

**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

№ 28 от 30.11.2023 г.

И.о. директора ТюмНЦ СО РАН  
[REDACTED]

**ТРЕБОВАНИЕ  
об устранении нарушений трудового законодательства**

Уважаемый [REDACTED]!

20 ноября 2023 г. в адрес ППО ТюмНЦ СО РАН поступило заявление ведущего специалиста ТюмНЦ СО РАН Назаровой В.И. (далее Работник) с просьбой провести проверку законности и обоснованности действий работодателя на предмет наличия дискриминирующих признаков в сфере труда, указанных в статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение № 1).

К заявлению были приложены:

1. Копия заявления В.И. Назаровой в Трудовую инспекцию и ППО ТюмНЦ СО РАН от 20.11.23 г.
2. Копия приказа ТюмНЦ СО РАН № 113-ос от 23.10.2023 г.
3. Копия приказа ТюмНЦ СО РАН № 114-ос от 23.10.2023 г.
4. Копия приказа ТюмНЦ СО РАН № 115-ос от 23.10.2023 г.
5. Копия служебной записки Назаровой В.И. в адрес работодателя от 02.11.2023 г.
6. Копия служебной записки Назаровой В.И. в адрес работодателя В.И. от 31.10.2023 г.
7. Копия служебной записки [REDACTED] от 13.11.2023 г.
8. Копия должностной инструкции ведущего специалиста от 10.11.2023 г.
9. Копия акта об отказе от проставления подписи об ознакомлении с должностной инструкцией.
10. Трудовой договор Назаровой 2003 г.
11. Копия требования работодателя о предоставлении пояснений (без даты).
12. Копия приказа № 128-ос от 15.11.2023 г. о служебной проверке.
13. Копия служебной записки заместителя директора [REDACTED]
14. Копия служебной записки советника директора [REDACTED]
15. Приложение № 15. О переводе Назаровой в ИКЗ (все документы)

По результатам рассмотрения заявления, приложенных к нему документов и пояснений Работника, Профком ППО ТюмНЦ СО РАН пришел к выводу, что в действиях работодателя имеются признаки дискриминации в сфере труда в отношении Назаровой В.И., как работника ТюмНЦ СО РАН и как члена выборных профсоюзных органов. В целях защиты трудовых прав Работнику даны разъяснения трудового законодательства РФ с целью дальнейшего обращения в Трудовую инспекцию и/или в суд.

ТюмНЦ СО РАН  
«06» 12 2023 г.  
Индекс Вх 1078



научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, утвержденными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 марта 2014 г. № 161. Более того, научный потенциал ФИЦ получает ежегодную оценку профильных экспертных советов в процессе сдачи и утверждения отчетов о выполнении госзадания ТюмНЦ СО РАН.

Резюмируя отметим, что в Приказах № 113-115-ос отчетливо усматриваются признаки дискриминации работника в виде требований, далеко выходящие за пределы компетенции и трудовых функций, закрепленных трудовым договором от 15.03.2003 г. за специалистом среднего звена, пусть даже и ведущем, В.И. Назаровой.

К слову, В.И. Назарова проработала в ТюмНЦ 20 лет и вплоть до знакомства с вашей администрацией не имела ни одного нарекания, хотя неоднократно участвовала в выполнении сложных академических задач.

2. Особо следует отметить, что для исполнения требований Приказов работника «забыли» наделить соответствующими полномочиями, как-то: запрашивать и безотлагательно (см. сроки работ) получать необходимые для выполнения порученной работы документы и персональные данные работников.

3. Как предвзятое отношение к Работнику расценивается фраза из приказе № 113-ос от 23.10.2023 г. о том, что анализ работы (а не ее результатов), надлежит провести [REDACTED] не являющемуся экспертом ни в одном из направлений научных исследований тюменского ФИЦ.

Для справки: [REDACTED] буквально накануне проиграл в суде иск против профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН, одним из представителей которой на суде и являлась В.И. Назарова.

4. Ознакомившись с Приказами, В.И. Назарова изложила обоснование невозможности исполнения Приказа № 113-ос и просьбу отменить его в служебной записке от 03.11.2023 г., направленной в адрес и.о. директора ТюмНЦ СО РАН (Приложение № 5). Ответа не последовало.

5. В отношении приказов 114-ос и 115-ос были предприняты все необходимые действия для их надлежащего исполнения. В том числе запрос в адрес работодателя (Приложение № 6) о предоставлении доступа к справочно-правовой системе «Гарант», используемой в ТюмНЦ СО РАН. Ответа от работодателя не последовало, работа фактически была сорвана.

6. 13 ноября 2023 г. последовало новое задание: В.И. Назаровой «под роспись» была вручена служебная записка за подписью советника директора ТюмНЦ СО РАН [REDACTED] с визой и.о. директора ТюмНЦ СО РАН Р (Приложение № 7), которая предписывала в срок до 22.11.2023 г. (т.е. за 7 раб. дней) подготовить предложения по оформлению галереи портретов (с краткими автобиографическими справками) наиболее авторитетных и заслуженных сотрудников ТюмНЦ СО РАН (по 5 структурным подразделениям и филиалам). Причем работника вновь «забыли» наделить соответствующими полномочиями доступа к необходимым данным.

Дополнительно обратим внимание на сроки задания. Они не только совпадают со сроками предыдущего задания, которое никто не отменил и не откорректировал, но параллельно накладываются на ее функции в качестве секретаря-референта академика В.П. Мельникова и члена оргкомитета Всероссийской конференции с международным участием, которую проводит в ноябре ИКЗ ТюмНЦ СО РАН.

7. 14 ноября 2023 г. В.И. Назаровой была вручена новая должностная инструкция по должности ведущего специалиста ТюмНЦ СО РАН (Приложение № 8). На запрос времени для ознакомления с инструкцией В.И. Назаровой тут же был предъявлен акт об отказе подписать

документ (Приложение № 9). Как выяснилось, инструкция так строго охранялась не зря: в тексте появились пункты, которые за счет корректив существенных условий трудового договора В.И. Назаровой от 15.03.2003 г., в целом, изменяют трудовую функцию работника (Приложение № 10).

В частности, п. 2.2. должностной инструкции, описывающий квалификационные требования, содержит описание специальных (профильных) знаний по финансовым, научным, управленческим вопросам и вопросам охраны труда, применительно к юристу по образованию.

Пункт 3.2.2. раздела 3 должностной инструкции «Должностные обязанности» предписывает знать и соблюдать положения локальных нормативных актов учреждения, приказов и распоряжений руководителя и не описывает права Работника изучать и знакомиться с этими документами.

8. 17.11.23 на электронную почту Назаровой поступил файл «ТРЕБОВАНИЕ» (Приложение № 11-14), в котором содержались: требование о предоставлении объяснений; копия приказа о служебной проверке № 128-ос от 15.11.2023 г.; копия служебной записки заместителя директора [REDACTED]; копия служебной записки советника директора [REDACTED]; кодекс этики и служебного поведения работников ФГБУН ФИЦ ТюмНЦ СО РАН. Суть такой массированной атаки очевидна: при Вашем попустительстве, а может быть даже с Вашего молчаливого одобрения началась откровенная травля. Прием отработанный, особенно хорошо срабатывает на женщинах (показателен пример [REDACTED]): концентрированный поток несправедливых придинок и передергиваний, унижений, вплоть до прямых угроз и оскорблений, сжатые сроки заданий, неподъемные объемы зачастую никому не нужных работ, а в итоге: нервный срыв с эмоционально окрашенной лексикой и вот уже готов повод для увольнения. Никакого отношения к реальному качеству и объему работ, выполняемых сотрудником, это отношения не имеет. Очевидно, что речь в реальности идет просто о сведении счетов с человеком с выраженной гражданской позицией и обостренным чувством справедливости. Так Ваша команда поступила с [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], так предпринял попытку разобраться с [REDACTED] ваш протеже [REDACTED].

Вот эти преследования и судилища и есть то новое, что вы со своей командой внесли в работу академического учреждения, заменив классический для научного учреждения код: «сохраним уникальные кадры», гулаговским: «незаменимых людей нет». Свита делает короля. Но чтобы не делала ваша свита, ответственность будете нести вы, так говорит Закон.

Обвиняя в неадекватных словах работников, которые неизвестно в каком контексте были произнесены и которые подтверждают только пристрастные свидетели из вашего окружения, вы упускаете из виду, что ваши представители не в возбужденном состоянии, но в совершенно холодном рассудке озвучивают жесткие оценочные суждения подвластных им научных коллективов с целью объяснения причин своих неблагоприятных поступков.

Так [REDACTED], выступая свидетелем со стороны истца по иску [REDACTED] к ППО ТюмНЦ СО РАН в июле 2023 г. произнес: «часть научного центра сошла с ума, не имеет запроса на будущее, мне пришлось обратиться в министерство, в результате чего в ТюмНЦ СО РАН произошла смена руководства». Цитата приводится дословно, в распоряжении ППО ТюмНЦ СО РАН имеется аудиозапись этого заседания, полученная по официальному запросу.

Здесь вероятно уместно напомнить, что согласно ч. 4 статьи 5.61 КоАП РФ - оскорбление со стороны должностного лица влечет наложение административного штрафа в размере от 50 до 100 тысяч рублей.

У коллектива ТюмНЦ СО РАН и его ППО есть все основания полагать, что в действиях работодателя усматриваются признаки дискриминации, предусмотренные статьей 3 Трудового кодекса РФ. Вместе с тем, отдельные факты указывают, на нарушения не только трудовых, но и

гражданских прав Работника, по основаниям статьи 10 Гражданского кодекса РФ. В основе дискриминационных действий в отношении В.И. Назаровой усматривается ее честная и принципиальная, а главное активная позиция в вопросах социально-трудовой политики нашего учреждения в качестве заместителя председателя первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН.

Вся предшествующая многолетняя, добросовестная работа Назаровой В.И. в ТюмНЦ СО РАН, а также плодотворная деятельность в профсоюзе работников ТюмНЦ СО РАН, отсутствие нареканий и большое количество положительных оценок не только работы, но и человеческих качеств Назаровой В.И. со стороны работников, лишь подтверждает факт предвзятого отношения к Работнику со стороны работодателя.

На основании вышеизложенного, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ППО ТюмНЦ СО РАН требует:

1. Прекратить дискриминационные действия, нарушающие трудовые и гражданские права Работника.

2. Отменить приказ № 113-ос от 23.10.2023 г.

3. Отменить приказ № 128-ос от 15.11.2023 г.

4. Решить вопрос относительно должностных обязанностей Назаровой В.И. в строгом соответствии с нормами действующего трудового законодательства РФ.

5. Рассмотреть по существу доводы Работника, изложенные в служебной записке от 30.07.2023 г. и принять законное решение относительно перевода Работника в обособленное структурное подразделение ТюмНЦ СО РАН – ИКЗ (Приложение № 15).

И в соответствии со ст. 19 Трудового кодекса РФ в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Председатель ППО ТюмНЦ СО РАН

И. В. Усачёва