

## **Уважаемые делегаты конференции по принятию нового коллективного договора МФТИ в 2020 году!**

Мы, члены первичной профсоюзной организации Университетская Солидарность МФТИ, хотим вас проинформировать о подготовке нового коллективного договора и возникших при этом проблемах.

Без какой бы то ни было аргументации со стороны администрации МФТИ были отвергнуты следующие предложения, призванные существенно улучшить положение как сотрудников профессорско-преподавательского состава и научных работников МФТИ, так и всего трудового коллектива МФТИ в целом:

1. Представление интересов работников МФТИ всеми действующими в МФТИ профсоюзами, формирующими Единый представительный орган как сторону коллективного договора.
2. Обязательство администрации заключать трудовой договор с любым исполняющим трудовые обязанности работником. Сейчас это фактически нарушается для почти всех совместителей в МФТИ.
3. Заключение бессрочных трудовых договоров с преподавателями, дважды прошедшими конкурс на занятие преподавательской должности, с их дальнейшей периодической аттестацией компетентными комиссиями.
4. Приравнение должностей руководителей “школ” и “департаментов” к должностям декана и заведующего кафедрой, в смысле действия статьи 332 ТК РФ.
5. Квалификационные требования к членам учёного совета МФТИ.
6. Минимальный размер оплаты труда в МФТИ не на уровне нищенского МРОТ, а на уровне 100% средней зарплаты по региону. При этом “майские указы” (якобы выполненные в МФТИ) требуют среднюю зарплату в 200% от средней по региону.
7. Индексация окладов не менее чем на величину официальной инфляции или, ещё лучше, ключевой ставки ЦБ РФ.
8. Публикация статистики по зарплатам. Такой пункт есть в действующем коллективном договоре, но пока статистика не очень детальная.
9. Ограничение зарплат административного персонала относительно средней зарплаты в МФТИ, например, величиной в 300% от средней зарплаты.
10. Гарантии выделения средств (в процентах от общей суммы) на оплату труда профессорско-преподавательского состава из

подушевого финансирования обучения студентов “государственным заданием”.

11. Приведение дистанционной работы в разумные рамки, сохранение оплаты труда и наличие компенсации за оборудование и средства связи работающим дистанционно преподавателям и студентам.
12. Прозрачные правила поселения преподавателей и научных сотрудников в общежитиях МФТИ и заранее объявляемые тарифы на поселение.

Все предложенные нашим профсоюзом и сравнительно независимой частью подконтрольного ректорату профсоюза изменения перечислены в файле:

<https://unisolidarity.ru/mipt/wp-content/uploads/sites/4/2020/11/20201111.pdf>

В процессе переговоров по коллективному договору, представители подконтрольного ректорату “Профкома МФТИ” (список их делегатов здесь: [https://mipt.ru/upload/medialibrary/63f/3189\\_200915020703\\_001.pdf](https://mipt.ru/upload/medialibrary/63f/3189_200915020703_001.pdf) кто как голосовал -- догадаться нетрудно) часто голосовали против указанных предложений или воздерживались. Некоторые из этих членов комиссии как бы со стороны работников МФТИ являются стопроцентно административными работниками, и в целом всё это походило на конвейер по продвижению позиции администрации, что не отвечает интересам большинства сотрудников МФТИ.

И последнее, но не менее важное замечание. Предлагаемый администрацией проект коллективного договора содержит юридические противоречия. А именно, предлагаемый пункт 1.4 противоречит ст. 29-30, 51, 370 ТК РФ. Такой же пункт присутствовал и в договоре 2017 года. В конце письма мы приводим заключение юриста Конфедерации труда России Олега Бабича от 2017 года на проект предложенного администрацией коллективного договора, не потерявшее актуальность и сегодня.

Поскольку вероятность обсудить и исправить ситуацию непосредственно на “конференции” 8 декабря практически равна нулю, мы считаем, что единственный оставшийся рациональный способ отстоять интересы трудового коллектива МФТИ и соблюсти законность -- это **голосовать против** предложенной администрацией версии коллективного договора. Ну или хотя бы воздержаться при голосовании.

## Приложение: заключение О. Бабича, ноябрь 2017

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Так же имеется противоречие с требованиями ст.ст. 2 и 13 ФЗ «О профсоюзах»: Все профсоюзы пользуются равными правами. Первичные профсоюзные организации вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

Статьей 9 ТК РФ определено, что Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Т.о. указанный пункт КД, в случае его принятия, не подлежит применению.