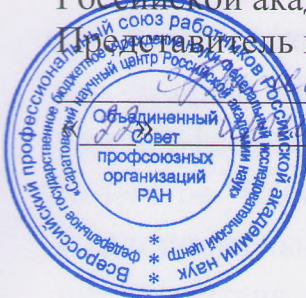


Представитель К.Э.Н.

2026 г.



д.ф.-м.н.

Б.Н. Хлебцов

2026 F



Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Федерального исследовательского центра
“Саратовский научный центр Российской академии наук”
(ФИЦ СЦ РАН)

пер. 40/40-10
от 23.06.2020
[Signature]
[Circular Stamp: МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ ДОКУМЕНТОВ
№5
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ]

Саратов
2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемым между работниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра “Саратовский научный центр Российской академии наук” (далее – Работники), представляемыми представительным органом – Объединенным Советом профсоюзных организаций работников Федерального исследовательского центра “Саратовский научный центр Российской академии наук” (далее – Представительный орган, ОСП ФИЦ СНЦ РАН), в лице уполномоченного представителя, Былиной С.Г., действующего на основании решения конференции коллектива ФИЦ СНЦ РАН (протокол от 17 апреля 2026 года № 1), Положения об ОСП ФИЦ СНЦ РАН, решения Представительного органа (протокол от 13 апреля 2026 года № 1), с одной Стороны, и Федеральным государственным бюджетным учреждением науки Федеральным исследовательским центром “Саратовский научный центр Российской академии наук” (далее – Работодатель, ФИЦ СНЦ РАН, Центр), в лице директора Хлебцова Б.Н., действующего на основании Устава, приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 2 февраля 2024 года № 10-2/22 п-о, с другой Стороны, совместно именуемыми в дальнейшем Стороны.

1.2. При заключении Договора, его изменении или дополнении Стороны договорились руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2025 - 2027 годы (утверждено Минобрнауки России, Общероссийской общественной организацией Профсоюзом работников агропромышленного комплекса РФ, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 17 марта 2025 года), Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в которых действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, на 2025-2027 годы (утверждено 11 августа 2025 года), Уставами Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра “Саратовский научный центр Российской академии наук”, Всероссийского

профессионального союза работников Российской академии наук, Общероссийской общественной организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Положением об Объединенном Совете профсоюзных организаций ФИЦ СНЦ РАН, Положением о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ФИЦ СНЦ РАН.

1.3. Договор после подписания его Сторонами распространяется на всех без исключения работников Центра. В обособленных структурных подразделениях в установленном порядке могут заключаться отдельные коллективные договоры, условия которых не могут ухудшать положения Работников по сравнению с данным договором. Предоставление Работникам одних и тех же гарантий, льгот и компенсаций в соответствии с настоящим Договором и коллективным договором обособленного подразделения (при наличии) не допускается.

Проекты коллективных договоров обособленных структурных подразделений Центра предоставляются на согласование комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ФИЦ СНЦ РАН.

1.4. В течение срока действия Договора в него, на основе взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие социально-экономическое положение работников Центра.

1.5. Стороны несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством РФ. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Каждая из Сторон вправе вносить предложения по дополнению и изменению настоящего Договора. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.7. В случае реорганизации Сторон Договора в форме слияния, присоединения, разделения и выделения права обязательства Сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора либо продлению настоящего Коллективного договора на новый срок проводятся Комиссией по социально-трудовым вопросам ФИЦ СНЦ РАН, действующей на основании Положения, и должны быть начаты не позднее

трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора по инициативе любой из сторон.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Договаривающиеся Стороны:

2.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, сотрудничества, уважения интересов и равноправия Сторон, а также коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Заключив настоящий Договор, Стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются их соблюдать и выполнять.

2.1.2. Обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Центре, повышению уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников.

2.1.3. Проводят разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

2.1.4. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и по другим социально значимым вопросам.

2.1.5. В совместной работе считают приоритетными направления, реализуемые в соответствии с национальными целями развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309.

2.1.6. Организуют культурно-просветительские и спортивно-оздоровительные мероприятия для работников Центра.

2.2. Обязательства Работодателя:

2.2.1. Обеспечивает строгое соблюдение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Центра, Коллективного и трудовых договоров;

2.2.2. Обеспечивает Работников необходимым оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, требующимися для исполнения ими трудовых обязанностей. Организует труд Работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно;

2.2.3. Предоставляет Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Создает условия для творческой инициативы работников ФИЦ СНЦ РАН, роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники, содействует подготовке и участию сотрудников в

подготовке научных проектов отечественных и международных институтов развития при условии полного выполнения подразделениями ФИЦ СНЦ РАН государственного задания.

2.2.5. Обеспечивает Работникам оплату труда в соответствии с присвоенными разрядами, квалификацией, занимаемой должностью и утвержденными системами оплаты труда с учетом принципа равной оплаты за труд равной ценности.

2.2.6. В соответствии с потребностями Центра обеспечивает Работникам получение профессиональной подготовки и переподготовки, повышение квалификации.

2.2.7. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников РАН, осуществляющих научную деятельность, за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере науки, ходатайствует о награждении ведомственными наградами Минобрнауки России.

2.2.8. Обеспечивает сохранение, модернизацию и развитие инженерной, вспомогательной, социальной и научной инфраструктуры ФИЦ СНЦ РАН.

2.2.9. Создает безопасные, здоровые условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.10. Предоставляет по запросу представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения трудовых договоров и контроля над их исполнением.

2.2.11. Обеспечивает участие Представительного органа в разработке и/или обсуждении разрабатываемых в Центре проектов локальных нормативных правовых актов в сфере труда, прежде всего по вопросам оплаты труда и социально-трудовых гарантий работникам Центра.

2.2.12. Ведет коллективные переговоры с Представительным органом и заключает Коллективный договор на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и настоящим Договором.

2.2.13. Обеспечивает реализацию права работников на участие в управлении Центром в формах, соответствующих Трудовому кодексу Российской Федерации, настоящему Коллективному договору, Уставу и локальным нормативным актам Центра.

2.2.14. Информировывает Представительный орган по его запросу о выделении бюджетных средств на оплату труда.

2.2.15. Предоставляет Представительному органу по его запросу информацию о численности и составе работников, ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уров-

ням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности Центра и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.3. Обязательства Представительного органа:

2.3.1. Содействует эффективной работе всех структурных, в том числе обособленных, подразделений Центра в пределах своей компетенции.

2.3.2. Вносит предложения и ведет переговоры с Работодателем по вопросам совершенствования систем и форм оплаты труда.

2.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права. В пределах своей компетенции контролирует предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами ФИЦ СНЦ РАН и обособленных структурных подразделений. Имеет право требовать устранения выявленных нарушений в сроки, определенные статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.4. Добивается обеспечения безопасности и улучшения условий труда на рабочих местах Центра, выполнения Работодателем Плана мероприятий по улучшению условий и охране труда.

2.3.5. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Центра, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.6. Оказывает Работникам помощь по вопросам применения трудового законодательства, принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.7. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Центра и его обособленных структурных подразделениях, содействует предотвращению и разрешению в Центре коллективных трудовых споров при невыполнении работодателем обязательств, включенных в Договор.

2.3.8. Участвует в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда работников, расследовании несчастных случаев, аварий.

2.3.9. Обеспечивает участие своих представителей в проведении аттестации работников, в работе конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей научных работников.

2.3.10. Содействует Работодателю в обеспечении рациональной организации труда, ведет постоянный контроль над состоянием оборудования, направляет усилия на разьяснение личной ответственности работников за выполнение возложенных на них обязанностей.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые договоры с работниками ФИЦ СНЦ РАН заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не более 5 (пяти) лет. Типовая форма трудового договора приведена в Приложении 1 к настоящему Договору.

Заключение трудового договора с научным работником, а также перевод на соответствующие должности научных работников производится на основании избрания по конкурсу на замещение соответствующих должностей научных работников. Порядок проведения конкурса определяется законодательством РФ, локальными нормативными актами Центра и его обособленных структурных подразделений.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в строгом соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Уставом Центра, Положениями об обособленных структурных подразделениях Центра, Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра “Саратовский научный центр Российской академии наук”, иными локальными нормативными актами.

3.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при

увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

3.4. В целях сохранения непрерывности научного и учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в случае если трудовой договор не заключается на неопределенный срок, при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей научно-исследовательской работы и (или) образовательной программы.

3.5. Изменение требований к квалификации работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.6. 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 трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.7. В сфере трудовых отношений Работодатель обязан:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

при наличии финансовых возможностей выплачивать работникам выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а также в случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении по конкурсу отдельных должностей работников, если работодателем не позднее, чем за два месяца до истечения срока договора, не был объявлен конкурс на замещение соответствующей должности (за счет собственных средств и при наличии финансовой возможности);

при равной производительности труда и квалификации помимо работников, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, обеспечивать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата также для:

– работников, направленных на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам

магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы;

– работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

– работников, входящих в состав Представительного органа Работников.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами Центра и его обособленных структурных подразделений, регулирующими вопросы оплаты труда Работников.

Положение об оплате труда работников Центра разрабатывается с учетом мнения Представительного органа и предусматривает регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимального размера;

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

– формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

Стороны считают, что при разработке и утверждении в Центре показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения Представительного органа Работников или выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.2. Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно–управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельных расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов.

Сокращение расходов при осуществлении хозяйственной деятельности Центром осуществляется также на основе применения мер по энергосбережению и повышению энергетической эффективности.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Доводить до сведения Ученого Совета ФИЦ СНЦ РАН и Представительного органа Работников предложения по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности ФИЦ СНЦ РАН.

4.3.2. Информировать трудовой коллектив об изменениях системы оплаты труда в Центре (об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средней заработной платы, окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера по основным категориям работников).

4.3.3. По запросу Представительного органа предоставлять информацию по фонду оплаты труда, сумме стимулирующих выплат с указанием источников выплат, выделяемых Центру по итогам работы за отчетный период.

4.3.4. С участием Представительного органа разъяснять Работникам Центра меры, направленные на повышение оплаты труда.

4.3.5. Индексировать заработную плату работникам в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Обеспечить выплату месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

Рост заработной платы работников за счет индексации не считать основанием для увеличения объема выполняемых трудовых функций работников.

4.4. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами Центра и его обособленных структурных подразделений.

4.5. Заработная плата выплачивается Работникам в месте выполнения ими работы либо перечисляется на указанный работниками счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.7. Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца извещать каждого Работника в письменной форме:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации расчетный листок получается Работником:

– в бумажном виде лично под подпись в Журнале учета выдачи расчетных листков Работодателя;

– в форме электронного документа формата *.pdf, который направляется Работнику с адреса электронной почты Работодателя на адрес электронной почты Работника не позднее дня выплаты заработной платы в пользу Работника. При этом Работодатель считается выполнившим требование о вручении Работнику расчетного листка на дату его отправки с адреса электронной почты Работодателя на указанный Работником адрес электронной почты. При изменении электронной почты, потери доступа к ней Работник незамедлительно сообщает об этом Работодателю в заявлении.

Выбор способа получения расчетного листка в формате электронного документа указывается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему с Работником.

Адреса электронной почты Работника и Работодателя, в том числе его обособленных структурных подразделений, с которых происходит отправка расчетных листков и прием их Работниками указываются в трудовом договоре.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

Стороны считают развитие кадрового потенциала важной предпосылкой устойчивого развития ФИЦ СНЦ РАН, обеспечения создания прорывных технологий в научной сфере для скорейшего достижения национальных целей развития Российской Федерации, обозначенных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года".

5.1. Работодатель:

5.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Центра, потребность в получении работниками дополнительного профессионального образования в целях исполнения государственного задания.

5.1.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала Центра.

5.1.3. Информировывает Представительный орган не менее, чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Центра, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

5.1.4. Предусматривает и осуществляет мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

– ликвидация Центра или его обособленного структурного подразделения с численностью работающих 15 и более человек;

– сокращение численности или штата работников Центра в количестве:

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

5.1.5. Обеспечивает сохранение, модернизацию и развитие инженерной, вспомогательной, научной (и другой) инфраструктуры Центра и обособленных подразделений.

5.2. Представительный орган:

При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Центра или его структурного подразделения, сокращении численности или штата работников Центра представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.3. Стороны совместно:

5.3.1. При проведении структурных преобразований принимают меры по недопущению массовых сокращений работников Центра.

5.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Центра.

5.3.3. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации научных работников Центра и методики ее проведения в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников ФИЦ СНЦ РАН.

5.3.4. Содействуют выполнению Работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении территориальным органам занятости и Представительному органу информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Центра или его структурных подразделений.

5.3.5. Содействуют созданию и работе Советов молодых ученых и специалистов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

5.3.6. Считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в Центре:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Центре;

- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи.

5.3.7. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет включительно, получившими среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятыми на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые научные работники), Статус молодого специалиста присваивается однократно и действует в течение 3 (Трех) лет с момента получения работы.

5.3.8. Стороны совместно содействуют:

- сохранению количества рабочих мест работников;

- проведению совместных консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, обеспечению им компенсаций в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата Центра, впервые поступивших на работу по полученной спе-

циальности в течение трех лет, а также работников, обозначенных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлении времени для поиска работы с сохранением заработной платы за счет средств от иной приносящей доход деятельности Центра;

- недопущению увольнения в связи с сокращением штатов работников предпенсионного возраста (работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, на пять и менее лет, в том числе досрочно), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и первичной профсоюзной организации не менее, чем за два месяца;

5.4. Стороны в рамках своей компетенции и при наличии финансовой возможности принимают участие в мероприятиях, способствующих формированию и сохранению высококвалифицированных кадров и направленных на:

- создание комфортной среды для профессионального труда и отдыха;
- обеспечение служебным жильем;

- обеспечение приоритета профилактики в сфере охраны здоровья;

- сохранение культурного и исторического наследия народа, обеспечению доступа к культурным ценностям и участию в культурной жизни;

- создание благоприятных условий для устойчивого развития сфер культуры и туризма.

5.5. Стороны также договорились о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет — не менее чем на один год;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно — не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года — не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока имевшейся квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию — на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны признают, что соблюдение социальных гарантий, предоставление льгот и компенсаций в отношении работников является важнейшими условиями привлечения и закрепления кадров в Центре.

Социальные гарантии, льготы, компенсации рассматриваются как базовые (отражены в соответствующих главах и статьях Трудового кодекса Российской Федерации) и дополнительные (могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями).

6.1. Стороны исходят из того, что

если порядком предоставления средств не установлено иное, Центр самостоятельно определяет с учетом мнения Представительного органа направления использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, мероприятий по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

6.2. Представительный орган:

6.2.1. Принимает участие в деятельности жилищной комиссии Центра по вопросам предоставления работникам Центра служебного жилья, проверки соответствия молодых ученых требованиям, установленным Правилами предоставления молодым ученым социальных выплат на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем молодых ученых комплекса процессных мероприятий «Выполнение государственных обязательств по обеспечению жильем отдельных категорий граждан» государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», приведенных в приложении № 2 к особенностям реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1050, формирования списков молодых ученых – получателей социальных выплат.

6.2.2. Способствует организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников, а также проведению спортивно-оздоровительных мероприятий.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Соблюдает права Работников в сфере социального страхования, при несчастных случаях на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления гарантий и компенсаций по условиям труда.

6.3.2. Способствует организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников, а также проведению спортивно-оздоровительных мероприятий.

6.3.3. Изыскивает средства на поддержку проведения спортивных соревнований среди сборных коллективов Центра, а также отдельных представителей Центра (при наличии финансовой возможности за счет средств, поступающих от физических и юридических лиц).

7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

7.1. В ФИЦ СНЦ РАН в качестве полной нормы рабочего времени установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя, за исключением Работников, для которых действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Время начала и окончания ежедневной работы, перерывов для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ФИЦ СНЦ РАН или его обособленных структурных подразделений. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Режим рабочего времени для Работников, у которых он отличается от действующих правил, устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к нему). В связи с производственной необходимостью Работникам может быть установлен режим неполной рабочей недели и(или) неполного рабочего дня, скользящий, гибкий график.

7.2. Стороны договорились, что Работникам на основании их письменного заявления, согласованного непосредственным руководителем, может быть предоставлено право работать неполную рабочую неделю или неполный рабочий день с оплатой пропорционально отработанному времени.

7.3. Всем работникам Центра предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и занимающим штат-

ные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней, работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день.

7.4. Работникам ФИЦ СНЦ РАН предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по их письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

По соглашению между сотрудником 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. Отпуск не может быть предоставлен только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье.

7.5. Работникам, имеющим звание «Ветеран труда», с учётом финансовых и производственных возможностей Центра или его обособленных структурных подразделений могут предоставляться три дня дополнительного оплачиваемого отпуска за счет внебюджетных средств.

7.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в Центре с учетом мнения Представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

7.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению директора Центра или руководителя обособленного структурного подразделения с письменного согласия Работника и с учетом мнения Представительного органа.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится оплата за фактически отработанные часы.

Работникам, которым установлен оклад, сверх оклада начисляется:

- одинарная ставка за каждый отработанный час – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойная часовая ставка за каждый отработанный час, если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.8. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации отдельным категориям работников.

7.9. Работникам из числа лиц, допущенных к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, по месту работы предоставляется дополни-

тельный отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7.10. Для прохождения диспансеризации работники по согласованию с работодателем освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, снижения уровней профессиональных рисков, осуществлять предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

8.1. Работодатель обеспечивает:

8.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.2. Применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.1.3. Создание безопасных условий труда работников исходя из комплексной оценки технического и организационного уровней рабочего места, оценки факторов производственной среды и трудового процесса, а также безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, осуществлении технологических процессов и научных исследований, в том числе с использованием химических и радиоактивных веществ.

8.1.4. Разработку и утверждение по согласованию с Представительным органом работников Центра или его обособленных структурных подразделений норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков.

8.1.5. Приобретение, выдачу работникам, хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной за-

щиты, включая дерматологические, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с утвержденными нормами и правилами, включая приобретение и выдачу смывающих средств.

8.1.6. Проведение обучения работников вопросам охраны труда и проверки знания требований охраны труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации (проведение инструктажей по охране труда и стажировки на рабочем месте для установленных категорий работников, обучение работников требованиям охраны труда и оказанию первой помощи пострадавшим, порядку использования (применения) средств индивидуальной защиты).

8.1.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодных) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Для отдельных категорий работников обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послереисовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

8.1.8. Недопущение к работе лиц:

не прошедших обучение в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, проверку знаний и навыков в области охраны труда;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования; а также в случае выявления медицинских противопоказаний к выполнению работы;

не применяющих выданные им в установленном порядке СИЗ, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

8.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда.

8.1.10. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов, включая правила и инструкции по охране труда для работников, с учетом мнения Представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.15. Незамедлительное направление информации в Минобрнауки России и в Саратовскую территориальную общественную организацию Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук и в Саратовскую областную организацию общероссийской общественной организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом.

8.1.16. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

8.1.17. Участие технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц Представительного органа работников в расследовании несчастных случаев на производстве. Представление информации в Представительный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи. В этих целях по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками первой помощи

8.1.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2. Представительный орган:

8.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей профсоюзные инспекции труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе для представления интересов членов Профсоюза в Федеральной службе по труду и занятости и ее территориальных органах,

других федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору, в правоохранительных и судебных органах.

8.2.2. Организует профсоюзный контроль состояния охраны труда в ФИЦ СНЦ РАН, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, за соблюдением установленных законодательством Российской Федерации требований.

8.2.3. Оказывает содействие в реализации прав работников на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в ФИЦ СНЦ РАН либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, либо нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.2.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда.

8.2.5. Иницирует создание комитетов (комиссий) по охране труда и обеспечивает вхождение в состав комитета (комиссий) своих представителей.

8.2.6. Обеспечивает участие своих представителей в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, оценке профессиональных рисков, проверке знания работниками требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.7. Взаимодействует с органами государственного контроля (надзора) по вопросам условий и охраны труда, в том числе предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2.8. Обращается в надзорные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками, нарушении законодательства о специальной оценке условий труда.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда.

8.3.2. Содействуют выполнению представлений и требований профсоюзных инспекторов труда, представлений и предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, направленных работодателю, для устранения выявленных в ходе проверок нарушений требований условий и охраны труда.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права выборных профсоюзных органов и их представителей и гарантии их деятельности определяются законодательством Российской Федерации: Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Центра, Уставом Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, Уставом Общероссийской общественной организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, настоящим Договором.

9.2. Работодатель безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, профсоюзные стенды и место для размещения профсоюзной информации, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, адрес корпоративной электронной почты и право производить рассылку информационных сообщений работникам, включая членов Профсоюза, место для размещения информации о деятельности профсоюзной организации на официальном сайте ФИЦ СНЦ РАН, необходимые нормативные правовые документы по запросу профсоюзной организации.

9.3. Члены выборного коллегиального органа профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка на время участия в этих мероприятиях.

9.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Центра или обособленного структурного подразделения или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом положений Коллективного договора.

9.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Ежеквартально Работодатель предоставляет председателям первичных профсоюзных организаций списки сотрудников, по заявлению которых перечисляются профсоюзные взносы, для сверки с численным составом членов профсоюза.

9.6. Из средств Центра, полученных от иной приносящей доход деятельности, Работодатель с учетом финансовых возможностей, может принимать решение о выделении Представительному органу работников до 0,15% данных денежных средств на проведение культурно-просветительских и физкультурно-оздоровительных мероприятий с представлением отчетных финансовых документов со стороны Представительного органа.

9.7. Работодатель содействует Представительному органу в использовании информационных систем Центра для широкого информирования работников о деятельности Представительного органа, а также профсоюзов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.8. При наличии финансовой возможности членам Представительного органа, не освобожденным от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех дней.

9.9. Работодатели предоставляют членам Представительного органа Центра, не освобожденным от основной работы, один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения своих обязанностей.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Работники Центра обязаны:

10.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения Работодателя;

10.2. Подчиняться внутреннему трудовому распорядку обособленных структурных подразделений Центра;

10.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению причинения ущерба Центру;

10.4. Не разглашать ставшие известными им по роду деятельности сведения, относящиеся к государственной и коммерческой тайне Центра;

10.5. Соблюдать требования по охране труда, экологической безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопас-

ности, пользоваться средствами индивидуальной защиты, работать в выданной специальной одежде и обуви;

10.6. Содержать свое рабочее место в чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

10.7. Эффективно использовать предоставленное оборудование, экономно и рационально расходовать материальные ценности.

11. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания.

11.2. Контроль над выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами Договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

СОГЛАСОВАНО

на заседании комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

«10» июня 2026 г. (Протокол № 4)

Приложение 1
к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного учрежде-
ния науки Федерального
исследовательского центра «Саратовский научный
центр Российской академии наук»
от «__» _____ 20__ г.

ТИПОВОЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № ____

город Саратов

«__» _____ 20__ года

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследо-
вательский центр "Саратовский научный центр Российской академии наук" (ФИЦ СЦ
РАН), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице _____
(должность, Ф.И.О. уполномоченного представителя), действующего на основании
_____ (Устава, доверенности, приказа и пр.), именуемое
в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и граждан
_____, именуемый в дальнейшем «Работник», с дру-
гой стороны, а вместе именуемые «Стороны», с другой стороны, вместе именуемые «Сто-
роны», руководствуясь положениями Трудового кодекса Российской Федерации, заклю-
чили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий трудовой договор регулирует трудовые отношения между Работником
и Работодателем. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работ-
нику работу по должности _____, а Работник обязуется лично
выполнять трудовую функцию _____ в соответствии с условиями
настоящего трудового договора в интересах, под управлением и контролем Работодателя,
а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работода-
теля.

1.2. Работник принимается на работу в Федеральное государственное бюджетное
учреждение науки Федеральный исследовательский центр «Саратовский научный центр
Российской академии наук» (ФИЦ СЦ РАН).

1.3. Место работы Работника – _____, г. Саратов.

1.4. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя:

1.5. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника работой по
_____ (основному месту, совместительству).

1.6. Работнику установлены следующие условия труда на рабочем месте:

_____ (указать класс, подкласс условий труда).

Или: Общие характеристики условий труда на рабочем месте:
_____ (указать условия, какое оборудование). Класс условий труда
на рабочем месте Работника определяется по результатам специальной оценки условий
труда на рабочем месте, которая проводится в установленные законодательством сроки.

1.7. Стороны пришли к соглашению, что настоящий трудовой договор заключается на
неопределенный срок

Или

Стороны пришли к соглашению, настоящий трудовой договор заключается на опреде-
ленный срок до «__» _____ 20__ года в соответствии с _____ (ука-
зать основание срочного трудового договора).

1.8. Настоящий трудовой договор вступает в силу со дня допущения Работника к рабо-
те, определяемого пунктом 1.9. настоящего договора.

1.9. Дата начала работы " __ " _____ г.

1.12. Работнику не устанавливается срок испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Или: Стороны пришли к соглашению, что Работнику устанавливается испытательный срок ____ (*прописью*) месяца в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. 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 три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором. На изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.4. На отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.1.5. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать правила трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись до подписания настоящего трудового договора ((в части, не противоречащей условиям настоящего трудового договора о дистанционной работе).

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

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

2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), имущества других работников.

2.2.6. Исполнять приказы, распоряжения, а также поручения вышестоящих и непосредственных руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий.

2.2.7. Работник обязан незамедлительно сообщить Работодателю об изменении адреса удаленной работы, адреса для получения корреспонденции, электронного адреса,

телефонного номера.

2.2.8. Работник обязан уведомить Работодателя об изменении персональных данных с предоставлением документов, содержащие новые либо измененные персональные данные, согласно «Положения об обработке персональных данных работников».

2.2.9. Направить Работодателю по его требованию нотариально заверенные копии документов на бумажном носителе, предусмотренные ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

2.2.10. Сообщить Работодателю любым доступным способом о наступлении временной нетрудоспособности в течение одного дня с момента ее наступления.

2.2.11. Работник обязан выполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

Не включение в трудовой договор каких-либо из прав и (или) обязанностей Работника, установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения таких обязанностей.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.2. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.3. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.4. Контролировать выполнение Работником трудовых обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка в части, не противоречащей условиям настоящего трудового договора о дистанционной работе, и иных локальных нормативных актов.

3.1.5. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.6. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и настоящего трудового договора.

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Знакомить Работника под подпись с принимаемыми локальными норматив-

ными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.2.7. Оплачивать обучение Работника в случае производственной необходимости в целях повышения его квалификации.

3.2.8. Направлять Работнику заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой, по почте заказным письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня получения заявления от Работника.

3.3. Работодатель обязуется организовать удаленный доступ к стационарному рабочему месту Работника в период выполнения им трудовой функции вне стационарного рабочего места.

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад _____ (_____) рублей в месяц согласно штатному расписанию.

Или: Работник принимается на ____ ставки должностного оклада, который выплачивается пропорционально отработанному времени и составляет _____ (_____) рублей в месяц при полной отработке нормы рабочего времени, установленной трудовым договором.

б) Работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями Работодателя могут производиться выплаты компенсационного характера.

в) Работнику могут производиться выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ФИЦ СНЦ РАН.

4.2. Зарботная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

за первую половину месяца – ____ числа текущего месяца, исходя из должностного оклада и выплат компенсационного характера, с учетом фактически отработанного работником времени,

за вторую половину месяца фактически начисленная заработная плата выплачивается ____ числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.3. Зарботная плата выплачивается Работнику в валюте РФ в безналичной денежной форме путем перечисления денежных средств на, указанный в письменном заявлении Работника, лицевой счет в кредитной организации. Заявление с реквизитами для перевода заработной платы передается в бухгалтерию Работодателя.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.4. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.5. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

4.6. Работнику индексируется заработная плата в порядке, установленном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации расчетный листок получается Работником в форме электронного документа формата *.pdf, кото-

рый направляется Работнику с адреса электронной почты Работодателя на адрес электронной почты Работника: (_____) не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину каждого месяца в пользу Работника. При этом Работодатель считается выполнившим требование о вручении Работнику расчетного листка на дату его отправки с адреса электронной почты Работодателя на указанный Работником адрес электронной почты. Работник обязан при получении на электронную почту расчетного листка отправить Работодателю уведомление о доставке.

При изменении электронной почты, потери доступа к ней Работник незамедлительно сообщает об этом Работодателю в заявлении.

4.8. После получения расчетного листка Работник самостоятельно отвечает за сохранность своих персональных данных.

4.9. Работник вправе письменно отказаться от получения расчетного листка по зарплате в форме электронного документа. После получения от Работника письменного заявления о таком отказе Работодатель обязан выдавать расчетные листки в форме бумажного документа.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работнику устанавливается продолжительность рабочего времени – _____ часов в неделю.

5.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- продолжительность ежедневной работы - _____ часа;
- начало работы - _____, окончание работы - _____;
- перерыв для отдыха и питания – _____, который в рабочее время не включается.

5.2. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

5.3. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период он обязан предупредить об этом Работодателя в письменном виде не позднее чем за 2 недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению Сторон.

5.4. По соглашению Сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться Работнику по частям. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

5.6. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.

6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию (пенсионному, медицинскому, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Работник при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору обязуется руководствоваться Антикоррупционной политикой, действующей в ФИЦ СНЦ РАН, неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

7.2. Работник обязан уведомить Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если Работнику станет известно, что от имени Работодателя осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

7.3. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства Российской Федерации и незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

7.4. Работник обязуется в течение срока действия настоящего трудового договора не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом коммерческую тайну, Работник должен быть ознакомлен под подпись.

7.5. В случае нарушения порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в пункте 7.1 настоящего договора, соответствующая виновная Сторона договора обязана возместить другой Стороне причиненный ущерб.

7.6. Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также Антикоррупционной политикой.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. Работодатель и Работник могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

8.4. У сторон отсутствуют обстоятельства медицинского, организационно-правового и иного характера, препятствующего заключению данного трудового договора.

9. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

9.1. Каждая из Сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой Стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению Сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению Сторон в случаях:

- изменения законодательства РФ в части, затрагивающей права, обязанности и интересы Сторон, а также изменения локальных нормативных актов Работодателя,
- по инициативе Сторон;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.5. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с дистанционным работником по своей инициативе, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению Сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор составлен и подписан в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

10.4. Условия настоящего Трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

10.6. До подписания настоящего трудового договора Работник ознакомился со следующими локальными нормативными актами ФИЦ СНЦ РАН:

и обязуется их выполнять, что подтверждает своей личной подписью _____

11. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

Федеральное государственное бюджетное учреждение
науки Федеральный исследовательский центр
"Саратовский научный центр Российской академии
наук"

Адрес: 410028, Саратов, ул. Рабочая, 24

ИНН 6454002698 КПП 645401001

Работник:

Подпись _____ Ф.И.О..

"__" ____ 20__ г.

М.П.

Подпись _____ Ф.И.О..

Один экземпляр трудового договора мною получен.

"__" ____ 20__ г.

Личная подпись

Ф.И.О..

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 35 (Тридцать пять) листов
Директор ФИЦ СНИЦ РАН

Б.Н. Хлебцов

