

**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

№ 31 от 12.12.2023 г.

И.о. директора ТюмНЦ СО РАН
Е.П. Реневу

Уважаемый Евгений Петрович!

В соответствии со ст. 8, 371, 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязан учитывать мнение представительного органа работников - профсоюза.

В соответствии с главой 7 и статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 13 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюз обладает правом на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением.

Коллективный договор является системообразующим правовым актом в сфере регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне, на основе которого должна формироваться вся локально-нормативная база по социально-трудовым вопросам в организации.

Уровень трудовых и социальных гарантий для работников, закрепленных в коллективном договоре и добросовестность соблюдения его положений - выступают показателем социальной ответственности и подтверждением гражданской позиции работодателя.

Ответственность за нарушение или сознательное невыполнение коллективного договора предусмотрена статьей 55 Трудового кодекса РФ и зафиксирована в статье 5.31 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

В соответствии со статьей 24 Трудового кодекса РФ обязательность выполнения условий заключенных коллективных договоров выступает одним из принципов социального партнерства.

Начиная с июля 2022 г. в ТюмНЦ СО РАН происходит дискредитация Коллективного договора со стороны работодателя, выражающаяся в систематическом неисполнении его положений:

1. п. 2.4.3. - работодатель обязан обеспечить разработку локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников ТюмНЦ СО РАН в случаях, предусмотренных ТК РФ, с учетом мнения выборного органа ППО (п. 2.2.4 МОС; ст. 53 ТК РФ);

2. п. 2.4.10. – работодатель обязан ежегодно информировать Ученый совет и Работников о результатах деятельности и о финансовом состоянии ТюмНЦ СО РАН в режиме онлайн, размещая информацию на официальном сайте ТюмНЦ СО РАН;

3. п. 2.4.12. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для подготовки и заключения коллективных договоров, соглашений и осуществления контроля над их выполнением;

4. п. 2.4.14. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства

ТюмНЦ СО РАН
«20» _____ 2023 г.
Индекс Вх 1123

и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

5. п. 2.4.15. – работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективном договоре формах (ст. 22 ТК РФ);

6. п. 2.4.19. - работодатель обязан учитывать мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов, в том числе регламентирующих условия и оплату труда Работников (ст. 135; ст. 372 ТК РФ);

7. п. 4.35. - обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты Работодатель обязуется извещать Работников под роспись не позднее, чем за 2 месяца;

8. п. 4.37. Работодатель предоставляет оплачиваемое время уполномоченным профсоюзных комитетов и комиссий для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю над состоянием и условиями охраны труда;

9. п. 5.10. Работодатель предоставляет научным сотрудникам возможность использования рабочего времени за пределами рабочего места для выполнения госзадания в соответствии с должностными инструкциями в научных библиотеках, архивах, музеях, в гербариях, на сельскохозяйственных предприятиях, биотопах, для интервьюирования, проведения рабочих встреч, экспедиционной подготовки, оформления виз и так далее;

10. п. 7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры ТюмНЦ СО РАН, реорганизацией, а также, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием выборного органа ППО. Руководитель ППО или представитель выборного органа ППО включается в состав соответствующей комиссии;

11. п. 10.2. - работодатель осуществляет распределение нового и высвобождающегося жилья, а также, средств на приобретение жилья на основании совместного решения Работодателя, Профкома в соответствии с действующим законодательством, ведомственными и локальными нормативными документами;

12. п. 10.3. - ППО принимает участие в деятельности жилищной комиссии ТюмНЦ СО РАН по вопросам предоставления Работникам жилья (п. 8.1.2 МОС);

13. п. 11.9. - работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, распределения накладных расходов в области охраны труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам;

14. п. 11.10. - при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников ТюмНЦ СО РАН, работодатель обязан учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и Коллективным договором;

15. п. 11.12. Работодатель обязуется в 5-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать в его адрес мотивированные решения;

16. п. 11.14. - работодатель предоставляет возможность участвовать председателю Профкома (или иному представителю Профкома) в заседаниях органов управления ТюмНЦ СО РАН;

17. п. 11.15. - Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии (ст. 82 ТК РФ; п. п. 2.2.7; 2.3.7; 4.3.3.2; 6.3.5 МОС): по реорганизации, ликвидации учреждения; по аттестации Работников; по проверке деятельности структурных подразделений и филиалов; по расследованию несчастных случаев на производстве; по охране труда; по установлению компенсаций за работу во вредных и особо вредных условиях труда; по оплате труда и премированию; и в иные комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов социально-трудовых отношений;

18. п. 12.4.5. - ни одна из Сторон коллективного договора не может в одностороннем порядке в течение срока его действия прекратить выполнение принятых обязательств.

На основании вышеизложенного, в соответствии с пп. 11.8., 11.13, 12.4.1., 12.4.3, 12.4.4. Коллективного договора ТюмНЦ СО РАН, ППО ТюмНЦ СО РАН просит предоставить информацию:

1. о причинах неисполнения положений Коллективного договора ТюмНЦ СО РАН со стороны работодателя в 2022-2023 гг., по каждому приведенному положению коллективного договора ТюмНЦ СО РАН (пп. 1-18);

2. о принятых в ТюмНЦ СО РАН в 2022-2023 гг. локальных нормативных актах;

3. об утвержденных в ТюмНЦ СО РАН в 2022-2023 гг. коллегиальных органах;

4. о судьбе всех направленных работодателю в 2022-2023 гг. запросов и требований ППО ТюмНЦ СО РАН и ответов на них;

5. о причинах не включения представителей выборного органа ППО ТюмНЦ СО РАН в состав Жилищной комиссии, Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего при исполнении должностных обязанностей работниками ТюмНЦ СО РАН;

6. о причинах прекращения запросов на Мотивированное мнение ППО ТюмНЦ СО РАН по вопросам принятия в ТюмНЦ СО РАН локальных нормативных актов.

Председатель ППО ТюмНЦ СО РАН

И. В. Усачёва

Назарова Вера Ивановна

т.р. 688-787, т.м. 8 922 075 00 09, e-mail: vera@ikz.ru