и настоящего Кодекса.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящий Кодекс является приложением к Коллективному договору Волгоградского государственного университета, изменения и дополнения в настоящий Кодекс могут вноситься по предложениям работников на основании решения Конференции работников и обучающихся Университета.

4.2. Положения настоящего Кодекса обязательны для соблюдения всеми работниками ВолГУ.