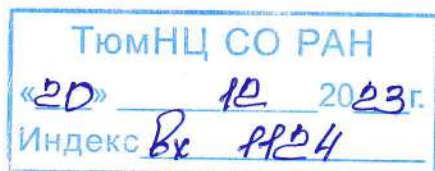


**Первичная профсоюзная организация  
Федерального исследовательского центра  
«Тюменский научный центр Сибирского отделения  
Российской академии наук»**

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

№ 3д от 20.12.2023 г.



Исполняющему обязанности  
директора ТюмНЦ СО РАН,  
к.с.-.х.н.  
**Е.П. Реневу**

*О массовом увольнении работников  
ИПОС ТюмНЦ СО РАН*

**Уважаемый Евгений Петрович!**

Учитывая неблагоприятную тенденцию, связанную с массовым увольнением работников Института проблем освоения Севера ТюмНЦ СО РАН, без проведения процедуры замещения должностей научных работников по конкурсу в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 5 августа 2021 г. № 715, сообщаем следующее.

Согласно п. 1 ст. 11 Федерального закона от 23.08.1996 № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике" основными целями государственной научно-технической политики являются развитие, рациональное размещение и эффективное использование научно-технического потенциала, увеличение вклада науки и техники в развитие экономики государства, реализацию важнейших социальных задач, обеспечение прогрессивных структурных преобразований в области материального производства, повышение его эффективности и конкурентоспособности продукции, улучшение экологической обстановки и защиты информационных ресурсов государства, укрепление обороноспособности государства и безопасности личности, общества и государства, интеграция науки и образования.

В соответствии с п. 2 ст. 11 ФЗ от 23.08.1996 № 127 признание науки социально значимой отраслью, определяющей уровень развития производительных сил государства, выступает одним из основных принципов государственной научно-технической политики.

Именно социальная значимость научной деятельности предопределяет особый статус научных работников в обществе, предполагающий в том числе наделение их специальными правами и свободами (п. 2 ст. 3, п. 6 ст. 4 Федерального закона от 23.08.1996 № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике"), в основе которых лежат закрепленные в статье 44 Конституции Российской Федерации свободы научного и технического творчества.

Принимая во внимание уставное положение о наделении руководителя организации полномочиями по заключению и расторжению трудовых договоров с работниками, следует отметить, что предоставленные руководителю полномочия, должны быть направлены прежде всего на решение поставленных перед научной организацией целей и задач, а также создание оптимальных условий, в которых коллектив научной организации сможет достичь поставленных целей с лучшими показателями эффективности, что возможно, лишь при наличии высококвалифицированного и стабильного коллектива, формирующегося на протяжении продолжительного времени в рамках отдельных структурных подразделений и организации в целом. Это предполагает, что кадровую основу организации должны составлять признанные

профессиональными сообществами специалисты, для которых работа в данной организации является постоянным и основным видом деятельности.

В российском законодательстве в настоящее время прямо не закреплена периодичность проведения конкурса на замещение должностей научных работников. Фактически научным организациям предоставлена возможность самостоятельно решать указанные вопросы (в том числе путем закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах). При этом, предполагается, что работодатель не должен злоупотреблять положением более сильной стороны в трудовом правоотношении, в каждом случае должен действовать разумно и добросовестно, руководствуясь объективными потребностями организации и не допускать произвольного, в том числе в ущерб конституционно значимым интересам работника, установления срока действия трудового договора.

Таким образом, предложенная работодателем редакция срочного трудового договора и произвольное определение в нем условий совместительства и доли ставки, не учитывая что выполняемая по этому договору работа является для работника основной, - не обеспечивают надлежащих гарантий стабильности правового положения работников и приводят к нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя, принципов справедливости, равенства, верховенства закона, уважения человека труда и самого труда и тем самым не соответствуют Конституции Российской Федерации.

Аналогичная позиция зафиксирована в Постановлениях Конституционного Суда РФ № 32-П от 15.07.2022 и 24.10.2023 г.

17 октября 2022 г. в адрес ППО ТюмНЦ СО РАН был направлен запрос работодателя о даче мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта "Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников ТюмНЦ СО РАН". Профсоюзная организация направленный документ не согласовала, обосновав свою позицию в Мотивированном мнении от 21.10.2022 г.

При этом, в ТюмНЦ СО РАН действует локальный нормативный акт "Положение о порядке замещения должностей научных работников в ТюмНЦ СО РАН" от 30.10.2019 г. Действие данного документа не приостановлено и не отменено соответствующим распоряжением работодателя или судебным актом, более того, текст документа размещен на официальном сайте ТюмНЦ СО РАН. В обоснование позиции по подтверждению юридической силы Положения 2019 года ППО ТюмНЦ СО РАН указывает следующее.

Согласно ст. 12 ТК РФ основаниями для прекращения действия локального нормативного акта или отдельных его положений являются:

истечение срока действия. Такая ситуация возможна, если при разработке локального нормативного акта был определен период его действия. При наступлении указанного срока локальный нормативный акт автоматически утрачивает силу. От работодателя не требуется издания дополнительных документов, подтверждающих этот факт;

отмена (признание утратившим силу) локального нормативного акта либо отдельных его положений другим актом. Такая ситуация возникает, когда необходимо внести изменения в локальный нормативный акт или принять новый документ, например при изменениях в законодательстве. В данном случае при разработке нового документа необходимо включить пункт о том, что локальный нормативный акт, ранее регулировавший правоотношения, прекращает действие полностью или в части отдельных положений;

вступление в силу закона или другого нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с действовавшим локальным нормативным актом. Этому положению корреспондирует ч. 4 ст. 8 ТК РФ, согласно которой не

подлежат применению нормы локального нормативного акта, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу и порядок проведения конкурса определены Приказом Минобрнауки России № 715 от 05.08.2021 г. Текст документа идентичен ранее действовавшему Приказу № 937 от 02.09.2018 г. Отмена Приказа № 937 от 02.09.2015 г. связана с тем, что данный документ был включен в перечень нормативных правовых актов, на которые не распространялось требование об отмене с 01.01.2021 г., установленное ФЗ от 31.07.2020 № 247-ФЗ. Соблюдение обязательных требований, содержащихся в данном документе, оценивалось при осуществлении государственного контроля (надзора), их несоблюдение являлось основанием для привлечения к административной ответственности (Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467). Таким образом, принятие Приказа Минобрнауки России № 715 от 05.08.2021 г. никак не влияет на содержание локального нормативного "Положение о порядке замещения должностей научных работников в ТюмНЦ СО РАН" от 30.10.2019 г., а требует внесения изменений в п. 1.3. Положения.

Изменения вносятся в том же порядке, в котором локальный нормативный акт разрабатывался и утверждался первоначально. Если локальные нормативные акты принимались с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза), изменения могут быть внесены только при соблюдении порядка учета мнения этого органа (ст. 372 ТК РФ). Локальные нормативные акты, принятые без согласования с этим органом, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

ППО ТюмНЦ СО РАН отмечает, что подход работодателя к вопросу прекращения трудовых отношений в ИПОС ТюмНЦ СО РАН свидетельствует о массовом сокращении численности работников (уменьшение количества работников без изменения штатного расписания) без проведения установленной законом процедуры, что ведет к срыву выполнения государственного задания.

Общие критерии массового увольнения работников определены Постановлением Совмина РФ № 99 от 5 февраля 1993 г., которым установлено количество уволенных для определения критерия массового высвобождения и количество уволенных сотрудников ИПОС ТюмНЦ СО РАН ему соответствует.

В соответствии с пп. 8.5.5. Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Минобрнауки России стороны соглашения содействуют выполнению работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Организации.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- а) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;
  - б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве:
    - 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
    - 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
    - 100 и более человек в течение 90 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

Работодателями в соответствии с законодательством Российской Федерации предусматриваются в разделе коллективного договора Организации и осуществляются мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников.

На основании вышеизложенного ППО ТюмНЦ СО РАН требует:

1. В течении 5 рабочих дней с момента получения настоящего требования внести изменения в п. 1.3. локального нормативного акта "Положение о порядке замещения должностей научных работников в ТюмНЦ СО РАН" от 30.10.2019 г. с обязательным учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).
2. Принимая во внимание п. 1 требования незамедлительно начать процедуру проведения конкурса на замещение должностей научных работников ТюмНЦ СО РАН в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке замещения должностей научных работников в ТюмНЦ СО РАН от 30.10.2019 г.
3. Принять к сведению Мотивированное мнение ППО ТюмНЦ СО РАН от 20.12.2023 г. по оценке условий, содержащихся в новой редакции срочного трудового договора с научными работниками (2023 г.).
4. Согласовать с ППО ТюмНЦ СО РАН условия и положения срочного трудового договора с научными работниками ТюмНЦ СО РАН, обеспечив соблюдение трудовых прав и конституционных гарантий работников.

В случае невыполнения работодателем указанных требований, ППО ТюмНЦ СО РАН намерена признать массовое увольнение работников ИПОС ТюмНЦ СО РАН массовым сокращением численности подразделения, а трудовые договоры с научными работниками ТюмНЦ СО РАН бессрочными, - в судебном порядке.

Председатель ППО ТюмНЦ СО РАН



**И. В. Усачёва**

*Юрист ППО ТюмНЦ СО РАН:  
Артемяева И.А.  
e-mail: profkomipos@mail.ru*