

Представитель Работодателя:  
Ректор Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
высшего образования  
«Нижегородский государственный лингвистический  
университет  
им. Н.А. Добролюбова»  
(НГЛУ)



Н.В.Авралев  
«31» октября 2025 г.

Представитель Работников:  
Председатель первичной профсоюзной организации  
Нижегородской областной организации  
Профессионального союза работников народного  
образования и науки Российской Федерации в НГЛУ  
(ППО в НГЛУ)



О.А.Миронова  
«31» октября 2025 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ к  
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.А. ДОБРОЛЮБОВА»  
на 2025–2028 годы**

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «25» 02 2026 г. № 198/26-ДС	
с рекомендацией	
наличие/отсутствие замечаний	
Заместитель руководителя	
Юси	Должность
(подпись)	И. А. Столешникова
	(ФИО)

г. Нижний Новгород  
2025 г.

НГЛУ, именуемый далее «Работодатель», в лице ректора - Авралева Никиты Владимировича, действующего на основании Устава, и работники НГЛУ, представленные профсоюзной организацией работников в лице – председателя Первичной профсоюзной организации Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в НГЛУ (далее – Профсоюз) - Мироновой Ольги Алексеевны, именуемыми в дальнейшем Работники, на основании рекомендаций Управления по труду и занятости населения Нижегородской области заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» на 2025-2028 годы о нижеследующем:

1. Внести изменения в п. 3.4. Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

«3.4. Массовое увольнение Работников может осуществляться при условии предварительного, не позднее чем за три месяца, письменного уведомления Профсоюзной организации и службы занятости населения о возможных массовых увольнениях Работников НГЛУ, о числе и категориях Работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение 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».

2. Внести изменения в п. 3.6. Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

«3.6. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (5 лет и менее до пенсии);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- работники-инвалиды, единственные кормильцы в семье;
- работники, заключившие договоры о дополнительном профессиональном образовании по программе повышения квалификации или профессиональной переподготовки по направлению работодателя;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе и успешно осваивающие эти программы;
- научно-педагогические работники до 35 лет по основному месту работы;
- работники, награжденные государственными наградами за заслуги в сфере образования и науки;
- работники, воспитывающие детей-инвалидов.

В целях сохранения рабочих мест при возможном массовом увольнении работников работодатель имеет право с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ТК РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, проводится работодателем с учетом мнения Профсоюза».

3. Внести изменения в п. 4.5. Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

«4.5. Молодым преподавателям (в возрасте до 35 лет включительно), работающим на полной ставке от 1 года до 3 лет, помимо надбавок (п. 4.2), при наличии финансовых возможностей может устанавливаться дополнительная выплата стимулирующего характера в качестве меры поддержки молодых специалистов».

4. Внести изменения в п. 4.7. Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

«4.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется добровольно выплачивать работнику денежную компенсацию, предусмотренную в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации».

5. Внести изменения в п. 4.9. Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

«4.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора».

6. Внести изменения в п. 4.10. Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

«4.10. При выплате заработной платы бухгалтерия путем выдачи расчетного листка извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основании произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок выдается работнику лично на руки, либо направляется по адресу корпоративной электронной почты при наличии письменного заявления работника о данном способе уведомления».

7. Внести изменения в п. 4.18. Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

«4.18. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (п. 5.1.10 «Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы»)».

8. Внести изменения в п. 7.9. Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

«По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В ряде случаев в соответствии с со ст. 128 Трудового кодекса РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель не может отправить работника в такой отпуск по своему усмотрению (из-за уменьшения объема работ, финансовых трудностей в организации и т.п.)».

9. Дополнить Коллективный договор пунктом 7.10. в следующей редакции:

«7.10. По указанным ниже уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- при вступлении в брак работника или его детей – до 5 календарных дней;
- при ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;
- в связи с рождением ребенка – до 5 календарных дней;
- родителям детей – школьников младших классов (1–4 класс) для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- в связи с похоронами близких родственников (детей, родителей, дедушек, бабушек, братьев, сестер, супруга) – до 5 календарных дней;
- в экстренных случаях, связанных с личным здоровьем и здоровьем близких родственников – до 3 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Основанием для предоставления дополнительных дней отдыха является письменное заявление работника.».

10. Внести изменения в п. 7.14.2., изложив его в следующей редакции:

«7.14.2. Для инженерно-технического, административно-хозяйственного, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):

Режим работы инженерно-технического, административно-хозяйственного, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала:

<i>Рабочие дни</i>	<i>Начало работы</i>	<i>Окончание работы</i>
Понедельник - четверг	8.15	17.00
Пятница	8.15	15.45

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания 30 минут в период с 12.00 до 12.30.

Для отдельных структурных подразделений или работников в связи с необходимостью обеспечения учебного и рабочего процесса и особенностями выполнения служебных обязанностей, по решению ректора соглашением к трудовому договору может устанавливаться иной режим рабочего времени, который отличается от общих правил, установленных в НГЛУ».

11. Внести изменения в абзац 3 п. 7.18., изложив его в следующей редакции

«О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала».

12. Внести изменения в п. 7.24., изложив его в следующей редакции:

«7.23. Работникам, не относящимся к профессорско-преподавательскому составу, при достижении ими пенсионного возраста предоставляется время для сбора необходимых справок и подачи документов в Социальный фонд России при оформлении пенсии с сохранением заработной платы, но не более 4 часов в неделю в течение 1 месяца».

13. Внести изменения в п. 9.2.6., изложив его в следующей редакции:

«9.2.6. Проводить специальную оценку условий труда Работников. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять льготы и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами о труде. До проведения специальной оценки условий труда сохранять:

— выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда;

— льготы и компенсации (продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю);

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для

различных видов работ с нормальными условиями труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

14. Внести изменения в п. 9.2.8., изложив его в следующей редакции:

«9.2.8. Установить работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную продолжительность рабочего дня по списку профессий и должностей с вредными условиями труда;

Установленные настоящим Коллективным договором продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, размер повышения оплаты труда и сокращенной продолжительности рабочего времени применяются вплоть до принятия Министерством труда и социальной защиты РФ нормативного правового акта, предусматривающего соответствующие изменения. — доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и(или) опасными условиями труда по перечню работ».

15. Дополнить раздел 9. Охрана труда пунктом 9.6. следующего содержания:

«9.6. Работник обязан:

– соблюдать требования охраны труда;  
– следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

– использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;  
– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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 используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) 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».

16. Остальные условия коллективного договора НГЛУ на 2025-2028 годы и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

17. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора НГЛУ на 2025-2028 годы.