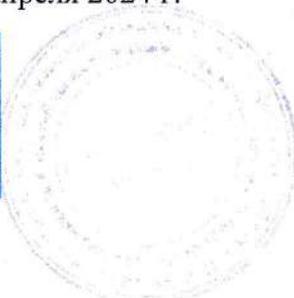


**Первичная профсоюзная организация  
Федерального исследовательского центра  
«Тюменский научный центр Сибирского отделения  
Российской академии наук»**

625026, г. Тюмень, ул. Малыгина, 86  
[www.tmnscu.ru](http://www.tmnscu.ru); тел.: (3452) 688-758  
e-mail: [profkomipos@mail.ru](mailto:profkomipos@mail.ru)

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

Исх. ММ № 5 от «13» мая 2024 г.  
На № 15340/251 от «27» апреля 2024 г.



Исполняющему обязанности  
директора ТюмНЦ СО РАН,  
**Е.П. Реневу**

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ  
Первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН**

**О мотивированном мнении  
по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта**

Первичная профсоюзная организация ТюмНЦ СО РАН рассмотрела полномочным составом обращение и.о. директора ТюмНЦ СО РАН Ренева Е.П. № 15340/251 от 27.04.2024, поступившее 02.05.2024 г. «О даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа» по проекту локального нормативного акта «Положение о порядке организации и проведения аттестации научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук».

На заседании профкома Первичной профсоюзной организацией ТюмНЦ СО РАН «07» мая 2024 г. на основании статей 371, 372 Трудового Кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта локального нормативного акта: «Положение о порядке организации и проведения аттестации научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук» (далее - проект Положения),

в соответствии со ст. 372 ТК РФ было утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ  
Первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН  
по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта  
«Положение о порядке организации и проведения аттестации научных работников  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального  
исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения  
Российской академии наук»**

Представленный работодателем проект локального нормативного акта не позволяет определить правила, задачи и принципы проведения аттестации научных работников ТюмНЦ СО РАН. Отдельные разделы имеют свободную трактовку, ряд пунктов не соответствует Порядку проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденному Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 05.08.2021 № 714.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. 372 ТК РФ, профком ППО ТюмНЦ СО РАН считает невозможным принятие локального нормативного акта «Положение о порядке организации и проведения аттестации научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук».

Подробное обоснование позиции профсоюзной организации приведено в приложении № 1 к данному мотивированному мнению.

Председатель профкома ППО ТюмНЦ СО РАН \_\_\_\_\_ В.И. Назарова



Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН от «13» мая 2024 г. получено:

Исполняющий обязанности  
директора ТюмНЦ СО РАН,  
к.с.-х.н.

\_\_\_\_\_ Е.П. Ренев

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке организации и проведения аттестации научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук

№ №	Редакция Положения (проекта)	Нормативный документ	Обоснование ППО ТюмНЦ СО РАН
1	<p>1. Наименование документа: Положение о порядке организации и проведения аттестации научных работников Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук</p> <p>2. пп. 1.1.: «Настоящее положение определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации научных работников Федерального государственного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук»</p>	П. 16 Устава ТюмНЦ СО РАН	<p>Согласно Уставу, ТюмНЦ СО РАН имеет полное и сокращенное наименование.</p> <p>Полное: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр Тюменский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук.</p> <p>Сокращенное: ТюмНЦ СО РАН.</p> <p>Следует привести в соответствие официальное наименование организации Уставу, при этом используя правильную падежную форму.</p>
2	<p>П. 1.4. При проведении аттестации научных работников, <b>значения количественных показателей результативности научной деятельности устанавливаются квалификационными характеристиками</b> по должностям научных работников, утвержденными в ТюмНЦ СО РАН.</p>	<p>Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714):</p> <p>П. 7. В целях проведения аттестации для каждого работника организация определяет основные задачи, а также <b>на основании примерного перечня количественных показателей результативности труда (приложение к Порядку) устанавливает индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда</b>, применяемый в целях проведения аттестации.</p> <p>Приложение. Примерный перечень количественных показателей результативности труда</p>	<p>Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утв. приказом Минобрнауки России № 714 содержит примерный перечень количественных показателей результативности труда, на основании которого должны быть разработаны индивидуальные перечни количественных показателей. Примерный перечень, значительно расширен и конкретизирован относительно квалификационных характеристик по должностям научных работников ТюмНЦ СО РАН.</p> <p>Кроме того, Квалификационные характеристики по должностям научных работников ТюмНЦ СО РАН не содержат должностей, которые также подлежат аттестации согласно проекту положения:</p> <p style="padding-left: 40px;">заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе; директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра); руководитель научного и (или) научно-</p>

			<p>технического проекта (в отношении проекта, выполняемого группой структурных подразделений в структуре научной организации);  заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории);  заведующий (начальник) лаборатории, заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности).</p> <p>Проект положения не устанавливает значения количественных показателей результативности научной деятельности по приведенным выше должностям. Следует разработать соответствующий документ, во избежание возможной дискриминации работников.</p>
3	<p>П. 1.7. Аттестация проводится один раз в три года.</p>	<p>1. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714):</p> <p>П. 4. Аттестация проводится в сроки, определяемые локальным нормативным актом организации, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.</p> <p>2. Квалификационные характеристики по должностям научных работников ТюмНЦ СО РАН.</p>	<p>1. Значения количественных показателей, содержащиеся в квалификационных характеристиках по должностям научных работников ТюмНЦ СО РАН, устанавливаются за 5 лет. Таким образом, невозможно установить значение количественных показателей за 3 года.</p> <p>2. Формы, приведенные в Приложении № 1,2 к проекту положения предусматривают заполнение количественных показателей за последние 5 лет. Таким образом аттестация должна проводиться один раз в пять лет.</p> <p>3. Квалификационные характеристики по должностям научных работников ТюмНЦ СО РАН также содержат требования к квалификации – наличие публикаций, индексируемых WoS и Scopus, которые в настоящее время не применяются на основании Постановления Правительства РФ № 414 от 19.03.2022.</p>
4	<p>П. 1.9. При проведении аттестации работников оцениваются:</p> <p>результаты научной деятельности работников и (или) результаты деятельности возглавляемых ими подразделений (научных групп) в динамике за период, предшествующий аттестации, в том числе достигнутые работниками количественные показатели</p>	<p>1. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714):</p> <p>П. 6. При проведении аттестации работников объективно оцениваются:</p>	<p>Объективный - связанный с внешними условиями, не зависящий от чьей-н. воли, возможностей (объективные обстоятельства, объективные причины); непредвзятый, беспристрастный (объективная оценка, объективно (нареч.) отнестись к чему-н.)</p>

	<p>результативности труда;          личный вклад работников в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний и влияние такого вклада на результативность и развитие ТюмНЦ СО РАН;          повышение личного профессионального уровня и (или) профессионального уровня научных работников возглавляемых работниками подразделений (научных групп).</p>	<p>результаты научной деятельности работников и (или) результаты деятельности возглавляемых ими подразделений (научных групп) в динамике за период, предшествующий аттестации, в том числе достигнутые работниками количественные показатели результативности труда;          личный вклад работников в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний и влияние такого вклада на результативность и развитие организации;          повышение личного профессионального уровня и (или) профессионального уровня научных работников возглавляемых работниками подразделений (научных групп).          2. Толковый словарь Ожегова.</p>	
5	<p>П. 1.10. В целях проведения аттестации для каждого работника ТюмНЦ СО РАН определяет основные задачи, а также устанавливает индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда, применяемый в целях проведения аттестации. Значения соответствующих количественных показателей результативности труда устанавливаются ТюмНЦ СО РАН не позднее, чем за два года до проведения очередной аттестации, с учетом значений, достигнутых референтной группой, в которую входит Центр в соответствии с действующими Правилами оценки мониторинга результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения.</p>	<p>Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714):          П. 7. В целях проведения аттестации для каждого работника организация определяет основные задачи, а также на основании примерного перечня количественных показателей результативности труда (приложение к Порядку) устанавливает индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда, применяемый в целях проведения аттестации.          Значения соответствующих количественных показателей результативности труда устанавливаются организацией не позднее чем за два года до проведения очередной аттестации, с учетом значений, достигнутых референтной группой, в которую входит организация в соответствии с Правилами оценки и мониторинга результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 8.04.2009 г. № 312.          Организация в соответствии с условиями трудового договора обязана ознакомить работника с установленным для него индивидуальным перечнем</p>	<p>1. Противоречит п. 1.4. проекта положения, который определяет, что при проведении аттестации научных работников, значения количественных показателей результативности научной деятельности устанавливаются квалификационными характеристиками по должностям научных работников, утвержденными в ТюмНЦ СО РАН. При этом, Квалификационные характеристики по должностям научных работников ТюмНЦ СО РАН содержат требования к квалификации – наличие публикаций, индексируемых WoS и Scopus, которые не применяются на основании постановления правительства № 414 от 19.03.2022.          2. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утв. приказом Минобрнауки России № 714 содержит примерный перечень количественных показателей результативности труда. В соответствии с которым должны быть разработаны индивидуальные перечни количественных показателей. Но это никак не отражено в проекте положения.          3. Как указано в Порядке, утвержденном Приказом Минобрнауки России № 714, «Количественные показатели результативности труда могут быть достигнуты лично работником либо возглавляемым им подразделением (научной группой)». Данное нормативное положение не</p>

		<p>количественных показателей результативности труда и критериями качества результатов.</p> <p><b>Количественные показатели результативности труда могут быть достигнуты лично работником либо возглавляемым им подразделением (научной группой).</b></p>	отражено в проекте положения, косвенно упоминается в п. 1.9. и не позволяет четко определить критерии оценки данного показателя.
6	<p>П. 2.6. В состав Комиссии включаются: руководитель ТюмНЦ СО РАН или лицо им делегированное; представитель выборного органа первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН (с правом совещательного голоса); представитель некоммерческой организации, являющейся получателем и (или) заинтересованным в результатах (продукции) ТюмНЦ СО РАН (по профилю объявленной аттестации) (с правом совещательного голоса); ведущий ученый, приглашенный из другой организации, осуществляющей научную, научно-техническую, инновационную деятельность по профилю объявленной аттестации (с правом совещательного голоса); руководители всех структурных подразделений ТюмНЦ СО РАН или их представители; руководитель лаборатории, отдела или сектора, в котором объявлена аттестация (по согласованию).</p>	<p>Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714):</p> <p>Абз. 2 п. 10. В состав аттестационной комиссии включаются руководитель организации, представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, некоммерческих организаций, являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах (продукции) организации, а также ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля.</p>	<p>В соответствии с указанным пунктом Порядка, утв. Приказом Минобрнауки России № 714, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН имеет равные права с другими членами аттестационной Комиссии. Предложенная в проекте формулировка противоречит нормативному документу Минобра и ущемляет права ППО и, как следствие, работников, подлежащих аттестации.</p>
7	<p><b>П. 3.3. Аттестация проводится путем количественной и качественной оценки результатов труда</b> научных работников на основе сведений, содержащихся в информационной базе о результатах научной деятельности работников, создаваемой в соответствии с п. 2.11-2.14.</p>	<p>Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714):</p> <p>П. 7. Для каждого из видов показателей результативности труда организация вправе определить критерии качества результатов.</p>	<p>Критерии качества результатов труда не установлены в локальном нормативном акте. Исходя из этого непонятно, каким образом будет происходить оценка.</p>
8	<p>П. 3.3 Руководителем подразделения на каждого работника представляется отзыв (представление-характеристика) об исполнении им должностных обязанностей за аттестационный период. Отзыв должен быть согласован с научным руководителем темы государственного задания. <b>Отзыв (представление-характеристика) – это основной документ, характеризующий уровень теоретических и практических навыков работника, а также соответствие такого уровня занимаемой</b></p>	<p>Приказ Министерства образования и науки РФ от 28.02.2005 г. № 55 "Об утверждении Регламента взаимодействия Минобрнауки России с федеральными органами исполнительной власти":</p> <p>пп. «а» п. 8.10. Основные задачи управления подведомственными организациями состоят в том, чтобы <b>обеспечить выполнение руководителями подведомственных организаций требований федерального законодательства, нормативных правовых актов и поручений Минобрнауки России.</b></p>	<p>П. 3.3. не предусмотрен Порядком, утв. Приказом Минобрнауки России № 714, иными нормативными актами РФ, содержащих нормы трудового права, однако, принимая во внимание, что данный пункт улучшает положение работника, профсоюзная организация предлагает исключить формулировку "Отзыв (представление-характеристика) – это основной документ, характеризующий уровень теоретических и практических навыков работника, а также</p>

	<p>должности, степень самостоятельности при выполнении должностных обязанностей, качество их выполнения и ответственность за порученное дело. Работник должен быть ознакомлен с отзывом в отношении его работы по занимаемой должности не позднее, чем за две недели до проведения аттестации.</p>		<p><i>соответствие такого уровня занимаемой должности, степень самостоятельности при выполнении должностных обязанностей, качество их выполнения и ответственность за порученное дело", во избежание грубого противоречия с регламентирующим документов Минобрнауки.</i></p>
9	<p>П. 3.4. При проведении аттестации учитываются личные результаты, и (или) личный вклад работника, и (или) вклад возглавляемого научным работником подразделения (научной группы) по следующим направлениям:</p> <p>а) формирование направлений и тематик научной, научно-технической, инновационной деятельности ТюмНЦ СО РАН, <b>поддержанных Ученым советом центра;</b></p> <p>б) соответствие количественных и качественных показателей результативности труда научного работника целям и задачам реализуемых и <b>планируемых исследований ТюмНЦ СО РАН</b>, ожидаемому вкладу работника в результативность научной деятельности Центра.</p>	<p>Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714):</p> <p>П. 8. Аттестация проводится путем количественной и качественной оценки результативности труда работников на основе сведений, содержащихся в информационной базе сведений о результатах трудовой деятельности работников (далее соответственно - сведения о результатах, информационная база), которая ведется в соответствии с пунктом 9 Порядка. При проведении такой оценки учитываются личные результаты, и (или) личный вклад работника, и (или) вклад возглавляемого работником подразделения (научной группы) по следующим направлениям:</p> <p>а) формирование <b>новых целей</b>, направлений и тематик научной, научно-технической, инновационной деятельности организации;</p> <p>б) соответствие количественных и качественных показателей результативности труда работника целям и задачам организации, ожидаемому вкладу работника в результативность организации <b>с учетом эквивалентных показателей научных организаций референтной группы</b>, в которую входит организация;</p> <p>в) <b>количественные и качественные показатели результативности труда работника, полученные им, в том числе возникающие в ходе выполнения основных научных, научно-технических проектов организации.</b></p> <p>2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 28.02.2005 г. № 55 "Об утверждении Регламента взаимодействия Минобрнауки России с федеральными органами исполнительной власти":</p> <p>пп. «а» п. 8.10. Основные задачи управления</p>	<p>1. Свободная трактовка нормативно-правового акта федерального органа исполнительной власти, изданного форме приказа и содержащего предписания нормативно-правового характера, является недопустимой.</p> <p>2. Как, по мнению составителей локального нормативного акта, количественные и качественные показатели результативности труда могут соответствовать целям и задачам <b>планируемых</b> (будущих, не реализованных в настоящее время) исследований ТюмНЦ СО РАН?</p> <p>3. В соответствии с ФЗ № 127, Ученые советы разрабатывают и утверждают планы научных работ, программы или планы развития исходя из государственных заданий, профиля научной организации, их научных и экономических интересов. В обоснование чего приведена ссылка на Ученый совет?</p>

		<p>подведомственными организациями состоят в том, чтобы <b>обеспечить выполнение руководителями подведомственных организаций требований федерального законодательства, нормативных правовых актов</b> и поручений <b>Минобрнауки России</b>.</p> <p>3. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике"</p> <p>П. 9. Ст. 5. <b>Ученые</b> (научные, научно-технические) <b>советы</b> государственных и муниципальных научных организаций <b>разрабатывают и утверждают планы научных работ, программы или планы развития государственных и муниципальных научных организаций гласно исходя из государственных заданий, профиля государственных и муниципальных научных организаций, их научных и экономических интересов.</b></p>	
10	<p>П. 3.7. В случае, если при сопоставлении установлено <b>достижение (превышение)</b> установленных показателей результативности научной деятельности, научный работник считается аттестованным.</p> <p><b>В иных случаях</b> показатели результативности деятельности, достигнутые научным работником, сопоставляются и оцениваются аттестационной комиссии <b>в сравнении с общими аналогичными показателями, достигнутыми ТюмНЦ СО РАН</b> по соответствующим направлениям уставной деятельности.</p>	<p>Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714):</p> <p>Абз. 2 п. 11. В случае, если при сопоставлении установлено достижение (превышение) запланированных количественных показателей результативности труда, работник соответствует занимаемой должности.</p>	<p>Если под «Иными случаями» составители проекта локального нормативного акта подразумевают не достижение установленных показателей результативности научной деятельности работником, то последующий алгоритм и результаты процедуры аттестации (действия работодателя) следует четко разъяснить для понимания работниками.</p> <p>В данном случае профсоюзная организация считает более целесообразным применение Примерного перечня количественных показателей результативности труда (Порядок, утв. Приказом Минобрнауки России № 714).</p>
11	<p>П. 4.2. Все изменения и дополнения в настоящее положение вносятся согласно существующему в ТюмНЦ СО РАН порядку.</p>	<p>Трудовой кодекс РФ</p>	<p>Примечание:</p> <p>Изменения в локальные нормативные акты вносятся:</p> <p>в связи со вступлением в силу либо изменением закона или другого нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения;</p> <p>по усмотрению работодателя. При этом, необходимо учитывать, что изменения могут затрагивать определенные сторонами условия трудового договора, что согласно ст. 72 ТК РФ это</p>

			<p>допустимо только по соглашению сторон. Работодатель вправе в одностороннем порядке изменять условия трудового договора только в случае организационных или технологических изменений условий труда. В данном случае необходимо соблюдать процедуру, определенную в ст. 74 ТК РФ.</p> <p>Изменения вносятся в том же порядке, в котором ЛНА разрабатывался и утверждался первоначально. Новые условия ЛНА не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ч. 4 ст. 8 ТК РФ). С изменениями необходимо ознакомить работников надлежащим образом.</p> <p>Если локальные нормативные акты принимались с учетом мнения профсоюза, изменения могут быть внесены только при соблюдении порядка учета мнения этого органа (ст. 372 ТК РФ).</p>
--	--	--	--

12	<p>Приложение № 3. Аттестационный лист научного работника (Таблица).</p> <p>№ п/п 9. <b>Оценка уровня профессиональных знаний.</b></p> <p>№ п/п 10. <b>Оценка деятельности работника</b> (п. 1.9. Положения:</p> <p>При проведении <b>аттестации работников оцениваются:</b></p> <p><b>результаты научной деятельности работников и (или) результаты деятельности возглавляемых ими подразделений (научных групп) в динамике за период</b>, предшествующий аттестации, <b>в том числе</b> достигнутые работниками <b>количественные показатели</b> результативности труда; <b>личный вклад</b> работников в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний и влияние такого вклада на результативность и развитие ТюмНЦ СО РАН;</p> <p><b>повышение личного профессионального уровня</b> и (или) профессионального уровня научных работников <b>возглавляемых работниками подразделений (научных групп).</b></p>	<p>Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 714):</p> <p>П. 2. <b>Аттестация проводится с целью подтверждения соответствия</b> работников занимаемым ими должностям научных работников <b>на основе оценки результатов их профессиональной деятельности.</b></p> <p>П. 11. Уполномоченный работник организации при проведении аттестации проводит <b>сопоставление</b> достигнутых количественных показателей результативности труда количественным показателям результативности труда, установленным для работника в индивидуальном перечне согласно пункту 7 Порядка.</p>	<p>1. Оценка уровня профессиональных знаний не предусмотрена Порядком, утв. приказом Минобрнауки России № 714.</p> <p>2. Не приведены критерии оценки деятельности работника («да/нет», рейтинговый балл, соответствует/не соответствует?)</p>
----	--	---	--