

**ТРУДОВЫЕ ПРАВА И
ОБЯЗАННОСТИ НАУЧНЫХ
РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНОБРНАУКИ РОССИИ.
ВОЗМОЖНОСТИ
ПРОФСОЮЗА ПО ЗАЩИТЕ
ДАННОЙ КАТЕГОРИИ
РАБОТНИКОВ.**

ТПО ПР РАН, Ивлев Георгий Алексеевич

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СТАТЬЯ 336.1. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НАУЧНЫМ РАБОТНИКОМ

- Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.
- Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.
- Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса* определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
- В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

**Приказ Минобрнауки России от 2 сентября 2015 г. N 937*

СТАТЬЯ 336.1. (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

- При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае **действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон***, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.
- При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность **срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон***, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.
- В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.
- **Порядок проведения аттестации работников****, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

**Не ясно, как может на практике быть реализован данный пункт, так как срок появляется уже в конкурсном объявлении.*

***Приказ Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. N 538*

ПОВНИМАТЕЛЬНЕЕ ПРИСМОТРИМСЯ К ПРИКАЗУ МИНОБРНАУКИ РОССИИ ОТ 27 МАЯ 2015 Г. N 538

- 6. При проведении аттестации работников объективно оцениваются:
- 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).
- 7. В целях проведения аттестации* для каждого научного работника организация определяет основные задачи, а также на основании примерного перечня количественных показателей результативности труда (приложение к настоящему Порядку) устанавливает индивидуальный перечень** количественных показателей результативности труда, применяемый в целях проведения аттестации.

**Основные задачи в целях проведения аттестации???*

***Перечень количественных показателей не для должности, а для конкретного работника. Можно использовать и во благо, и во зло по отношению к отдельным работникам.*

ПРОДОЛЖАЕМ УДЕЛЯТЬ ВНИМАНИЕ ПРИКАЗУ МИНОБРНАУКИ РОССИИ ОТ 27 МАЯ 2015 Г. N 538

- 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 апреля 2009 г. N 312 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 15, ст. 1841; 2013, N 45, ст. 5815). Для каждого из видов показателей результативности труда научная организация вправе определить критерии качества результатов**.
- Организация в соответствии с условиями трудового договора обязана ознакомить научного работника с установленным для него индивидуальным перечнем количественных показателей результативности труда и критериями качества результатов***.
- Количественные показатели результативности труда могут быть достигнуты лично научным работником либо возглавляемым им подразделением (научной группой).

* Все побежали и я побежал.

** Это чистой воды нормирование труда (см. следующую страницу).

*** С нормой труда всё ясно. А если есть рост количественных показателей.

НЕМНОГО О НОРМАХ ТРУДА ДЛЯ НИОКР

Вид нормирования труда	Документ или орган, утвердивший нормы труда
Методические рекомендации по нормированию труда на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. ШИФР 13.01.06	ФГБУ "НИИ ТСС" Минтруда России 07.03.2014 N 006

Основная классификация научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ

Типы работ	Характеристика
Фундаментальные	<p>Результаты исследований являются основой для новых фундаментальных поисковых прикладных исследований и разработок.</p> <p>Качественно новый уровень и глубина исследования.</p> <p>Высокий внутринаучный эффект, определяющий возникновение нового направления в развитии науки и техники.</p> <p>Высокий уровень неопределенности в момент начала работы. Предоставленное время - неопределенное и как правило, длительное.</p> <p>Выход НИР в виде публикаций, докладов, сообщений.</p> <p>Конечная цель - открытие</p>

НОРМЫ ТРУДА

- **Статьей 159** Трудового кодекса РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.
- Согласно **статье 129** Трудового кодекса РФ заработная плата работника определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты. Для определения количества выполняемой работы служат нормы труда. Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ.

- **Статья 159. Общие положения**
- Работникам гарантируются:
 - государственное содействие системной организации нормирования труда;
 - применение систем нормирования труда, **определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.**
- **Статья 160. Нормы труда**
- Нормы труда- **нормы выработки**, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.
- Нормы труда могут быть пересмотрены **по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.**
- **Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.**

УЧЁНЫМ РАЗВЕ НЕ ГАРАНТИРУЕТСЯ ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОДЕЙСТВИЕ СИСТЕМНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА?

- Как следует из *Приказа Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. N 538* количественные показатели результативности труда устанавливаются организацией, с учетом значений, достигнутых референтной группой, в которую входит организация.
- В основе роста количественных и качественных показателей отдельных организаций в референтной группе (в частности, выход НИР в виде публикаций, докладов, сообщений) может лежать достижение высокого уровня выработки продукции отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест, что не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда даже в самой организации (так же это может быть повышение интенсивности труда или рабочего времени = повышение эксплуатации работников умственного труда), или в следствии совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Но нормы труда могут и снижаться в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.
- Фактически мы видим с Вами ситуацию, когда государство не только уклоняется гарантировать содействие системной организации нормирования труда по отношению к научным работникам, но и поводит дискриминационную политику, направленную на ничем не обусловленное повышение напряженности труда. Добавив сюда ещё и региональную диспропорцию в оплате труда научных работников, может сложиться впечатление, что над российскими учёными кто-то осознанно ставит изощренный эксперимент.

МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, НА 2015 - 2018 ГОДЫ

- **III. Трудовые отношения**

- 3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 3.1.1. Трудовые договоры с работниками Организаций заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

- В последнее время в научных организациях всё шире и безосновательно стала распространяться практика заключения трудовых договоров на определённый срок.

ТЕПЕРЬ ПОВНИМАТЕЛЬНЕЕ ПРИСМОТРИМСЯ К ПРИКАЗУ МИНОБРНАУКИ РОССИИ ОТ 2 СЕНТЯБРЯ 2015 Г. N 937

- ПЕРЕЧЕНЬ
- ДОЛЖНОСТЕЙ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ ЗАМЕЩЕНИЮ
- ПО КОНКУРСУ
-
- Заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе;
- главный (генеральный) конструктор;
- директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации;
- руководитель научного и (или) научно-технического проекта [<1>](#);
- заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории);
- заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории);
- заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности);
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник/инженер-исследователь.

ПРОДОЛЖАЕМ УДЕЛЯТЬ ВНИМАНИЕ ПРИКАЗУ МИНОБРНАУКИ РОССИИ ОТ 2 СЕНТЯБРЯ 2015 Г. N 937

- 8. Для проведения конкурса организация размещает в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на своем официальном сайте и на портале вакансий адресу "<http://ученые-исследователи.рф>" (далее - портал вакансий) объявление, в котором указываются:
 - а) место и дата проведения конкурса;
 - б) дата окончания приема заявок для участия в конкурсе;
 - в) полные наименования должностей научных работников, на замещение которых объявляется конкурс и **квалификационные требования** к ним (далее - требования), включая отрасли (области) наук, в которых предполагается работа претендента;
 - г) **примерный перечень количественных показателей результативности труда претендента**, характеризующих выполнение предполагаемой работы*;
 - д) условия трудового договора, в том числе **перечень трудовых функций**, срок трудового договора или в случае, если с претендентом предполагается заключение трудового договора на неопределенный срок, - срок, по истечении которого предполагается проведение аттестации; размер заработной платы, возможный размер выплат стимулирующего характера и условия их получения, возможные социальные гарантии (предоставление служебного жилья, компенсация расходов на наем жилого помещения, обеспечение лечения, отдыха, проезда и так далее).
- - примерный перечень количественных показателей результативности труда **НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ/претендента** (ППКПРТ НР/П) - это понятие ранее введено приказом Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. N 538. *попробуйте найти в объявлении на сайте "<http://ученые-исследователи.рф>"*

СОГЛАСНО ПРИЛОЖЕНИЮ К ПОСТАНОВЛЕНИЮ МИНТРУДА РОССИИ ОТ 9 ФЕВРАЛЯ 2004 Г. N 9

- 5. Квалификационные характеристики каждой должности состоят из трех разделов: "Должностные обязанности", "Должен знать" и "Требования к квалификации".
- Раздел "Должностные обязанности" квалификационных характеристик содержит перечень основных функций, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность.
- При необходимости должностные обязанности, содержащиеся в квалификационных характеристиках, могут быть распределены между несколькими исполнителями. В процессе совершенствования организации труда, внедрения технических средств, проведения мероприятий по увеличению объема выполняемых работ возможно расширение круга обязанностей работника по сравнению с обязанностями, установленными соответствующими квалификационными характеристиками. Работнику может быть поручено выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, родственным по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности, квалификации, изменения должностного наименования.
- Раздел "Должен знать" содержит основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний нормативных правовых актов, методов и средств, которые работник должен уметь применять при выполнении должностных обязанностей.
- Раздел "Требования к квалификации" определяет уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения возложенных на него обязанностей, и требуемый стаж работы.
- Квалификационные характеристики служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их прав и ответственности.

ПРОДОЛЖАЕМ УДЕЛЯТЬ ВНИМАНИЕ ПРИКАЗУ МИНОБРНАУКИ РОССИИ ОТ 2 СЕНТЯБРЯ 2015 Г. N 937

- 9. Для участия в конкурсе претенденту необходимо разместить на портале вакансий заявку, содержащую:
 - а) фамилию, имя и отчество (при наличии) претендента;
 - б) дату рождения претендента;
 - в) сведения о высшем образовании и квалификации, ученой степени (при наличии) и ученом звании (при наличии);
 - г) сведения о стаже и опыте работы;
 - д) сведения об отрасли (области) наук, в которых намерен работать претендент;
 - е) перечни ранее полученных основных результатов (число публикаций по вопросам профессиональной деятельности, количество результатов интеллектуальной деятельности и сведения об их использовании, количество грантов и (или) договоров на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ, включая международные проекты, в выполнении которых участвовал претендент, численность лиц, освоивших программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, успешно защитивших научно-квалификационную работу (диссертацию) на соискание ученой степени кандидата наук, руководство которыми осуществлял претендент и так далее).
- Претендент вправе разместить на портале вакансий автобиографию и иные материалы, которые наиболее полно характеризуют его квалификацию, опыт и результативность.

ПРОДОЛЖАЕМ УДЕЛЯТЬ ВНИМАНИЕ ПРИКАЗУ МИНОБРНАУКИ РОССИИ ОТ 2 СЕНТЯБРЯ 2015 Г. N 937

- 3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендента на замещение должностей научных работников (далее - претендент) или перевода на соответствующие должности научных работников в организации, исходя из ранее полученных претендентом научных и (или) научно-технических результатов, их соответствия установленным квалификационным требованиям к соответствующей должности, а также научным и (или) научно-техническим задачам, решение которых предполагается претендентом.
- 12. По итогам рассмотрения заявок конкурсная комиссия составляет рейтинг претендентов на основе их оценки исходя из сведений, содержащихся в заявке и иных прикрепленных к заявке материалах, и результатов собеседования (при наличии), которые наиболее полно характеризуют квалификацию, опыт и результативность претендента.
- Рейтинг составляется на основании суммы балльной оценки, выставленной членами конкурсной комиссии претенденту, включающей:
 - оценку основных результатов, ранее полученных претендентом, сведения о которых направлены им в организацию в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения с учетом значимости таких результатов (соответствия) ожидаемым показателям результативности труда, опубликованным организацией* в соответствии с пунктом 8 настоящего Порядка;
 - оценки квалификации и опыта претендента;
 - оценка результатов собеседования, в случае его проведения в соответствии с пунктом 11 настоящего Порядка.
- Победителем конкурса считается претендент, занявший первое место в рейтинге (далее - победитель). Решение конкурсной комиссии должно включать указание на претендента, занявшего второе место в рейтинге.

* - сайт "<http://ученые-исследователи.рф>" не даёт возможности публиковать ППКПРТ НР/П, характеризующих выполнение предполагаемой работы. Что и с чем может сравнить конкурсная комиссия?

ОБЗОР ПРОБЛЕМНЫХ МОМЕНТОВ

- В силу того, что отсутствует широко распространённая практика применения к научным работникам норм труда, у работодателя возникает возможность в обход ограничений, установленных статьёй 159 ТК РФ, не запрашивать **мнения представительного органа работников при установлении «Требований к квалификации»**.
- В основе этого может лежать традиция проведения аттестаций на основании Приложения к постановлению Президиума РАН от 25 марта 2008 г. № 196, в котором в раздел «Требования к квалификации» были внедрены количественные показатели результативности за последние 5 лет работы в занимаемой должности.
- В квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 такого подхода - НЕТ.
- Пострадавшей от неожиданного желания работодателя существенно изменить параметры Требований к квалификации в первую очередь оказывается категория научных работников, с которыми заключены трудовые договора на определённый срок и у которых они заканчиваются в ближайшее время.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

- Начать исполнять приказы МОН. Для чего в организациях ввести обязательное использование индивидуальных перечней количественных показателей результативности труда. При этом значения соответствующих количественных показателей результативности труда должны определяться в коллективном договоре или устанавливаться работодателем с обязательным учётом мнения или по согласованию с представительным органом работников. Рассматривать их как нормы труда.
- Прекратить практику включения в «Требования к квалификации» должностей научных работников количественные показатели результативности труда и привести их в организациях в соответствие с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 .
- По отношению к работникам, участвующим в конкурсе, начать публиковать на сайте "<http://ученые-исследователи.рф> " примерные перечни количественных показателей результативности труда **НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ/претендентов** как того требует приказ Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. N 538.
- *Внести оперативно соответствующие пункты в текст проекта обсуждаемого в настоящий момент Межотраслевого соглашения.*

БЛАГОДАРИЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

Вопросы?

P.S. Считаю, что ранее существовавшая практика возможности обжалования решения конкурсной или аттестационной комиссии в отделениях РАН была существенно более эффективной, чем оставшаяся сейчас возможность обжалования неправомерных решений в суде.