

**Первичная профсоюзная организация
Федерального исследовательского центра
«Тюменский научный центр Сибирского отделения
Российской академии наук»**

625026, г. Тюмень, ул. Малыгина, 86

ОГРН 1137232060778; ИНН/КПП 7204197453/720301001; Филиал
«Центральный» Банка ВТБ ПАО г. Москва; р/с 40703810200000001532; к/с
30101810145250000411

№ 30 от 20.12.2023 г.

И.о. директора ТюмНЦ СО РАН
Е.П. Реневу
Копия: ИПОС ТюмНЦ СО РАН

**Мотивированное мнение
по оценке условий, содержащихся в новой редакции
Трудового договора с научными работниками ТюмНЦ СО РАН 2023 г.**

1.2. Работа у Работодателя является для Работника: основным местом (работой по совместительству).

Означает, что Работодатель оставляет за собой выбор: с кем-то трудовые договоры будут заключаться как по основному месту работы, с кем-то – по совместительству.

Это объясняет и содержание п. 1.6, который изложен следующим образом.

1.6. Настоящий Договор заключен на определенный срок, временно на период с по Основанием заключения срочного трудового договора является ч. 1 ст. 336.1 ТК РФ. (Либо) Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный срок/определенный срок на основании результатов конкурса на замещение должности (...).

Исходя из содержания данного пункта, по выбору Работодателя трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок на основании конкурса на замещение должности, так и без конкурса на срок до одного года по совместительству.

В создавшейся ситуации, когда у части Работников в настоящий момент уже закончились сроки ранее заключенных срочных трудовых договоров, а подготовка и проведение конкурса на замещение должности требует определенного времени, то очевидно, что Работодатель будет настаивать на заключении трудового договора в порядке ч. 1 ст. 336.1 ТК РФ - на срок менее года, по совместительству, без проведения конкурса.

В данной ситуации можно предложить следующее правовое решение: временно, для подготовки и проведения конкурса на замещение должности заключить с Работником трудовой договор на срок до конкурса, но не более года. После проведения конкурса заключить трудовой договор либо на неопределенный срок, либо (как раньше) на срок 3-5 лет.

Примечание: аргумент Работодателя об отсутствии локального нормативного акта – Положения о конкурсе на замещение должности – несостоятелен. В том случае, когда в учреждении не согласовано и не утверждено новое Положение о конкурсе, а ранее действующий локальный нормативный документ не упряднен (или не признан недействительным в установленном законом порядке), такой документ имеет юридическую силу и подлежит применению!!!

ТюмНЦ СО РАН
«20» 12 2023 г.
Индекс Вх 1120

1.7. (абз. 2) Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

Полностью противоречит п. 4.5 «б» этого трудового договора, где предусмотрены выплаты компенсационного характера за вредные условия труда. Кроме того, нарушает права Работника на получение дополнительных выплат за работу в опасных и вредных условиях.

1.9. (в трудовом договоре ошибочно значится пунктом 1.7) Работник подчиняется непосредственно руководителю ТюмНЦ СО РАН и его заместителю. Подотчетность – руководителю отдела, подразделения.

Из буквального толкования следует, что исключено подчинение руководителям институтов (обособленных и необособленных подразделений ТюмНЦ СО РАН, например, Ларину, Слепченко и др.). Подчиненность централизована на первом руководителе ТюмНЦ СО РАН и его заместителе, не уточняется на каком именно. Кроме того, это является ограничением полномочий руководителей структурных подразделений, т.е. противоречит п. 39 Устава ТюмНЦ СО РАН.

2.2.9. При прекращении трудового договора сдать все документы и объекты интеллектуальной собственности, созданные в процессе выполнения должностных обязанностей и материальные ценности, полученные от Работодателя.

Совершенно не ясно, каким образом можно сдать Работодателю объекты интеллектуальной собственности. Не ясность формулировки и способа исполнения обязательства, закрепленного в тексте трудового договора, впоследствии приведет к конфликту интересов сторон.

2.2.11. Не действовать в ущерб интересам Центра, предотвращать ситуации, влекущие за собой возникновение конфликта интересов с работодателем (...)

Чревато тем, что любое мнение Работника, отличное от мнения Работодателя, может быть расценено как не предотвращение (либо создание) ситуации, влекущей за собой возникновение конфликта интересов с работодателем.

2.2.12. Систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою квалификацию.

Не ясно следующее: где профессор, кандидат наук и др. должны повышать свою квалификацию, а также, за чей счет это должно происходить. А главное, есть ли в этом необходимость.

Дополнение Усачевой И.В.: в п. 2.3 Коллективного договора идея повышения квалификации изложена в следующей редакции:

содействовать Работникам в повышении своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах, путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, другими способами;

2.2.17. Не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем, в период рабочего времени не вести личные телефонные переговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры.

Данный пункт демонстрирует полное недоверие к Работнику со стороны Работодателя, обесценивает заинтересованность Работника в трудовом процессе, умаляет его чувство ответственности и осознанности. Если так пойдет, скоро телефоны на входе попросят оставлять.

2.2.21. Не хранить и не использовать на территории и в помещениях Центра личное имущество, за исключением вещей личного пользования. К имуществу,

запрещенному к хранению на территории и в помещениях Центра, относятся: компьютеры и оргтехника, оборудование и реактивы, пробы и образцы, расходные материалы, иные материальные ценности, в том числе те, которые могут нанести ущерб жизни и здоровью сотрудников, а также сохранности имущества Центра. При острой необходимости использования личной компьютерной или оргтехники в рабочее время, Работник должен получить письменное разрешение руководителя подразделения и уведомить отдел бухгалтерского учета (...).

Использование на территории и в служебных помещениях Работодателя имущества Работника (компьютеров, оргтехники, оборудования и пр.), не регламентировано законом. В данном случае, стороны самостоятельно согласовывают возможность и порядок использования такого имущества.

Дополнение Усачевой И.В. в п. 2.4.7. Коллективного договора работодатель обязан:

Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.5 «в». Приведена таблица, характеризующая условия получения, критерии оценки, периодичность и размер выплат стимулирующего характера.

В сравнении с условиями эффективных контрактов, заключенных в 2020 году между ТюмНЦ СО РАН и работниками, данная таблица не содержит (не заполнены графы) сведений об условиях получения Работником премиальных выплат; отсутствуют показатели и критерии оценки эффективности Работника при определении премиальных выплат; отсутствует периодичность и размер премиальных выплат.

Следует вывод: поскольку данные критерии не приведены в трудовом договоре, Работодатель не намерен производить премиальные выплаты.

В этой же таблице, где установлены условия применения рейтинговых выплат, в графе «Периодичность» исчезло упоминание о **ежемесячных** рейтинговых выплатах. Тогда как, в ранее заключенных эффективных контрактах были закреплены именно **ежемесячные** рейтинговые выплаты.

4.6 абз. 2. Порядок назначения, условия отмены, порядок расчета размера стимулирующих выплат по бально-рейтинговой системе результатов оценки ПРНД установлены в Положении об эффективном контракте, а конкретный размер стимулирующей выплаты устанавливается индивидуально приказом председателя Центра, который становится неотъемлемой частью трудового договора.

Следует уточнить, кто является ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ЦЕНТРА. Если это описка, надлежит исправить.

Дополнение Усачевой И.В. в п. 2.4. Коллективного договора Работодатель обязан (ст. 22; ст. 50 ТК РФ):

2.4.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Устав, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров.

2.4.2. Не допускать появления локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и трудовых договоров, ухудшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

На основании вышеизложенного ППО ТюмНЦ СО РАН рекомендует:

1. Выразить руководству ТюмНЦ СО РАН несогласие с условиями предложенного к подписанию трудового договора и предложить согласовать иную редакцию спорных пунктов трудового договора, с обязательным участием представителя профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН.

2. Направить на рассмотрение руководства Центра Протокол разногласий к редакции трудового договора, предложенного руководством Центра.

3. Свои пожелания и несогласие с определенными условиями трудового договора изложить в коллективном письме работников ТюмНЦ СО РАН, направленном в адрес руководства Центра.

4. Направить обращение о сложившейся ситуации в Профсоюз работников РАН.

5. В случае не достижения взаимоприемлемого компромисса между Работниками и Работодателем, обратиться в суд за защитой нарушенных трудовых прав.

Председатель ППО ТюмНЦ СО РАН



И. В. Усачёва

Юрист ППО ТюмНЦ СО РАН:

Артемяева И.А.

e-mail: profkomipos@mail.ru