

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Федеральный исследовательский центр
Тюменский научный центр
Сибирского отделения Российской академии наук
(ТюмНЦ СО РАН)

Российская Федерация,
г. Тюмень, ул. Малыгина, 86
625000 Тюмень, а/я 1230

Телефон: (3452) 68-87-50, 40-63-60
Факс: (3452) 40-63-60
E-mail: fic@tmnsc.ru ; ipos@ipdn.ru

ИНН 7202004498 КПП 720301001
УФК по Тюменской области (ТюмНЦ СО РАН л/с 20676Ц35080) БИК 047102001
Отделение Тюмень г. Тюмень р/счет 40501810500002000002

№ 15340 / 718 от 17 октября 2022г.

В профсоюзный комитет ТюмНЦ
СО РАН
И.В. Усачевой

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ

ТюмНЦ СО РАН в лице ИО Директора  направляет проект изменений в «Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук (ТюмНЦ СО РАН)».

Настоящий проект разработан в целях приведения Положения о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников учреждения в соответствие с требованиями действующего трудового законодательства и нормативными правовыми актами.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение на 34 листах.

ИО Директора  

*Принято 18.10.22 в 15:12
(Иванова)*

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ТЮМЕНСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ППО ТюмНЦ СО РАН)
625026 г.Тюмень, ул.Малыгина, д.86

Исх. № 7 (20) от «21» октября 2022 г.
На № 15340/718 от 17.10.2022 г.

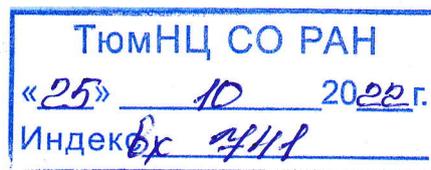
Исполняющему обязанности
директора ТюмНЦ СО РАН,
[REDACTED]

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации
Тюменского научного центра (ППО ТюмНЦ СО РАН)

О мотивированном мнении по проекту
локального нормативного акта «Положение о порядке проведения
конкурса на замещение должностей научных работников Федерального
государственного бюджетного учреждения науки Федерального
исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского
отделения Российской академии наук (ТюмНЦ СО РАН)»

Профсоюзный комитет ППО ТюмНЦ СО РАН полномочным составом рассмотрел
полученное 18.10.22 г. Обращение и.о. директора ТюмНЦ СО РАН [REDACTED] от
17.10.2022 г. № 15340/718 «О даче мотивированного мнения выборного профсоюзного
органа» по проекту локального нормативного акта «Положение о порядке проведения
конкурса на замещение должностей научных работников Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского
научного центра Сибирского отделения Российской академии наук (ТюмНЦ СО РАН)»
(далее - Положение) с приложенными к нему документами:

1. Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников ТюмНЦ СО РАН.
2. Приложение № 1. Положение о комиссии по проведению конкурсов на замещение должностей научных работников в ТюмНЦ СО РАН.
3. Приложение № 2. Анкета для прохождения конкурса на замещение научной должности.
4. Приложение № 3. Список опубликованных научных трудов и учебных изданий (Комментарий: следует дополнить «... учебных изданий, монографий») за последние 5 лет по направлениям ТюмНЦ СО РАН.
5. Приложение № 4. Методика конкурсного отбора на замещение должностей научных работников.



Профсоюзным комитетом ППО ТюмНЦ СО РАН, действующим на основании статей 371, 372 Трудового Кодекса РФ, на заседании «24» октября 2022 г. проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и Коллективным договором при подготовке проекта локального нормативного акта «Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников ТюмНЦ СО РАН» с Приложениями.

УСТАНОВЛЕНО:

1. Составителями поверхностно проработаны базовые документы Положения, а именно:
 - Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.03.2014 г. № 121н «Профессиональный стандарт специалист по научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам» (пп. 1.1. Положения). Согласно ст. 195.1 ТК РФ: Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, среди которых отсутствует ОКВЭД ТюмНЦ СО РАН.

Приказ № 121н ориентирован на описание трудовых функций, связанных с опытно-конструкторскими разработками *«с целью определения технических характеристик новой техники в определенные сроки, а также комплекса работ по разработке конструкторской и технологической документации на опытные образцы изделий, изготовлению и испытаниям опытных образцов изделий, выполняемых по заявке заказчика (техническому заданию)».* Указаний на организацию фундаментальных научных исследований в нем нет.

Комментарий: Научные сотрудники ТюмНЦ не попадают под данный профстандарт, в связи с чем ссылка на данный документ не корректна и ее следует удалить; необходимо обратиться за разъяснением в Минтруд России относительно применения данного профстандарта организациями, подведомственными Минобрнауки России.

- Постановление Министерства Труда Российской Федерации от 21.08.1998 г. №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Квалификационный справочник) (пп. 2.2. – 2.7. Положения).

В Квалификационном справочнике, являющемся документом федерального уровня, четко прописаны Квалификационные требования и Должностные обязанности к претендентам на должность руководителей всех рангов и научных сотрудников.

Профсоюзным комитетом ППО ТюмНЦ СО РАН выявлены многочисленные несоответствия и подмены Квалификационных требований и Должностных обязанностей в Проекте Положения.

Комментарий: локальные нормативные документы по отбору кандидатов на замещение должностей руководителей, требования к ним и к научным работникам должны быть приведены в соответствие с федеральным нормативным документом.

2. Вопреки ст. 2 ТК РФ и ст. 37.2 Конституции РФ в Положении и его Приложениях прослежены признаки дискриминации по отношению к научным работникам, оценке их труда и продвижению по работе за счет появления повышенных или дополнительных требований к разным категориям работников, подмены понятий Квалификационные требования и Должностные инструкции, произвола в балльной системе оценок и т.п., например:

- Квалификационные требования к г.н.с. – «наличие подготовленных научных кадров высшей квалификации (докторов, кандидатов наук)», и в.н.с. – «участие в подготовке научных кадров высшей квалификации (докторов, кандидатов наук); а также руководство студентами ВУЗов (бакалавры, магистры, специалисты)» (пп. 2.5.-2.6. Положения) являются завышенными, поскольку отсутствуют в квалификационных требованиях к этим должностям в Квалификационном справочнике.

В должностных инструкциях научных работников высшего звена (от в.н.с. и выше) идет указание на «подготовку и повышение квалификации научных кадров в соответствующей области знаний», для с.н.с. – только на «участие в повышении квалификации кадров». Для остальных категорий научных работников такие рекомендации и вовсе отсутствуют. Требование обязательной научно-педагогической деятельности входит только в квалификационные требования директора (начальника) учреждения (организации) и заместителя по науке, для всех остальных категорий научных работников такого требования нет (Квалификационный справочник, с. 262-272).

Комментарий: локальные нормативные документы по отбору кандидатов на замещение должностей руководителей, требования к ним и к научным работникам должны быть приведены в соответствие с федеральным нормативным документом.

- Квалификационные требования: «проведение экспертизы и иных услуг по заказу общенационального научно-образовательного интерактивного энциклопедического портала "Знание"» (пп. 2.2. – 2.7. Положения).

Комментарий: Данное требование не может быть квалификационной характеристикой претендента, оно противоречит «Квалификационному справочнику» и его скорее следует отнести к должностным обязанностям. Кроме того, портал «Знание» на данный момент запущен в тестовом (!) режиме только с 8 июня 2022 г., в связи с чем также не может являться квалификационной характеристикой претендента.

- «Индекс Хирша» как дополнительные квалификационные требования для **заместителя директора по научной работе и главного научного сотрудника** (пп. 2.2., 2.5. Положения)

Комментарий: Почему именно для этих должностей вводится это требование? И как «Индекс Хирша» будет оцениваться, если согласно Таблице 1 в документе «Методика конкурсного отбора на замещение должностей научных работников» все индексы относятся к вариативной части и не оцениваются в баллах, в отличие от статей?

- К основным квалификационным требованиям на должность **директора Филиала, подразделения** относится «наличие в списке опубликованных работ не менее 10 статей по направлению научных исследований Филиала, подразделения, в том числе обособленного, ТюмНЦ СО РАН в изданиях, индексируемых в библиографических зарубежных базах данных (в том числе WoS и Scopus) и/или

Russian Science Citation Index (RSCI), из которых не менее 3 работ опубликовано за последние 5 лет» (пп. 2.2. Положения).

➤ **Комментарий:** Исходя из данной формулировки для того, чтобы претендовать на должность директора Филиала, подразделения соискателю достаточно иметь всего (!) 7 статей за весь период своей деятельности и только 3 статьи за последние 5 лет. Россия уже имела опыт, когда кухарки правили государством...

- К основным квалификационным требованиям на должность **Руководителя научно-исследовательского отдела** структурного подразделения, на должность **Заведующего научно-исследовательской лаборатории, сектора** относится: *«наличие в списке опубликованных работ 5 статей по направлению научных исследований подразделения в индексируемых журналах, из которых не менее 3 работ опубликовано за последние 5 лет»* (пп. 2.3. Положения)

Комментарий: Не прописан уровень статей – в каких базах они должны быть опубликованы? Чем объясняется столь малое количество статей для претендента на руководящую должность, в то время как в требованиях на должность научного сотрудника, указывается 6 статей (в том числе 1 статья WoS и Scopus) и/или Russian Science Citation Index (RSCI)? Публикационная активность – один из основных показателей уровня квалификации научного сотрудника, тем более руководителя.

- *«Участие за последний год, предшествующий конкурсу, не менее чем в одном научном исследовании в рамках государственного задания, договора на выполнение НИР»* (пп. 2.3. Положения)

Комментарий: Здесь и в требованиях для старшего научного сотрудника и научного сотрудника приводится формулировка «в последний год». С чем связано такая привязка ко времени и почему именно для этих должностей? Зачем указывать участие «в НИР», если все сотрудники работают в рамках гос. задания?

- *На должность заведующего научно-исследовательской лабораторией сектором* (**Комментарий:** это одна структура или две разных? Если речь идет и о лаборатории и секторе следует перечислить их через запятую), *входящим в состав научно-исследовательского отдела, на срок до 3 лет могут быть назначены (!) не имеющие ученой степени высококвалифицированные специалисты соответствующей области знаний, обладающие указанным опытом работы.* (пп. 2.3.** Положения)

Комментарий: Что значит формулировка «могут быть назначены..»? Назначены без конкурса? В этом случае не противоречит ли данный пункт пункту 6 Порядка проведения конкурса на замещение должностей научных работников, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05.08.2022 г. №715.

- К основным квалификационным требованиям на должность **ведущего научного сотрудника** относится *«участие в конкурсах грантов»* (пп. 2.5. Положения).

Комментарий: Достаточно только участия? Или почему не указывается в каком качестве, в то время как для старшего и научного сотрудника требуется участие в качестве **ответственного исполнителя.**

- К основным квалификационным требованиям на должность **старшего научного сотрудника** относится *«участие за последний год, предшествующий конкурсу, в качестве ответственного исполнителя работ не менее чем в одном научном*

исследовании по разделам программ фундаментальных исследований РАН...» (пп. 2.6. Положения).

Комментарий: Что подразумевается под термином «ответственный исполнитель»?
При участии в грантах такого качества не прописано. Чем обоснованы временные рамки «в последний год, предшествующий конкурсу» для участия в грантах, проектах и пр.?

3. Текст не выверен и изобилует ошибками, например:

- *«руководство коллективом исследователей для выполнения самостоятельных научных тем по программам фундаментальных исследований РАН, федеральным программам и программам Минобрнауки России в Институте и Центре, ...»*(пп. 2.4. Положения)

Комментарий: слово "Институт" следует исключить.

- В Положении пропущен порядковый номер для должности директор Филиала, подразделения.

Документ «**Методика конкурсного отбора на замещение должностей научных работников**» (далее – Методика) еще более одиозен.

1. Методика носит откровенно дискриминационный характер, поскольку практически в каждом пункте исключается «равенство прав и возможностей работников» (ст. 2 ТК РФ, ст. 37.2 Конституции РФ), а именно:

- за одну и ту же работу разным категориям работников начисляются разные баллы (См., например: Табл. 1, № п/п 1.1.1 – 1.1.3; 1.2.1; 1.3.1 – 1.3.2; 1.4.1 – 1.4.4; 2.1.1 – 2.1.4 и т.д.)
- для работников управленческого звена – заместитель директора по научной работе, руководитель филиала (подразделения), руководитель отдела, г.н.с., в.н.с. предусмотрены особенно высокие баллы за не имеющие четких критериев оценки пункты организаторского опыта и научного руководства в соответствующей области знаний. При этом, если ту же работу (*«формирование новых направлений научных исследований, научно-технологических проектов и опытно-конструкторских разработок; - подготовка и осуществление повышения квалификации кадров высшей квалификации в соответствующей области знаний; - координация деятельности соисполнителей, участвующих в выполнении работ с другими организациями»* и т.д.) выполняют с.н.с., н.с., м.н.с. или инженер, они не получают за это ни балла! (Табл. 1, № п/п 3.1.1 – 3.1.2)
- Требования к публикационной активности (главный продукт научно-исследовательских учреждений РАН, занимающихся фундаментальными исследованиями) для руководителей и научных работников высшего звена практически отсутствуют (могут вообще не писать научных статей!), для остальных выдавать научную продукцию требуется, вот только оцениваться она будет по разному: максимально низкие оценки в категории инженер, м.н.с., н.с., с.н.с. введены для с.н.с. (Табл. 1, № п/п 2.1.4, 3.1.1 – 3.1.2).

2. Составителями поверхностно проработаны базовые документы Положения, а именно:

Постановление Министерства Труда Российской Федерации от 21.08.1998 г. №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

- Бальная оценка стажа научно-педагогической деятельности от научных работников (Табл. 1, № п/п 1.5).

Комментарий: требование обязательной научно-педагогической деятельности входит только в квалификационные требования директора (начальника) учреждения (организации) и заместителя по науке, для всех остальных категорий научных работников такого требования нет (Квалификационный справочник, с. 262-272). В должностных инструкциях научных работников высшего звена (от в.н.с. и выше) идет указание на «подготовку и повышение квалификации научных кадров в соответствующей области знаний», для с.н.с. – только на «участие в повышении квалификации кадров». Для остальных категорий научных работников такие рекомендации и вовсе отсутствуют.

3 Элементарная некомпетентность и безответственность составителей. См. например:

- Почему никак не оцениваются монографии?
- Почему статьи, опубликованные в изданиях, индексируемых в библиографических зарубежных базах данных, в т.ч. WoS и Scopus, и/или Russian Science Citation Index (RSCI), оцениваются практически тем же количеством баллов, что и статьи, опубликованные в любых материалах конференций?
- Почему баллы присваиваются не поштучно за статью в зависимости от ее уровня, а за диапазон усредненных статей любого уровня, вплоть до «мусорных»?
- В документе «Методика конкурсного отбора на замещение должностей научных работников» указывается, что *«До начала работы Комиссии техническая комиссия проводит экспертизу сведений, предоставленных претендентами.»*

Комментарий: Организация и проведение и конкурсного отбора - ответственность конкурсной комиссии.

Список несоответствий, вопросов и примеров заведомого превращения Положения о конкурсной комиссии в инструмент борьбы с неугодными можно продолжать и дальше, но мы решили остановиться, поскольку перед нами со всей очевидностью встал вопрос о необходимости проверки подлинности предоставленного в выборный орган Профсоюза ТюмНЦ СО РАН «Положения» на согласование.

Как нам было известно, подготовкой Проекта «Положения о процедуре проведения конкурса на замещение должностей научных работников», согласно Приказу от 01.07.23022 г. № 84-ос и.о. директора ТюмНЦ СО РАН [REDACTED] занималась в июле с.г. рабочая группа в составе работников подразделений ТюмНЦ СО РАН: [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED].

Профком ППО ТюмНЦ СО РАН запросил материалы у рабочей группы и, сравнив их с документами, приложенными к запросу о даче мотивированного мнения, пришел к выводу, что представленный на рассмотрение в профсоюзный орган документ существенным образом отличается от документа, разработанного рабочей группой! Если в самом Проекте Положения выполнены отдельные подчистки и замены, Методика конкурсного отбора на замещение должностей научных работников изменена

кардинальным образом! И в новом виде она самым существенным образом ухудшает положение научных работников.

ВЫВОД: Профкомом ППО ТюмНЦ СО РАН **зафиксирована подмена официального документа и подпадает под действие ст. 327 УК РФ.** Применение бальной системы Методики представленной работодателем в запросе это грубое нарушение основных принципов правового регулирования трудовых отношений, таких как обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности (ст. 2 ТК РФ, ст. 37.2 Конституции РФ).

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

Первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта «Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников ТюмНЦ СО РАН»

Представленный работодателем проект локального нормативного акта «Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников ТюмНЦ СО РАН» не соответствует требованиям, установленным ст. 2, 3 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 37.2 Конституции РФ, кроме того, в нем усматриваются признаки состава преступления, предусмотренные ст. 372 УК РФ. На основании вышеизложенного локальный нормативный акт «Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников ТюмНЦ СО РАН» не является легитимным и не может быть принят.

Председатель ППО ТюмНЦ СО РАН _____

И.В. Усачева



Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН от «21» октября 2022 г.

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

« ____ » _____ 20 ____ г.