|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель:  Директор  ФГБУН ИИАЭ ДВО РАН  академик РАН    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Н.Н. Крадин/  «» февраль 2025 г. | От коллектива работников:  И.о. председателя ППО ИИАЭ ДВО РАН      \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Н.В. Заровнева/  « » февраля 2025 г. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока**

**Дальневосточного отделения Российской академии наук**

**на 2025-2028 годы**

Утвержден на общем собрании работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института истории, археологии и этнографии Дальнего Востока Дальневосточного отделения РАН

«» февраля 2025 г.

Владивосток

2025

**Содержание коллективного договора**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Раздел 1. | Общее положения | 3 |
| Раздел 2. | Трудовые отношения и трудовой договор –  эффективный контракт | 5 |
| Раздел 3 | Гарантии в области занятости | 12 |
| Раздел 4. | Рабочее время | 14 |
| Раздел 5. | Время отдыха. Отпуска | 12 |
| Раздел 6. | Оплата труда | 14 |
| Раздел 7. | Охрана труда и экологическая безопасность | 16 |
| Раздел 8. | Обеспечение социальных гарантий работникам | 17 |
| Раздел 9. | Обеспечение условий деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета | 18 |
| Раздел 10. | Ответственность за нарушение законодательства  о коллективных договорах и соглашениях | 18 |
| Раздел 11. | Заключительные положения | 19 |
|  |  |  |

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Коллективный договор - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБУН ИИАЭ ДВО РАН и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со [ст. ст. 40](consultantplus://offline/ref=BB25B8AFAE72DBCACDB665C8A5B96AF58048D9E25C785DB6A79172A86C3D331BB7F68B8C129463F2026BBF35AA652E41C91DAB6D8F6FF8AFj466W) - [44](consultantplus://offline/ref=BB25B8AFAE72DBCACDB665C8A5B96AF58048D9E25C785DB6A79172A86C3D331BB7F68B8C129462F8076BBF35AA652E41C91DAB6D8F6FF8AFj466W) Трудового кодекса Российской Федерации.
  2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:
* Конституцией Российской Федерации;
* Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
* Федеральным законом РФ от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ «О профсоюзах...»).
  1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

* + 1. Работодатель - Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока Дальневосточного отделения РАН - в лице Директора Института – Крадина Николая Николаевича действующего на основании Приказа от 23.08.2024 г. № 10-2/273п-о Минобрнауки России.
    2. Работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице исполняющего обязанности председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока Дальневосточного отделения РАН – Заровнева Наталья Витальевна.
  1. Предмет коллективного договора

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

* 1. Действие коллективного договора

1.5.1 Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.5.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).

1.5.4. При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации ( ч. 5 ,6 ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

1.6.1. *Работодатель обязуется:*

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, соглашения, действие которых распространяется на Институт в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
* добиваться стабильного финансового положения Института;
* предоставлять работу, обусловленную трудовым договором - эффективным контрактом;
* обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
* обеспечивать эффективное планирование, управление и контроль за деятельностью Института;
* своевременно информировать коллектив о новых нормативных актах, касающихся оплаты труда.
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей;
* обеспечивать нормативные производительные условия работникам и соблюдение в Институте правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
* исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и эффективным контрактом;
* при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией;
* работодатель обязуется соблюдать и выполнять положения данного договора.

1.6.2. *Профсоюзный комитет обязуется****:***

* оказывать содействие Работодателю в вопросах соблюдения сотрудниками внутреннего трудового распорядка, полного, своевременного и качественного выполнения ими трудовых обязанностей;
* контролировать соблюдение и правильность выполнения положений коллективного договора;
* защищать интересы работников Института по всем условиям коллективного договора, включая вопросы найма и увольнения, улучшения условий труда и его оплаты, установления льгот, гарантий и т.д.;
* сотрудничать с работодателем в сфере социального развития, охраны труда и здоровья, улучшения социального и медицинского страхования, бытового и культурного обслуживания работников;
* содействовать предотвращению и разрешению внутриинститутских споров и конфликтов на основе законодательства и коллективного договора;
* обеспечивать ежегодное проведение конференции трудового коллектива по выполнению действующего Коллективного договора.
* в случае необходимости обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

**Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР —ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ.**

2.1. [Трудовые отношения](consultantplus://offline/ref=D33A4CC5905FBCD2974E16CCAD210EE6BDD5357C794EAAAB2F23CF9FF18A933459F7AD643940771DE55EB3C91A2320BA6106081DF1FE128106aAG) — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором - эффективным контрактом (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор - эффективный контракт заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Порядок, содержание и условия заключения трудового договора – эффективного контракта, определяются ТК РФ (ст. 58-61, 63-67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора – эффективного контракта не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора – эффективного контракта. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором – эффективным контрактом (ст. 60 ТК РФ).

2.7. Перевод работников на другую работу, изменения сторонами определенных условий трудового договора - эффективного контракта осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

2.8.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора – эффективного контракта) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и коллективным договором.

2.8.3. В трехдневный срок со дня заключения трудового договора - эффективного контракта с работником издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре – эффективном контракте, оплаты труда;

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 и ст. 336.1 ТК РФ. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.8.4. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытательном сроке с целью проверки соответствия профессиональных качеств Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что Работник принят на работу без испытания. Испытательный срок не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей (заместителей) подразделений Института, главного бухгалтера (заместителя) – более 6-и месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для Работников, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ, а также лиц, принятых на условиях совместительства по срочному трудовому договору. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных актов.

2.8.5. Расторжение трудового договора – эффективного контракта по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с профсоюзной организацией.

2.8.6. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока), либо периодически (при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение Работником трудовой функции дистанционно, заключаются между Работником и Работодателем в порядке, установленном ТК РФ. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник по инициативе Работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляются на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учетом мнения Профсоюза, либо по согласованию с ним. Условия осуществления Работником дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору на основании локального нормативного акта Института с учетом положений ТК РФ.

2.8.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&dst=616&field=134&date=14.10.2022) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&dst=616&field=134&date=14.10.2022) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

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

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

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

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&dst=616&field=134&date=14.10.2022) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428405&dst=3059&field=134&date=14.10.2022) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&dst=616&field=134&date=14.10.2022) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст.351 ТК РФ).

2.8.8. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=496&field=134&date=25.11.2024), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=100594&field=134&date=25.11.2024) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=100602&field=134&date=25.11.2024), [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=100604&field=134&date=25.11.2024) или [11 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=504&field=134&date=25.11.2024) или [пунктом 2 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=101889&field=134&date=25.11.2024) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8.9. При заключении с Работником трудового договора впервые, в котором работа в ФГБУН ИИАЭ ДВО РАН является основной:

- с 01.01.2021 все трудовые книжки Работникам, не имеющим трудового стажа до момента поступления на работу в ФГБУН ИИАЭ ДВО РАН, по умолчанию оформляются в электронном виде.

2.8.10. Соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст. 86, ст. 88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (ст. 87 ТК РФ).

2.9. Профсоюзный комитет обязуется:

2.9.1. контролировать увольнение работников Института:

а) при сокращении штата или численности работников (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

б) при несоответствии работника выполняемой работе (ст. 81 ТК РФ);

в) при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей ( пп. 5, 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы ст. 374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 ТК РФ).

2.9.2. Требовать от работодателя расторжения трудового договора – эффективного контракта с должностными лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п. 2 ст.30 Федерального закона РФ от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

* 1. Работодатель обязуется:
     1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:
* издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
* не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);
* выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы (ст. 178 ТК РФ).

3.1.2. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

3.1.3. Организовывать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и аттестации работников.

3.1.4. Принимать следующие меры по содействию занятости:

* оказывать содействие в оформлении досрочной пенсии лицам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
* предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, по согласованию с Работодателем свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2. Профсоюз, как представитель работников обязуется:

* контролировать соблюдение и правильность выполнения положений коллективного договора;
* обеспечивать ежегодное проведение конференции трудового коллектива по выполнению действующего Коллективного договора.

3.2.1. Принимать участие в разработке программы занятости;

3.2.2. Обеспечивать защиту прав и законных интересов работников членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.2.3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой [статьи 81](consultantplus://offline/ref=407F32289C649003D49A469916F90D6B63960222F2F12551FAAE4FC043573444CA841F8B96513FA3F37B7579DE0BAFBB0FCEA5D254h3v8D) настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.3. При сокращении штатов помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

* проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
* одинокие матери, имеющие детей до 16–летнего возраста;
* отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.4. Работники Института обязуются:

* качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
* бережно относиться к имуществу Института;
* принимать участие в проведении мероприятий по гражданской обороне, проходить обучение способам защиты и действиям в чрезвычайных ситуациях;
* соблюдать правила противопожарного режима Института;
* соблюдать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в помещениях Института,
* незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Института;
* быть корректными с коллегами, руководителями и подчиненными;
* в случае болезни или невозможности своевременно явиться на рабочее место, принимать все возможные меры к уведомлению администрации;
* не разглашать конфиденциальную информацию, полученную во время своей работы.

**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Режим рабочего времени в Институте определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором Института с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Продолжительность рабочей недели 40 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.3. Для сотрудников, инвалидов 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час для всех работников. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.5. Рабочий день в Институте начинается с 9 ч. 30 мин., заканчивается в 18 ч. 15 мин., с перерывом на обед с 12 ч. 30 мин. до 13 ч. 15 мин.

4.6. Научные сотрудники при наличии заявления и согласования с руководителями структурных подразделений и директором Института (Работодателем) в соответствии с их должностными обязанностями могут работать в режиме гибкого рабочего времени в архивах, библиотеках, иных учреждениях, участвовать в научных конференциях, подготовке научных кадров, экспедициях и полевых исследованиях по утвержденным директором институтским, коллективным и индивидуальным планам научных исследований в пределах 40- часовой рабочей недели.

**Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА**

* 1. Всем работникам Института предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114,115 ТК РФ), а также дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней.
  2. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 года № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень», продолжительность оплачиваемого основного отпуска для работников Института, имеющих ученую степень, устанавливается равной:

для докторов наук – 56 календарных дней,

для кандидатов наук- 42 календарных дня.

* 1. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются (ст.120 ТК РФ).

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с [графиком](consultantplus://offline/ref=ACF150C546F6859F2FA730CC18458C628CB17B565C02B91289B0C07A29061F8FDBF2832FC6128C9E56AC7B1729752D260BE74908C2AC8DyDRBC) отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке (ст. 123 ТК РФ).

5.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По согласованию сторон отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления:

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
* работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, — до пяти календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
* работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).
* по семейным обстоятельствам и (или) в связи с выездом в отпуск за пределы Приморского края — до 1 месяца;
* в связи с приглашением на стажировку или временную работу за рубежом — до 6 месяцев в год или, в порядке исключения, на срок до 2 лет непрерывного нахождения за границей РФ;
* ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году (ст.16 ФЗ «О ветеранах»).

5.6. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставляются в соответствии со ст. 255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста — в соответствии со ст. 256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка — в соответствии со ст. 257 ТК РФ.

5.7. Работнику по его желанию в удобное для него время предоставляется ежегодно оплачиваемый отпуск, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ).

5.8. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

5.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (п.1 ст. 125 ТК РФ).

5.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год ( п. 2 ст. 125 ТК РФ).

5.11. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст.125 ТК РФ).

5.12. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за исполнением законодательства об отпусках.

**Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Оплату труда работников производить в строгом соответствии с действующим законодательством, в том числе согласно:

* раздела 6 «Оплата и нормирование труда» ст.ст. 129-158 ТК РФ»;
* Положения об оплате труда работников ФГБУН ИИАЭ ДВО РАН;
* Положения о порядке и условиях назначения выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера работникам;

6.2 Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ).

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (25-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10- го числа, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц).

6.4. При совпадении дня выплат с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

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

6.6. Индексация должностных окладов работников института производится в порядке, установленном федеральным законом, Постановлением Правительства (ст. 134 ТК РФ).

6.7. Выдавать ежемесячно по личному запросу расчетные листки, отражающие составленные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и (или) иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

6.9. Работодатель обязуется выдавать аванс на командировочные расходы для приобретения билетов и на другие цели, связанные со служебной командировкой, при своевременном оформлении разрешения на командировку. Расходы по служебным командировкам (транспортные расходы) выплачиваются в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами. Размер нормы суточных и проживания выплачиваются в размере, установленных законодательством РФ.

6.10. Работодатель выплачивает заработную плату путем перечисления ее на лицевой счет или на основании распоряжений о перечислении денежных средств на банковские карты «Мир» Работника в банке (ст. 136 ТК РФ).

6.11. При совмещении с основной работы за счет субсидии НИР (выполнение конкурсных работ и целевых программ ДВО РАН, Президиума РАН, грантов, выполнение целевых программ и заданий Минобрнауки РФ, других министерств и ведомств РФ, субъектов и муниципальных образований РФ; выполнение работ по соглашению с иными Заказчиками, включая зарубежных и т.д.) соответствующие доплаты и надбавки выплачиваются в виде фиксированной суммы, определяемой представлением руководителя работ, без учета фактически отработанного времени по основному виду деятельности.

6.12. При расчете отпускных периодом для расчета средней заработной платы считаются 12 месяцев, предшествующих отпуску.

6.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.14. При формировании археологических отрядов и направлении сотрудников Института в экспедиции для выполнения археологических и научно-исследовательских работ в полевых условиях, связанных с выявлением и изучением объектов культурного наследия РФ за счет хоздоговорной деятельности, возмещение суточных (полевых) составляет 700 (семьсот) рублей в сутки, возмещение расходов по найму жилого помещения при непредоставлении документов, подтверждающих оплату, составляет 700 (семьсот) рублей (Министерство Финансов РФ письмо от 29.10.2009г № 03-04-06-01/274 п.3 ст.217 НК, ФЗ от 24.07.2014 г. № 216-ФЗ). Выплата полевого довольствия, расходы по проезду, по найму жилого помещения, иные расходы, произведенные сотрудниками за счет хоздоговорной деятельности, грантов РНФ, РГО и других производятся в полном объеме с момента подписания приказов руководителем института и заявлений руководителей проектов на весь срок пребывания в командировках, экспедициях (ст.168.1 ТК РФ).

**Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.**

7.1. Работодатель обязуется обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

* проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
* организовывать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии с требованиями [законодательства](consultantplus://offline/ref=7441202BC1F79AA63726EA46F04DBB77B948F19961DF2E369FF5018DC2160E9308D7FF2A2D441E1997C7DBF1C46F44AC0104153DDB84C5ADV1w1G);
* обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствии с государственными нормативными требованиям охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
* обеспечивать проведение на рабочих местах инструктажа по охране труда в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие (ст. 225 ТК РФ);
* создавать по каждому несчастному случаю на производстве комиссию (ст. 229 ТК РФ).

7.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

7.3. За нарушение требований по охране труда предусматривается ответственность работника (ст. 214 ТК РФ).

7.4. Профсоюзный комитет обязуется систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели.

7.5. Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников с привлечением профсоюзных инспекторов труда (ст. 370 ТК РФ).

**Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ**

8.1. Работодатель обязуется:

а) своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством;

б) обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ);

в) выплачивать единовременное вознаграждение работниками в связи с юбилейными датами: 50, 60, 65 и далее каждые 5 лет. Размер премий к юбилейным датам, к праздничным дням устанавливается приказом директора на основании «Положения о порядке и условиях назначения выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера работникам ФГБУН ИИАЭ ДВО РАН».

8.2. При направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы расходы возмещать по нормам и в порядке, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729.

8.3. Работники Института имеют право на получение пособий:

* по временной нетрудоспособности;
* по беременности и родам;
* единовременное пособие за постановку на учет в медицинское учреждения в ранние сроки беременности;
* пособие при рождении ребенка;
* пособие по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет;
* пособие на погребение.

8.4. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора – эффективного контракта рассматриваются в соответствии со статьями 381-390 ТК РФ. Для этого на паритетной основе создается комиссия по трудовым спорам: 50% представителей от работодателя и 50% — от работников. Представители от работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются Директором Института. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников (ст. 384 ТК РФ).

8.5.Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем (ч. 4 ст. 384 ТК РФ);

8.6. При увольнении руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных органов учитывает гарантии, предусмотренные статьями 373 и 374 Трудового кодекса РФ и Отраслевого соглашения по организациям РАН.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

* контролировать выполнение обязательств по коллективному договору, информировать коллектив о результатах проверок;
* предварительно уведомлять письменно работодателя о проведении коллективных мероприятий работников Института;
* информировать трудовой коллектив о наличии и распределении путевок;
* организовывать спортивную и культурно - массовую работу;

**Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Разрешать проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций);

9.1.2. Признавать право Профсоюза получать от работодателя информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах….»):

* экономического положения организации;
* реорганизация или ликвидация организации;
* предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизация или ликвидация организации;
* предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
* введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

9.1.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ и право требовать устранение выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ «О профсоюзах….»);

9.2. В целях созданий условий деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудование, помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс, и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1 ФЗ «О профсоюзах...).

9.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% . (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 3 « О профсоюзах…»).

**Раздел 10. ОТВЕСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНАДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

10.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушения законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившуюся в:

* уклонении от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ, ст. 25 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях);
* непредоставление информации необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ, ст. 27 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);

10.2. В случае нарушения или невыполнения условий настоящего коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

**Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.2. Профсоюзная организация вправе заслушивать руководителей и должностных лиц по вопросам выполнения условий коллективного договора, требовать приостановления исполнения решений, если они приняты в нарушение коллективного договора.

11.3. Для изменения (дополнения) условий коллективного договора, сторона, изъявляющая такие намерения, должна письменно уведомить другую сторону о содержании этих изменений не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого срока изменений.

11.4. Стороны договорились осуществлять обоюдную проверку выполнения возложенных на них обязательств, а также подводить итоги один раз в год с обсуждением докладов администрации и профкома (ежегодное собрание работников).

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Работодатель И.о. председателя ППО ИИАЭ ДВО РАН Директор

ФГБУН ИИАЭ ДВО РАН

академик РАН

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Крадин Н.Н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Н.В. Заровнева/

«» февраля 2025 г. «» февраля 2025 г.