

**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*