

И.о. директора
ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России



Н. Слепухин
2026 г.

Представитель трудового коллектива
ФГБУ «ФНКЦ «КМиБ» ФМБА
России Председатель ОО «ППО
ФГБУ ФНКЦ КМиБ ФМБА России»
ПРОФОБЩЕМАШ РОССИИ



Д.А. Песков
2026 г.

Коллективный договор

Федерального государственного бюджетного учреждения
«Федеральный научно-клинический центр космической медицины и биологии»
Федерального медико-биологического агентства
(ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России)
на 2026 - 2029 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) регулирует социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Федеральный научно-клинический центр космической медицины и биологии» Федерального медико-биологического агентства (далее - Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный научно-клинический центр космической медицины и биологии» Федерального медико-биологического агентства, именуемое далее «Работодатель», в лице и.о. директора Слепухина Сергея Николаевича, действующего на основании доверенности от 05.08.2026г. № 1722-к, и работники Учреждения в лице председателя профсоюзной организации ОО «ППО ФГБУ ФНКЦ КМиБ ФМБА России» ПРОФОБЩЕМАШ РОССИИ Пескова Дмитрия Алексеевича, действующего на основании Устава, именуемые далее «Работники».

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и

гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.5. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. Положения настоящего Договора действуют с момента подписания его сторонами в течение трех лет с **28.08.2026** по **27.08.2029**, независимо от изменения наименования Учреждения и численности работников, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, а также реорганизации Учреждения в форме преобразования.

2. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Работодатель требует от Работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником.

2.2. Режим труда и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.1. Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Для работников административно-управленческого аппарата устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье – с продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ) по сменному графику, включая субботу, с предоставлением еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная рабочая неделя в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и ст. 92 ТК РФ.

При продолжительности рабочего дня/смены, превышающего 6 часов, сотрудникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Работникам, которым установлена продолжительность ежедневной работы (смены), не превышающая 4-х часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется (ст. 108 ТК РФ).

В тех случаях, когда по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется работнику возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам дополнительных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда (операторам и программистам, работающим за компьютером, рабочим, работающим в холодное время года на открытом воздухе) (ст. 109 ТК РФ).

2.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Для всех работников устанавливается основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время (ст. 115 ТК РФ).

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются (ст. 121 ТК РФ):

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

2.6. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность дополнительного отпуска устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на основании Федерального Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работникам предоставляют ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, условия труда на рабочих местах которых, по результатам СОУТ, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда, продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

2.7. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в размере не менее трех календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10.02.2025 № 128

«О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» и ст. 119 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 119, ст. 101 ТК РФ).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 и 119 ТК РФ).

2.8. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного ежегодного отпусков исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ). В число календарных дней отпуска, предоставляемого работнику, не включается только приходящиеся на период отпуска нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению Работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

2.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим ТК РФ) не допускается (ст. 126 ТК РФ).

2.10. Работодатель может предоставлять Работникам по предварительному письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 (пяти) календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 128 ТК РФ).

2.11. Режим рабочего времени дистанционных Работников и случаи выполнения ими трудовой функции на стационарном рабочем месте устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Размер должностных окладов Работников устанавливать на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп. Сумма заработной платы (с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера) должна быть не менее минимального размера оплаты труда субъекта Российской Федерации.

3.1.2. Размеры тарифных ставок, окладов определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, которые могут устанавливаться Работникам лишь свыше действующего минимального размера оплаты труда.

3.1.3. Размер оклада (должностного оклада) за календарный месяц, установленного Работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и квалификацию, предусматривать в трудовом договоре с Работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.1.4. Виды надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются Положением об оплате труда.

3.2. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации Работникам по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.3. Работодатель устанавливает локальными нормативными актами порядок оплаты труда, систему выплат стимулирующего характера с учетом показателей коэффициентов индивидуального трудового участия и эффективности работы структурного подразделения.

3.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором или коллективным договором.

3.5. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.6. Работодатель извещает каждого Работника лично под подпись или через электронную почту (при наличии заявления Работника с указанием адреса электронной почты) в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также

об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Строить свои взаимоотношения с представителями трудового коллектива в лице профсоюзной организации на основании Устава профсоюза и других нормативных актов, действующего законодательства РФ и положений данного Договора.

4.1.2. Рассматривать предложения профсоюзной организации о принятии локальных нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам Учреждения.

4.1.3. Своевременно уведомлять профсоюзную организацию о принятии локального нормативного акта, затрагивающего трудовые и социально-экономические права и интересы Работников Учреждения.

4.1.4. Осуществлять ежемесячное бесплатное безналичное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников (при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профессионального союза) (ч. 5 ст. 377 ТК РФ, п. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

4.1.5. Осуществлять прием и увольнение Работников в соответствии с нормами ТК РФ.

4.1.6. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

4.1.7. Обеспечить выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

4.1.8. Обеспечить иные меры по охране труда и созданию безопасных условий в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

4.1.9. Обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

4.2. Работодатель имеет право:

4.2.1. Применять дисциплинарные взыскания к Работникам за нарушение трудовой дисциплины. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

4.2.2. Устанавливать для Работников отдельными локальными актами дополнительные меры поддержки при наличии финансовых средств.

4.2.3. Привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании письменного распоряжения Работодателя (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение Работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.2.4. Направлять на целевую подготовку (обучение) специалистов по специальностям и направлениям подготовки высшего профессионального образования, по которым Учреждение испытывает дефицит квалифицированных кадров.

4.2.5. Расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

4.2.6. Иные права, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работник имеет право на:

5.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

5.1.3. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.1.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для сотрудников, работающих во вредных условиях труда, предоставлением еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

5.1.5. Иные права, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

5.2. Работник обязан:

5.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

5.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

5.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

5.2.4. Выполнять установленные нормы труда.

5.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

5.2.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в Учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.2.8. 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 проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2.9. Соблюдать иные требования, предусмотренные ст. 215 ТК РФ.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель за счет внебюджетных средств, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые устанавливаются локальным нормативным актом для работников Учреждения, за исключением внешних совместителей:

- на погребение умершего работника, находящегося в трудовых отношениях на момент смерти – 100 000 рублей.

- на погребение близких родственников (муж, жена, мать, отец, сын, дочь) материальная помощь в размере 50 000 рублей;

- работникам при выходе на пенсию по возрасту, проработавшим в Учреждении не менее пяти лет или по инвалидности, проработавшим в Учреждении не менее одного года в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ) в РФ,

- работникам, проработавшим в Учреждении не менее одного года и не имевшим дисциплинарных взысканий в течение одного года до наступления юбилейной даты, при достижении 50 лет и каждые последующие пять лет – в размере 5 000 рублей;

- при рождении ребенка материальная помощь в размере 50 000 рублей одному из родителей;

- дополнительный оплачиваемый 1 (один) день отпуска 1 сентября родителю (мать или отец) первоклассника;

- работникам, имеющих детей-инвалидов, материальная помощь в размере 10 000 рублей 1(один) раз в год одному из родителей.

- на лечение по восстановлению здоровья после травмы, полученной в результате аварии, несчастного случая (за исключением умышленных действий, которые привели к несчастному случаю, а также несчастного случая произошедшего в состоянии опьянения и травм на производстве) или заболевания (за исключением обострения хронического заболевания), подтвержденной медицинским заключением – в размере фактически понесенных затрат но не более 25 000 рублей;

- при утрате или повреждении имущества в результате стихийного бедствия, пожара, наводнения, кражи и других чрезвычайных обстоятельств, подтвержденные справками органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы, соответствующего подразделения МЧС России – в размере суммы ущерба, но не более 25 000 рублей.

6.2. Размер выплат за наставничество установить ежемесячно в размере 10% должностного оклада за работу по наставничеству с одним, двумя молодыми специалистами и 15% за работу по наставничеству с тремя молодыми специалистами.

6.3. Производить замену выдачи молока или равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентом стоимости пастеризованного молока жирностью 2,5 % в розничной торговле по заявлению Работника.

Ежемесячно производить индексацию размера компенсационной выплаты пропорционально росту цен на пастеризованное молоко жирностью 2,5 % в розничной торговле.

6.4. Производить денежную выплату победителям Всероссийского конкурса врачей и среднего медицинского персонала и других конкурсов. Размер выплаты устанавливается центральной комиссией 2-го уровня по оценке качества и эффективности деятельности работников.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более 3 (трех) лет (ст. 43 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения Договора в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон и в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 44 ТК РФ).

8.3. Подписанный Сторонами Договор Работодатель в 7 (семидневный) срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.4. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.



И.о. директора
ФГБУ «ФНЦ КМИБ» ФМБА России

С.Н. Слепухин

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 306 от 31.08.2026 г.