

Общероссийский Профсоюз образования



*Серия:
Информационно-методические материалы
Центрального Совета Профсоюза*

Информационный бюллетень № 3

О СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ ПО ДЕЛАМ О ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

СБОРНИК СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ

Москва 2018

Уважаемые коллеги!

Направляем информационный сборник для использования в практической деятельности по защите трудовых и социальных прав работников образования, включающий в себя судебные решения по трудовым спорам, принятые в 2016 году.

Надеемся, что материалы сборника будут полезны организациям Профсоюза в практической работе и помогут работникам образования в отстаивании трудовых и социальных прав.

Заместитель Председателя Профсоюза

М.В. Авдеенко

Сборник подготовлен в правовом отделе аппарата Профсоюза.

Составители сборника: секретарь - заведующий правовым отделом аппарата Профсоюза С.Б. Хмельков, ведущий специалист по правовым вопросам Е.Ю. Дунаева, ведущий специалист по правовым вопросам А.Н. Каминский.

Предисловие	3
1. Решение Пушкинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 2-957/2016 <i>(о признании недействительными приказов о дисциплинарных взысканиях и увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда)</i>	6
2. Решение Калининского районного суда г. Челябинска от 12 июля 2016 года № 2-2704/2016 <i>(о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, признании предложений вакансий недействительными, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда)</i>	12
3. Решение Агаповского районного суда Челябинской области от 24 июня 2016 г. по делу №2-839/2016 <i>(о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда)</i>	22
4. Решение Тракторозаводского районного суда г. Челябинска от 8 декабря 2016 г. по делу № 2-3446/2016 <i>(об отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий, взыскании компенсации морального вреда)</i>	32
5. Решение Тракторозаводского районного суда г. Челябинска от 21 ноября 2016г. по делу №2-3781/2016 <i>(о признании недействительным коллективного договора, о признании незаконным решения собрания)</i>	36
6. Решение Быковского районного суда Волгоградской области от 1 ноября 2016 г. по делу № 2-727/2016 <i>(о взыскании денежных средств по Закону Волгоградской области от 26.11.2004 г. №964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках»)</i>	41

Предисловие

Разрешение индивидуальных трудовых споров является одной из форм защиты прав и интересов сторон трудовых отношений. Практика разрешения трудовых споров постоянно развивается и совершенствуется. Статья 45 Конституции Российской Федерации, статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) указывают на возможность каждого защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Работник, считающий, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), либо сразу обратиться в суд.

Права граждан на судебную защиту гарантированы статьей 46 Конституции Российской Федерации.

Дела по спорам, возникшим из трудовых отношений, подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Это следует из статьи 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ), статей 382, 391 ТК РФ.

В соответствии со статьей 392 ТК РФ сроки обращения работника в суд по индивидуальному трудовому спору различаются в зависимости от предмета спора.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в следующие сроки:

- в течение трех месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, - по общему правилу (ч. 1 ст. 392 ТК РФ);

- в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, - по спорам об увольнении (ч. 1 ст. 392 ТК РФ);

- в течение одного года со дня установленного срока выплаты зарплаты и других причитающихся ему выплат (в том числе при увольнении) - по спорам о невыплате или неполной выплате указанных сумм (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

Если срок обращения в суд пропущен по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом (ч. 4 ст. 392 ТК РФ).

В соответствии с подпунктом 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих

гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

В Определениях Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 г. № 1320-О-О и Верховного Суда РФ от 29.06.2012 г. № 39-КГ12-1 указано, что если суд вынесет решение в пользу работодателя, то даже в этом случае работодатель не может взыскать с работника сумму таких расходов.

Вместе с тем, в случае удовлетворения иска работника с работодателя будет взыскана госпошлина (п. 1 ст. 103 ГПК РФ).

Также работник вправе взыскивать с работодателя как с проигравшей стороны издержки, связанные, например, с оплатой услуг представителя, экспертов, проведением экспертиз и т.д.

Для обращения в суд работник должен составить исковое заявление, руководствуясь статьей 131 ГПК РФ, в котором необходимо указать:

- 1) наименование суда, в который подается заявление;
- 2) наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;
- 3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;
- 4) в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
- 5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- 6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- 7) сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором;
- 8) перечень прилагаемых к заявлению документов.

По общему правилу иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика, а если ответчиком выступает организация, то по месту ее нахождения (ст. 28 ГПК РФ).

Согласно ст. 133 ГПК РФ вопрос о принятии искового заявления суд рассматривает в течение пяти дней с момента его поступления в суд. О принятии заявления к производству суда судья выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции.

Трудовые споры в судах первой инстанции рассматриваются судьями этих судов единолично в течение двух месяцев со дня поступления заявления в суд (п. 1 ст. 154 ГПК РФ). При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца. В указанные сроки включается, в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ).

Судебная форма защиты социально-трудовых прав работников образования по-прежнему остается одним из самых эффективных и результативных способов правовой защиты.

При подготовке исков в суд, а также на всех стадиях судебного процесса правовые инспекторы труда Профсоюза, специалисты профсоюзных организаций проводят консультирование работников, подбирают необходимые материалы, нормативные правовые акты, изучают судебную практику по аналогичным делам, осуществляют представительство в судах.

Помощь правовых служб Профсоюза в разрешении в судебном порядке спорных вопросов является незаменимым инструментом правовой защиты членов Профсоюза, а также важным фактором мотивации профсоюзного членства.

Данный сборник составлен в целях обмена судебной практикой по делам, возникшим из трудовых отношений, которые рассматривались при непосредственном участии правовых инспекторов труда Профсоюза.

Ведущий специалист по правовым вопросам Е.Ю. Дунаева

Судебные решения

О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

1. Решение Пушкинского районного суда г. Санкт-Петербурга по делу № 2-957/2016 от 08 апреля 2016 года по иску С.Г.А. к СОШ № * Пушкинского района Санкт-Петербурга о признании недействительными приказов о дисциплинарных взысканиях и увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.**

Истица обратилась в суд с иском о признании недействительными приказов об объявлении дисциплинарных взысканий, а так же приказа о расторжении трудового договора, о восстановлении ее в должности воспитателя группы продленного дня, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 100 000 рублей.

В обоснование заявленных требований истица указывает, что увольнение считает незаконным, вмененных ей работодателем дисциплинарных проступков не совершала, полагает отношение к себе директора СОШ № *** предвзятым; действиями ответчика ей причинены физические и нравственные страдания, выразившиеся в переживании стрессовых ситуаций.

Представитель ответчика исковые требования не признала, представила письменные возражения и, в частности, указала, что в связи с систематическим ненадлежащим исполнением истицей трудовых обязанностей ей было предложено расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, однако истица с этим предложением не согласилась, в связи с чем была уволена по инициативе работодателя.

Суд, выслушав истицу и её представителя, представителя ответчика, исследовав материалы дела, заслушав заключение помощника прокурора, полагавшей иск подлежащим удовлетворению, приходит к следующему.

Статьей 189 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Согласно статье 193 Трудового кодекса РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Судом установлено, что приказом директора СОШ № *** истица была принята на работу на должность воспитателя группы продленного дня, между истицей и СОШ № *** был заключен трудовой договор, из которого следует, что истица была установлена 30-часовая рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье, режим труда с 13.00 до 18.00 часов, ежегодный отпуск – 56 календарных дней.

Директором СОШ № *** был издан приказ об объявлении истице дисциплинарного взыскания в виде замечания за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей. Основанием для вынесения приказа явились акт об отсутствии работника на рабочем месте, служебная записка и докладная охранника, из которых следует, что по данным записи камеры видеонаблюдения истица ушла с работы в 17 часов 46 минут, в то время как ее рабочий день заканчивается в 18.00 часов.

При этом, согласно справке по итогам проверки работы школы во второй половине дня, составленного ** года в 17.45 часов, кабинет истицы был закрыт, учащихся у нее не было.

Указанный выше приказ истицей не оспаривается, однако в судебном заседании она пояснила, что ушла с работы после 18.00 часов, записи с видеокамеры не доверяет, поскольку она могла быть смонтирована.

Приказом директора СОШ № *** истице **было объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора за невыполнение должностных обязанностей** на основании служебной записки охранника, письменных объяснений истицы и заявления матери ученика школы.

Приказом директора СОШ № *** истице **было объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора за невыполнение должностных обязанностей** на основании служебной записки документоведа, из которых усматривается, что закончился срок действия справки о прохождении истицей профилактического рентгенологического исследования грудной клетки (флюорографии), о чем истица была устно предупреждена, однако соответствующую справку не предоставила.

**года ответчиком был составлен акт об отказе истицы от предоставления объяснения по указанному выше факту и был составлен акт об отказе истицы расписаться об ознакомлении с указанным выше приказом.

Таким образом, о не предоставлении истицей медицинской справки ответчику стало известно не позднее**года, однако приказ о дисциплинарном взыскании был вынесен ** года, то есть с нарушением требований статьи 193 Трудового кодекса РФ, которой предусмотрено, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Из материалов дела усматривается, что рентгенологическое исследование истица прошла и предоставила соответствующую справку работодателю, поскольку в период с ** года была нетрудоспособна, однако приказ о дисциплинарном взыскании уже был издан.

По смыслу статьи 76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить работника от работы в случае не прохождения им в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, оснований для применения к работнику в этом случае дисциплинарного взыскания законом не предусмотрено.

Кроме того, согласно должностной инструкции воспитателя СОШ № ***, в должностные обязанности истицы не входит прохождение флюорографического исследования своей грудной клетки.

Судом было установлено, что истицей был пройден обязательный медицинский осмотр, что представителем ответчика не оспаривалось, ** года ею была получена справка о прохождении флюорографии, при этом доказательств того, когда истек срок ранее составленной аналогичной справки, в материалы дела не представлено, от работы истица в связи с непредставлением указанной справки отстранена работодателем не была, суд пришел к выводу о том, что состав дисциплинарного проступка в действиях истицы отсутствует.

Кроме того, при применении к истице указанного выше дисциплинарного взыскания в виде выговора, **ответчиком, по мнению суда, не были учтены тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, в частности, нахождение истицы года в очередном отпуске и ее временная нетрудоспособность в ** года**, в связи с чем иск истицы в части признания приказа о дисциплинарном взыскании суд также полагает подлежащим удовлетворению.

** года приказом СОШ № *** трудовой договор с истицей был расторгнут по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ (неоднократное неисполнение работников без уважительных причин трудовых обязанностей), в качестве основания увольнения указаны перечисленные выше приказы о

дисциплинарных взысканиях.

В соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Ответчиком суду представлена выписка из протокола заседания профсоюзного комитета СОШ № ***, членом которого является истица, из которого следует, что члены профкома были ознакомлены с приказом о расторжении трудового договора с истицей от ** года и проголосовали единогласно за признание увольнения правомерным, в протоколе перечислены приказы, послужившие основанием для увольнения.

Допрошенная в качестве свидетеля председатель профсоюзного комитета СОШ № *** пояснила суду, какие именно должностные обязанности не исполняла истица, и какие документы были представлены в профсоюзный орган, она не помнит, истицу на заседание профсоюзного комитета не приглашали.

В пункте 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами РФ трудового кодекса РФ» разъяснено, что в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации.

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

Из указанного выше протокола профсоюзного органа от ** года усматривается, что членам профсоюза был представлен уже подписанный директором СОШ № *** приказ об увольнении истицы, а не его проект, какая-либо мотивировка в протоколе о согласии с расторжением трудового

договора с истицей в протоколе отсутствует; доказательства того, что ответчиком в профсоюзный комитет были направлены копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, суду не представлено, мнение истицы заслушано не было.

Оценив все представленные по делу доказательства в их совокупности, суд полагает, что увольнение истицы было произведено ответчиком без учета тяжести ранее совершенных по мнению работодателя дисциплинарных проступков (уход с работы на 14 минут ранее окончания рабочего дня, не предоставление справки о прохождении флюорографии), без получения мотивированного мнения профсоюзной организации.

Учитывая изложенное выше и то, что приказы о дисциплинарных взысканиях от ** года судом признаются недействительными, а применение к истице дисциплинарного взыскания от ** года не является неоднократным и по тяжести совершенного проступка не может повлечь увольнение работника, **суд пришел к выводу, что иск в части признания незаконным приказа о ее увольнении и о восстановлении на работе в прежней должности так же подлежит удовлетворению.**

Кроме того, суд учитывает, что истица работает в СОШ № *** с ** года, имеет длительный стаж работы по специальности, до назначения директором СОШ № *** дисциплинарным взысканиям не подвергалась.

В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Статьей 139 того же кодекса предусмотрено, что при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Суд полагает возможным взыскать в пользу истицы заработную плату за время вынужденного прогула, то есть за 5 месяцев и 12 дней, исходя заработной платы истицы за 12 месяцев, предшествовавшие увольнению в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса РФ (185 291,32 : 12 x 5 месяцев и 12 дней).

В соответствии со статьей 237 Трудового Кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора либо судом.

Определяя размер компенсации морального вреда в размере 20 000 рублей суд, в соответствии со статьей 1101 Гражданского Кодекса РФ, учитывает характер причиненных истице физических и нравственных страданий, требования разумности и справедливости, фактические

обстоятельства, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальные особенности потерпевшего.

В соответствии со статьей 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, в связи с чем суд полагает возможным взыскать в пользу истицы расходы по оплате государственной пошлины в размере 3 001 рубль 43 копейки.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.194-198 ГПК РФ, суд **удовлетворил исковые требования**, признал недействительными приказы директора об объявлении истице дисциплинарных взысканий и о расторжении трудового договора с истицей по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановил истицу в должности воспитателя группы продленного дня в с **, взыскал с СОШ № *** в пользу истицы заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 83 380 рублей 98 копеек и компенсацию морального вреда в размере 20 000 рублей а также государственную пошлину в доход государства в размере 3 001 рубль 43 копейки.

2. Решение Калининского районного суда г. Челябинска по делу № 2-2704/2016 от 12 июля 2016 года по иску Ф.И.А. к ФГБУ ВПО* о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, признании предложений вакансий недействительными, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.**

Истица предъявила иск к ФГБУ ВПО*** о признании незаконным увольнения на основании приказа ** по основанию, предусмотренному п.2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации; о восстановлении ее на работе в должности профессора кафедры журналистики и массовых коммуникаций, признании недействительными предложений вакансий **; взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула с ** по день восстановления на работе; компенсации морального вреда в размере ***.

В обоснование иска указала, что с 1995 г. работала в ФГБУ ВПО***, с** в должности заведующей кафедры журналистики и медиаобразования. По приказу о реорганизации ** факультета журналистики путем слияния двух кафедр - кафедры теории массовых коммуникаций и кафедры журналистики и медиаобразования в кафедру журналистики и массовых коммуникаций. ** ей были вручены предложения вакансий, признанные компетентным органом недействительными. На заявление о переводе на должность заведующей вновь образуемой кафедры ей было отказано. Приказом установлено, что ее должность будет сокращена, в связи с чем ей были вручены предложения вакансий, в которых был ограничен срок дачи согласия и отсутствовали вакансии, соответствующие ее квалификации. Профком преподавателей и сотрудников ФГБУ ВПО*** предложил сохранить ее в штате ФГБУ ВПО***, предложив ей работу, соответствующую ее квалификации. Будучи в очередном отпуске, она по электронной почте обратилась к заведующей кафедры журналистики и массовых коммуникаций с просьбой предоставить данные о планируемой для нее педагогической нагрузке в случае согласия на перевод на должность профессора данной кафедры, но получила ответ, что вся учебная нагрузка распределена между преподавателями кафедры, что фактически лишило ее возможности принять положительное решение по предложенной вакансии. С ** истица находилась в отпуске по уходу за внуком до достижения им возраста 3-х лет, но продолжала предпринимать попытки трудоустроиться профессором кафедры журналистики и массовых коммуникаций по совместительству, что давало бы ей право претендовать на получение ученого звания профессора, однако получала отказ. ** она подала заявление о выходе из отпуска по уходу за ребенком с **, рассчитывая получить и

рассмотреть новое предложение о вакансиях, но была уволена по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работодатель допустил ряд нарушений, в том числе: ограничил срок дачи согласия на перевод по предложенным вакансиям; ей не были предложены вакансии по выходу из отпуска по уходу за ребенком; до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении ее учебная нагрузка была передана другим преподавателям; нарушена процедура учета мнения профсоюза, поскольку в профком преподавателей и сотрудников ФГБУ ВПО*** не были предоставлены необходимые документы, а после получения мнения о несогласии с решением работодателя об ее увольнении не были проведены дополнительные консультации; ее увольнение посреди учебного года является нарушением Устава университета. Кроме того, по ее заявлению о проведении внеплановой аттестации не последовало никакой реакции работодателя. В связи с изложенным и многочисленными нарушениями в период проведения организационно - штатных мероприятий с марта 2015 г. она испытывала нравственные страдания, ухудшилось состояние ее здоровья, вызвавшее необходимость обращения за медицинской помощью, она утратила право на получение ученого звания профессора в связи с отсутствием непрерывного стажа работы в образовательном учреждении не менее 2-х лет.

В дальнейшем истец уточнила исковые требования в части должности, на которую просила восстановить - заведующей кафедрой журналистики и медиаобразования, в части размера средней заработной платы за время вынужденного прогула с - *** и дополнительных оснований заявленного иска: дата предполагаемого сокращения была установлена работодателем приходящейся на время нахождения истца в ежегодном оплачиваемом отпуске, предоставленном ей в соответствии с графиком отпусков, составленным еще в декабре 2014 года; вакансии не предоставлялись истцу с (дата) по дату увольнения; из списков вакансий, имевшихся у ответчика по состоянию на **, на ** и не предложенных истцу, усматривается наличие вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которую могла выполнять истец, но которые не были указаны в оспариваемых предложениях вакансий; грубейшим нарушением со стороны работодателя является принятие заведующим кафедрой журналистики и массовых коммуникаций решения о передаче всей учебной нагрузки истца другим преподавателям, о котором ей было сообщено **, т.е. за неделю до окончания срока мероприятий по сокращению численности штата сотрудников; работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, которые в отношении истца начались с даты издания приказа от **, тогда как сообщение было направлено в адрес

первичной профсоюзной организации лишь **»; в нарушение ст. 373 ТК РФ в связи с несогласием выборного органа первичной профсоюзной организации с решением работодателя, не проведены в течение трех рабочих дней дополнительные консультации, не оформлен соответствующий протокол; ответчиком не были предоставлены необходимые документы в первичную профсоюзную организацию для достаточного понимания ситуации с увольнением, выражения мотивированного мнения и определения реальных вакансий по всей структуре работодателя, учитывая всю структуру университета.

Представитель ответчика по доверенности возражала против иска, ссылаясь на соблюдение процедуры увольнения в полном объеме.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81, ст.ст. 180,178 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

Согласно ст. ст. 12, 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, каждая сторона должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как

на основании своих требований и возражений, при этом в силу ст. 195 ГПК РФ суд основывает решение только на тех доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

В судебном заседании установлено и подтверждается копиями трудовой книжки, трудового договора с работником из числа профессорско - преподавательского персонала, приказа, что истица работала в **, переименованном в ФГБУ ВПО***с ** в должности старшего преподавателя кафедры журналистики, доцента кафедры журналистики, заведующей кафедры научного обеспечения профподготовки журналистов, заведующего кафедры журналистики, заведующей кафедры журналистики и медиаобразования в связи с избранием по конкурсу на 5 - летний срок с **, уволена приказом в связи с сокращением численности работников, п.2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Изданию приказа об увольнении истицы предшествовали следующие события.

** был издан приказ № «О реорганизации Института гуманитарного образования», в соответствии с которым в период до ** изменялась структура факультета журналистики, в том числе в его структуре создана кафедра журналистики и массовых коммуникаций путем слияния двух кафедр – кафедры журналистики и медиаобразования и кафедры теории массовых коммуникаций; создан Учебно - научный центр медиаобразования, при этом должность заведующей кафедры журналистики и медиаобразования сокращается.

Актом проверки органом государственного контроля (надзора) юридического лица, предписанием Государственной инспекции труда в Челябинской области от ** подтверждено, что истице, занимающей указанную должность были вручены «предложения вакансий», в которых ей предложен перевод на должность профессора кафедры журналистики и массовых коммуникаций и работа по совместительству, при этом указано, что в случае ее отказа от предложенного перевода, она будет уволена по п.7 ст.77 ТК РФ.

Указанные «предложения вакансий» были признаны работодателем недействительными по требованию Государственной инспекции труда в Челябинской области, как противоречащие требованиям ст. 74 ТК РФ, о чем истица была уведомлена в письменном виде.

Между тем, в связи с ликвидацией института гуманитарного образования был издан приказ о сокращении ставки заведующей кафедры журналистики и медиаобразования, занимаемой истцом, о чем ей вручено уведомление, а также «предложение вакансий» с предложением сообщить в письменной форме о согласии на перевод по предложенным вакансиям в срок до **, в противном случае отсутствие письменного согласия (дата) будет расценено, как отказ от предложенной работы и

трудовой договор будет расторгнут по инициативе работодателя в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ.

К указанному «предложению вакансий» прилагались сведения о вакантных ставках на **.

Согласно ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Во исполнение требований ст. 373 ТК РФ ответчик подготовил профсоюзному комитету преподавателей и сотрудников университета запрос мотивированного мнения по поводу сокращения ставки заведующей кафедрой журналистики и медиаобразования.

К указанному запросу, полученному председателем профкома преподавателей и сотрудников, была приложена копия приказа о сокращении ставки заведующей кафедрой журналистики и медиаобразования, иных документов не было приложено.

Председатель профкома преподавателей и сотрудников в ответе на запрос № предложил сохранить истицу в штате университета, предложив ей работу, соответствующую ее квалификации, которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Ввиду недостаточной определенности указанного мотивированного мнения в судебном заседании в качестве свидетеля был допрошен председатель профкома преподавателей и сотрудников, который показал, что профком возражал против увольнения конкретного человека – истицы и предлагал ее сохранить, как работника; после дачи мотивированного мнения комиссия не собиралась.

Не доверять показаниям данного свидетеля у суда не имеется оснований, поскольку они последовательны и непротиворечивы, согласуются с доказательствами, имеющимися в материалах дела.

Таким образом, суд считает доказанным факт нарушения процедуры, предусмотренной ст.373 ТК РФ, поскольку после того, как выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым

решением работодателя, он в течение трех рабочих дней не провел с работодателем или его представителем дополнительных консультаций.

Принимая во внимание, что действующим законодательством не установлены какие - либо ограничения в сроке выражения работником согласия на перевод на предложенные вакансии до увольнения, суд считает установленным факт нарушения ответчиком прав истца, как работника, в связи с чем суд считает обоснованными и подлежащими удовлетворению требования истицы в части признания недействительными предложения вакансий в части установления ограничения срока для выражения в письменной форме согласия на перевод на предложенные должности ранее.

При сравнении списка вакансий по состоянию на **, переданных истцу, и вакансий, имевшихся в ** на указанные даты и не предложенных истице, суд установил, что:

- по состоянию на (дата) имелись вакансии специалиста по учебно - методической работе (п.9), секретаря - машинистки (п.10), лаборанта, старшего лаборанта, лаборанта - исследователя (п.15), профессора кафедры филологии (п.21);

- по состоянию на (дата) имелись вакансии сторожа учебного корпуса 6 (п.2), диспетчера (п.7), специалиста по учебно - методической работе (п.10), секретаря - машинистки (п.13), лаборанта (п.20), лаборанта - исследователя (п.21), старшего лаборанта (п.26), профессора кафедры филологии (п.28); рабочего по комплексному обслуживанию лифтов и зданий (п.44), заведующего сектором (п.64), дворника (п.65), уборщика служебных помещений (п.66), вахтера (п.67), подсобного рабочего (п.74).

Как следует из объяснений представителя ответчика, причин непредложения данных вакансий, указанные вакансии не были предложены истице ввиду несоответствия высокой квалификации работника с учетом ученой степени, ученого звания и научно - педагогического стажа, несоответствия специальности (направлению) деятельности кафедр.

Между тем, статья 81 ТК РФ обязывает ответчика предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Доказательств, подтверждающих невозможность выполнения истицей работу по вышеуказанным вакансиям по состоянию здоровья, суду не представлено, при этом указание на несоответствие должности профессора кафедры филологии специальности истца (направлению) деятельности кафедр опровергается наличием у истицы ученой степени доктора филологических наук, что подтверждено дипломом.

Оценивая изложенное в совокупности, суд считает доказанным нарушение ответчиком процедуры увольнения истицы, поскольку в

нарушение ст. 81 ТК РФ ей предложены работодателем не все вакантные должности или работы.

Доводы истицы и ее представителя о том, что до истечения срока увольнения ею фактически было высказано согласие о переводе на вакантную должность профессора кафедры журналистики и массовых коммуникаций, поскольку за неделю до истечения срока предупреждения об увольнении она в электронной переписке с заведующей кафедрой журналистики и массовых коммуникаций узнавала о планируемой для нее учебной нагрузке на 2015 - 2016 г.г., а также об отказе ей в переводе, поскольку вся учебная нагрузка распределена между другими преподавателями кафедры, суд находит несостоятельными, поскольку доказательств выражения согласия на перевод на указанную должность истцом не представлено, а указанные сведения запрашивались ею лишь для принятия решения.

Истица написала заявление о выходе из отпуска по уходу за ребенком с ** и в день выхода на работу была уволена по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

При этом ответчиком нарушены требования п.7 раздела «Увольнение в связи с сокращением численности или штатов работников» Процедуры оформления кадровых документов по движению персонала, утвержденной приказом, возлагающего на должностных лиц обязанность при отсутствии согласия работника перейти на иную, предлагаемую должность, не позднее, чем за три дня до наступления срока, предупреждать работника о предстоящем увольнении.

Кроме того, пунктом 6.33 Устава ** предусмотрено, что увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года, в связи с чем увольнение истицы - до окончания учебного года противоречит данной норме Устава.

В силу ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, при этом последний принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Таким образом, с учетом установленных в ходе судебного разбирательства нарушений порядка увольнения, суд считает обоснованными и подлежащими удовлетворению требования истицы в части признания увольнения в связи с сокращением численности работников, п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным, о восстановлении ее с ** в должности заведующего кафедрой журналистики и медиаобразования и о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период с ** по ** включительно.

При этом факт трудоустройства истицы с ** в ** не влияет на существо заявленных требований.

Согласно ст. 211 ГПК РФ решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

При определении размера оплаты за время вынужденного прогула суд исходит из справки, в соответствии с которой за период с февраля 2015 г. по январь 2016 г. истицей отработано 103 рабочих дня и начислена заработная плата в размере ***, соответственно, средний дневной заработок истца составляет *** (*** :103 дн.).

С учетом того, что в период с (дата) по (дата) приходится 104 рабочих дня (в феврале - 14, в марте - 21, в апреле - 21, в мае - 19, в июне - 21, в июле - 8), средний заработок за время вынужденного прогула составляет *** (*** x 104 дн.), который подлежит уменьшению на сумму выплаченного выходного пособия в размере *** (л.д.198 т.1), следовательно, требования истицы о взыскании с ответчика среднего заработка за время вынужденного прогула за период с (дата) по (дата) подлежат частичному удовлетворению - в размере *** (*** - ***), в остальной части следует отказать.

В соответствии с ст. 394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

Пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 предусмотрено, что размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Как следует из объяснений истицы, заявления, в связи с изданием приказа «О реорганизации **» истец обратилась к работодателю по вопросу проведения в отношении нее внеплановой аттестации, что согласуется с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно – педагогических работников ФГБУ ВПО***.

Доводы представителя ответчика об отсутствии такого заявления опровергаются наличием на нем соответствующей регистрации входящей почты.

Учитывая, что ответчик не провел указанную аттестацию и не дал письменного отказа, суд установил, что права работника в рамках проведения организационно – штатных мероприятий нарушены.

Кроме того, истец подала заявление о рассмотрении на Ученом совете ее аттестационное дело на присвоение ей ученого звания профессора по специальности – журналистика, однако ей было отказано в этом в связи с отсутствием документального подтверждения ведения ею педагогической

деятельности не менее, чем на 0,25 ставки по образовательным программам высшего образования по научной специальности (дата) – журналистика на день представления документов в секретариат Ученого совета ФГБУ ВПО***.

Таким образом, незаконное увольнение истицы повлекло невозможность рассмотрения вопроса о присвоении ей ученого звания профессора по специальности – журналистика.

Учитывая, что в результате непроведения внеплановой аттестации, незаконного уведомления в апреле - мае 2015 г. о предстоящем увольнении по п.7 ст. 77 ТК РФ; ограничения срока дачи согласия на перевод на вакантные должности в предложениях вакансий; предложения не всех вакантных должностей и работ, нарушения порядка получения мотивированного мнения профкома, незаконного увольнения по п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ, утраты права на рассмотрение вопроса о присвоении ей ученого звания профессора трудовые права истца были нарушены, суд установил, что истцу причинены нравственные страдания, следовательно, имеются основания для взыскания в ее пользу компенсации морального вреда.

При этом доводы истицы об ухудшении состояния ее здоровья и посещениях в апреле, июне, июле 2015 г. врача - невролога, связанных с переживаниями на нервной почве, суд расценивает несостоятельными, поскольку истцом не доказана причинно – следственная связь между ухудшением здоровья и действиями (бездействием) ответчика.

При определении размера денежной компенсации морального вреда суд принимает во внимание наличие нравственных страданий истицы, продолжительность времени, в течение которого не было восстановлено ее нарушенное право и считает возможным взыскать *** в качестве компенсации морального вреда, соответствующей степени нравственных страданий истца.

Учитывая, что исковые требования удовлетворены частично, с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере *** ((*** - ***) х 2% + *** + *** - по требованиям неимущественного характера).

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, суд решил исковые требования удовлетворить частично.

Признать увольнение истицы в связи с сокращением численности работников, пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным.

Восстановить истицу на работе в ФГБУ ВПО*** в должности заведующего кафедрой журналистики и медиаобразования с **.

Признать недействительными предложения вакансий в части установления ограничения срока для выражения в письменной форме согласия на перевод на предложенные должности ранее.

Взыскать с ФГБУ ВПО*** в пользу истицы средний заработок за время вынужденного прогула за период с (дата) по (дата) в размере 136 996 рублей 96 копеек, компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей на общую сумму 141 996 рублей 96 копеек.

Взыскать с ФГБУ ВПО*** в доход местного бюджета государственную пошлину в сумме 4 239 рублей 94 копейки.

3. Решение Агаповского районного суда Челябинской области по делу №2-839/2016 от 12 июля 2016 года по иску по иску С.Е.А. к Управлению образования администрации Агаповского муниципального района Челябинской области о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

С.Е.А. (далее – истец) обратилась в суд с исковыми требованиями к Управлению образования администрации Агаповского муниципального района Челябинской области (далее – ответчик) о признании её увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указала, что работала в МОУ СОШ** в должности директора на основании трудового договора. Приказом она уволена по инициативе работодателя по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей. Считает увольнение незаконным, так как на основании её заявления она вступила в профсоюз работников народного образования и науки в первичную профсоюзную организацию и с указанного периода является членом первичной профсоюзной организации МОУ СОШ** по настоящее время, однако **работодатель при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с ней по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ в нарушении требований ст.373 ТК РФ не направил в выборный орган соответствующей профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, чем нарушил процедуру расторжения с ней трудового договора и её права, как работника и члена профсоюза**, в связи с чем, по мнению истца она подлежит восстановлению на работе, а ответчик обязан возместить ей в соответствии с требованиями ст. 234 ТК РФ неполученный ей заработок за время вынужденного прогула, а также возместить моральный вред, в связи с незаконным увольнением.

В судебном заседании истец поддержала иски требования и доводы, изложенные в исковом заявлении, просила суд их удовлетворить, ссылаясь на то, что ответчику в лице её начальника было известно, что истец являлась членом первичной профсоюзной организации МОУ СОШ**, поскольку на президиуме Агаповского районного комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ истцу вручалась почётная грамота в присутствие ответчика.

Ответчик, его представитель, действующий по доверенности, иски требования не признал, пояснив, что истец скрыла от работодателя, что является членом первичной профсоюзной организации, о чем не мог знать

ответчик, поэтому просил суд при вынесении решения в иске истцу отказать с учетом положений п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», о чем представил письменные возражения.

Третье лицо, не заявляющее самостоятельных исковых требований выборный орган первичной профсоюзной организации МОУ СОШ** – его председатель Г.Л.А. исковые требования истца поддержала, пояснила, что истец является членом первичной профсоюзной организации, о чем достоверно известно ответчику в лице её начальника однако работодатель при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с истцом по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ в нарушении требований ст. 373 ТК РФ не направил в выборный орган соответствующей профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, в связи с чем выборный орган первичной профсоюзной организации не имел возможности в соответствии с положениями ст.373 ТК РФ рассмотреть вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Заслушав стороны, третьих лиц, участвующих в деле, исследовав письменные материалы дела, выслушав заключение прокурора, полагавшего исковые требования удовлетворить, суд пришел к выводу **об удовлетворении исковых требований частично по следующим основаниям.**

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

В соответствии с частью 4 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации основаниями прекращения трудового договора являются расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего кодекса).

В силу пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

В силу ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации при применении дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если до истечения двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Согласно пп. 33, 34 Постановления Пленум Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания. Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

В судебном заседании установлено, что истец принята на работу в МОУ СОШ** и назначена на должность директора в соответствии с приказом.

С истцом заключен трудовой договор, что также нашло свое отражение в трудовой книжке на её имя.

Условиями трудового договора предусматривались обязанности работника добросовестно выполнять обязанности в соответствии с прилагаемой к настоящему договору должностной инструкцией осуществлять управление учреждением в соответствии с законодательством РФ при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения, обеспечивать организацию, надлежащее состояние и достоверность бухгалтерской отчетности, представлять в установленном порядке статистическую отчетность в органы управления образования, обеспечивать рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств учреждения и т.п.

Согласно приказа за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей пунктов 2.8 должностной инструкции руководителя образовательной организации директору МОУ СОШ** истцу объявлен выговор. Поводом к изданию приказа явилось: обращение, объяснительная истца. С данным приказом истец была ознакомлена персонально под роспись.

Как видно из приказа за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей пунктов 2.2., 2.12, 47 должностной инструкции руководителя образовательной организации директору МОУ СОШ**. Истцу объявлен выговор. Поводом к изданию приказа явилось: заключение по результатам служебной проверки, утвержденной главой Агаповского муниципального района. С данным приказом истец была ознакомлена персонально под роспись.

В связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей распоряжением главы Агаповского муниципального района Челябинской области истец была уволена, с указанным распоряжением. ознакомлена под роспись. Трудовой договор с ней прекращен на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом начальника Управления образования администрации Агаповского муниципального района ознакомлена под роспись.

Исходя из заявленных требований истцом оспаривается законность приказа ответчика о прекращении (расторжении) трудового договора с работником по инициативе работодателя по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей.

При этом истец в судебном заседании при разъяснении судом ей процессуальных прав, предусмотренных ст.ст.35,39 ГПК РФ не изъявила желание оспаривать законность всех наложенных на нее дисциплинарных взысканий, явившихся основанием к увольнению, наложенных до вынесения

приказа о прекращении трудового договора.

Как разъясняет Пленум Верховного суда Российской Федерации в своем Постановлении от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что: в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что: в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

В соответствии со ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи

рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

В соответствии с положениями ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

Распоряжением председателя первичной профсоюзной организации МОУ СОШ** истец принята в члены первичной профсоюзной организации МОУ СОШ**, что также нашло своё подтверждение карточкой

персонального учета члена профсоюза, её профсоюзным билетом.

Как видно из положения о первичной профсоюзной организации МОУ СОШ** пункт 1.1 оно разработано в соответствии с пунктами 22,32, 34,35,42.9 Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. В соответствии с п.1.2 Положения, первичная профсоюзная организация МОУ СОШ** является структурным подразделением Профсоюза работников народного образования и науки РФ и структурным звеном Профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Агаповская районная организация общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации зарегистрирована в качестве юридического лица.

В соответствии с пунктом 4.11.15 Положения, первичная профсоюзная организация МОУ СОШ** осуществляет контроль за предоставлением работодателем своевременной информации о возможных увольнениях работников, соблюдением установленных законодательством РФ социальных гарантий в случае сокращения численности или штатов, осуществляет контроль за выплатой компенсаций, пособий и их индексацией; принимает в установленном порядке меры по защите прав и интересов высвобождаемых работников- членов Профсоюза перед работодателем в суде.

Как видно из справки выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ СОШ** запрос на дачу мотивированного мнения в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ на расторжение трудового договора с работником (увольнении) истцом по инициативе работодателя по п.5 ч.1 ст.81_ТК РФ не получал.

Оценивая обстоятельства прекращения (расторжения) трудового договора с работником (увольнении) истцом по инициативе работодателя по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, суд считает, что приказ на основании которого с истцом расторгнут трудовой договор, издан с нарушением требований действующего законодательства, поскольку работодатель не согласовал как наложение дисциплинарного взыскания в виде увольнения с профсоюзом учреждения, членом которого является истец, так и процедуру принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ работодателем с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, а именно не направил в соответствии с требованиями ст. 373 Трудового кодекса РФ проект приказа, а также документы, являющиеся основанием для принятия указанного решения, что лишило возможности выборного органа, как Агаповскую районную организацию общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, так и первичную профсоюзную организацию МОУ СОШ** рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме в

течение семи рабочих дней.

Таким образом, ответчиком не представлены суду доказательства, подтверждающие направление в Агаповскую районную организацию общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, так и в первичную профсоюзную организацию М. проект приказа, а также документы, являющиеся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ работодателем - Управлением образования администрации Агаповского муниципального района с работником, следовательно в нарушении ст.373 Трудового кодекса РФ работодателем не было запрошено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации в письменной форме, следовательно, был нарушен порядок увольнения работника, являющегося членом профсоюза, что является основанием для удовлетворения исковых требований истца в части признания её увольнения незаконным и восстановления на работе.

Доводы стороны ответчика о том, что истец скрыла от работодателя, что является членом первичной профсоюзной организации, о чем не мог знать ответчик признаны судом несостоятельными, поскольку находятся в противоречии с представленными истцом доказательствами. Как установлено судом истец длительное время является членом первичной профсоюзной организации МОУ СОШ** ей выдан профсоюзный билет, она ежемесячно уплачивает членские взносы, имеет награды профсоюза, последняя в 2016 года, которая была вручена в присутствии работодателя, что подтверждается объяснениями председателя первичной профсоюзной организации МОУ СОШ**, данными в судебном заседании, оснований не доверять которым у суда не имеется, в том числе указанная информация о награждении истца размещена на официальном сайте администрации района.

Суд считает, что увольнение истца незаконно, истец подлежит восстановлению на работе в прежней должности - директора МОУ СОШ**.

Согласно части второй статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

С целью восстановления нарушенных трудовых прав истца в ее пользу подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула.

В силу частей третьей и седьмой статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Тогда с учетом пункта 9 Постановления Правительства Российской

Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» в пользу истца подлежит взысканию в счет заработной платы за время вынужденного прогула.

Истец указал, что действиями работодателя в связи с незаконным увольнением, ему причинен моральный вред, выразившийся в нравственных страданиях. Несмотря на отсутствие прямого указания в законе на возможность компенсации морального вреда в случае посягательств на некоторые неимущественные права, либо иные нематериальные блага личности в сфере трудовых отношений, моральный вред может подлежать компенсации.

В соответствии со статьей 237 ТК РФ компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных и физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»).

Исходя из общих принципов компенсации морального вреда, основаниями ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда являются наличие морального вреда, то есть физических или нравственных страданий работника; неправомерное поведение работодателя (действие или бездействие), нарушающее имущественные или неимущественные права работника; причинная связь между неправомерным поведением работодателя и страданиями работника; вина работодателя.

Суд находит, что в действиях ответчика имело место неправомерное поведение, нарушающее неимущественное право истца, право на труд.

При определении размера компенсации морального вреда суд, руководствуясь принципом разумности и справедливости, исходя из обстоятельств дела, находит, что компенсация в размере ** рублей способна компенсировать личные неимущественные права истца.

Следовательно, с ответчика в пользу истца следует взыскать компенсацию морального вреда в размере **руб., в остальной части иска следует отказать.

Суд решил исковые требования удовлетворить частично.

Признать незаконным и отменить приказ начальника Управления образования администрации Агаповского муниципального района Челябинской области об увольнении истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с неоднократным неисполнением

работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Восстановить истца в должности директора МОУ СОШ**. Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ответчика в пользу истца в счет заработной платы за время вынужденного прогула в размере **, в счет компенсации морального вреда **, в остальной части исковых требований - отказать.

ОБ ОТМЕНЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

4. Решение Тракторозаводского районного суда г. Челябинска по делу № 2-3446/2016 от 08 декабря 2016 года по иску Б.Т.С. к МАОУ «СОШ № * г. Челябинска» об отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий, взыскании компенсации морального вреда.**

Истец Б.Т.С. (далее – истец) обратилась в суд с иском к МАОУ «СОШ № *** г. Челябинска» (далее – ответчик), просила отменить приказы об объявлении дисциплинарных взысканий и взыскать компенсацию морального вреда.

В обосновании заявленных требований истец указывает, что состоит с ответчиком в трудовых отношениях в должности учителя, ей работодатель объявил выговор за отсутствие на рабочем месте. Истец считает, что имела право не приходить в школу в указанные дни, так как названные дни являлись свободными от школьных занятий. Работодатель объявил выговор за непредоставление мониторинга участия в мероприятиях по химии за 2015/2016. Однако истец считает, что такой мониторинг она подготовила, с которым успешно приняла участие на совещании.

В судебном заседании установлено, что истец принята на работу по трудовому договору на должность учителя химии.

Как следует из текста трудового договора, заключенного между истцом и ответчиком, истец обязуется лично выполнять трудовую функцию по должности учителя с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка для работников школы.

В соответствии с должностной инструкцией учителя 5-9 классов установлены должностные обязанности учителя по осуществлению обучения и воспитанию обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей, требований ФГОС и специфики преподаваемого предмета. Учитель способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ. Учитель обеспечивает уровень подготовки, соответствующий требованиям новых ФГОС, и несет ответственность за их реализацию не в полном объеме.

Приказом работодателя «о дисциплинарном взыскании» истцу объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте. Основанием для издания приказа послужила докладная записка заместителя директора по УВР.

Истец пояснила, что календарные дни ** являлись средами. По средам у неё согласно расписания нет занятий. Истец не оспаривает, что действительно ** в школе её не было.

Представители ответчика подтвердили, что действительно по средам у истца в учебном 2015/2016 году не было занятий, однако это не означает, что она не должна присутствовать на рабочем месте. У учителей предусмотрена шестидневная рабочая неделя, а потому все шесть дней являются для них рабочими.

В соответствии с п. 2.5. трудового договора следует, что педагогу устанавливается 36-часовая 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. Режим рабочего времени педагога определяется расписанием занятий и дежурств, а также планами индивидуальных и общешкольной воспитательной работы.

Одновременно с обязанностями работника в трудовом договоре зафиксированы обязанности работодателя. Так в соответствии с п. 3.2. трудового договора работодатель обязуется предоставлять педагогу в расписании один свободный от аудиторных занятий день в неделю для выполнения методической работы, повышения квалификации и иной внеаудиторной работы.

В ходе судебного заседания директор школы Г.М.В. пояснил, что действительно среда для истца - это свободный от аудиторных занятий день. Однако истец не согласовала с работодателем, план работы на **.

Допрошенные в ходе судебного заседания в качестве свидетелей дали суду показания, что работают в МАОУ «СОШ № *** г. Челябинска» в должности учителей, в школе сложились правила, согласно которым в свободный от уроков день, можно заниматься методической работой на дому, ходить в библиотеку и другое. Обычно учителя в такой день непосредственно в школу не проходят. Приходят в школу только в том случае, если в школе проводятся совместные совещания в этот день.

Истец пояснила, что ранее во все периоды её трудовой деятельности она также никогда в свободный от аудиторных занятий день не приходила в школу. К дисциплинарной ответственности её никогда не привлекали, замечаний никогда работодатель не высказывал.

Работодателем не оспаривается, что истец никогда не подвергалась дисциплинарным взысканиям.

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников следует, что педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, исходя из реальной учебной нагрузки учителя.

Из пояснений представителя ответчика следует, что факт отсутствия истца на рабочем месте ** не привел к неблагоприятным последствиям.

Отсутствие для работодателя неблагоприятных последствий подтвердила также свидетель.

В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», установлено, что режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и

других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

Как пояснил директор школы Г.М.В. графиком работы для истца, является её расписание занятий.

В материалы дела ответчик предоставил информационную справку о расписании занятий у истца. Среда для истца свободна от занятий. Директор школы Г.М.В. в ходе судебного заседания не мог пояснить какой режим работы, в частности начало рабочего дня его окончание, установлено для истца по средам.

Кроме этого, 01.09.2015 г. между сторонами подписано дополнительное соглашение к трудовому договору, по условиям которого стороны согласовали, что работнику устанавливается продолжительность рабочего времени 28 часов в неделю.

При анализе расписания занятий на ** у истца усматривается, что количество часов в неделю по количеству учебных занятий без учета среды составляет 26 часов.

В соответствии с п. 2.4. Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» следует, что дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Поскольку у ответчика в графике работы для истца по средам (в том числе спорные даты - **) указано «отсутствие занятий», не определен режим работы в этот день, кроме этого у работодателя ранее сложились правила поведения, которые позволяли не приходить в школу в свободный от учебных занятий день, суд приходит к выводу о незаконности приказов об объявлении дисциплинарных взысканий истцу.

Суд также приходит к выводу о незаконности приказа «о дисциплинарном взыскании» ** за не предоставление мониторинга участия в мероприятиях по химии.

Основанием для издания приказа послужила: докладная записка заместителя директора по УВР. Согласно докладной следует, что истец была ознакомлена с письмом «о проведении районного методического совещания

учителей химии». В соответствии с этим письмом истец должна была подготовить мониторинг деятельности учителя химии за учебный год. Однако истцом в чистом варианте мониторинг предоставлен не был.

Суд не усматривает в действии либо бездействии истца нарушений должностной инструкции, а также нарушений правил внутреннего трудового распорядка. В связи с изложенным суд считает необходимым признать приказ незаконным.

Суд решил искивые требования удовлетворить частично, признать приказы ответчика об объявлении дисциплинарных взысканий истцу незаконными, взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере ** рублей, взыскать с ответчика в доход местного бюджета госпошлину в размере ** рублей.

О ПРИЗНАНИИ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5. Решение Тракторозаводского районного суда г. Челябинска по делу №2-3781/2016 от 21 ноября 2016 года по иску первичной профсоюзной организации МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №* города Челябинска» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации к МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №*** города Челябинска» о признании недействительным коллективного договора, к М.К.А. о признании незаконным решения собрания.**

Первичная профсоюзная организация МАОУ «СОШ №*** города Челябинска» (далее – истец) обратилась в суд с иском к МАОУ «СОШ №*** города Челябинска» (далее – ответчик), к М.К.А., просила признать недействительным решение общего собрания Совета трудового коллектива, оформленное протоколом, признать недействительным Коллективный договор на 2016 -2019г.

В обоснование исковых требований указано, что 08.08.2016г. заключен Коллективный договор на 2016-2019г. Ответчиком нарушен порядок заключения коллективного договора, поскольку не соблюдена процедура по проведению переговоров и заключению Коллективного договора, так как представитель работников К.С.А. не была уполномочена на ведение переговоров, ввиду того, что не избиралась в установленном порядке на общем собрании трудового коллектива. В то же время представитель работников Б.Т.С., являющаяся председателем первичной профсоюзной организации, и избранная на общем собрании трудового коллектива в качестве представителя работников для ведения переговоров, не была к ним допущена.

Заслушав пояснения участников процесса, исследовав письменные материалы гражданского дела, **суд приходит к выводу, что исковые требования подлежат удовлетворению.**

В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ, коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

В силу ст. 42 ТК РФ порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок ведения коллективных переговоров, предшествующих заключению коллективного договора предусмотрен главой 6 Трудового кодекса РФ.

В МАОУ «СОШ №*** города Челябинска» создана первичная профсоюзная организация Профсоюза работников образования и науки РФ

(Общероссийский профсоюз образования), председателем которой является Б.Т.С.

В силу ст. 13 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом.

В п. 2 данной статьи установлено, что работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести коллективные переговоры с первичными профсоюзными организациями, профсоюзами, их объединениями (ассоциациями) по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров, соглашений, если первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) выступают инициаторами таких переговоров, и заключать коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях.

Согласно ч. 2 ст. 29 Трудового кодекса РФ, 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.

Как следует из положений, ст. 31 Трудового кодекса РФ в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Первичная профсоюзная организация МАОУ «СОШ №*** города Челябинска» Профсоюза работников образования и науки РФ (далее Первичная профсоюзная организация, профком) не объединяет более половины работников, вследствие чего не вправе самостоятельно решать вопрос о вступлении в переговоры с работодателем от имени всех работников школы.

Решением собрания Первичная профсоюзная организации для проведения переговоров с работодателем по вопросу заключения нового Коллективного договора на 2016-2019гг., соответствующие полномочия

переданы председателю профкома Б.Т.С.

Согласно абз. 4 ст. 37 Трудового кодекса РФ если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Как следует из протокола общего собрания трудового коллектива, на котором присутствовало 50 человек, решением общего собрания, по результатам тайного голосования, Б.Т.С. избрана в качестве представителя работников и наделена полномочиями по ведению коллективных переговоров с работодателем по вопросу заключения Коллективного договора на 2016-2019гг.

Решение данного собрания трудового коллектива ни кем не оспорено, и по своему содержанию соответствует требованиям абз. 4 ст. 37 Трудового кодекса РФ.

Письмом представитель работников предложила директору, как представителю работодателя начать переговоры по подготовке и заключению Коллективного договора на 2016-2019гг.

Письмом от** директор сообщил о начале ведения коллективных переговоров о заключении Коллективного договора по инициативе совета трудового коллектива школы с его уполномоченным представителем К.С.А. На повторные обращения представителя работников, получен ответ директора, в котором предлагалось подтвердить свои полномочия на право ведения переговоров от имени работников школы, а также до сведения доведена информация о том, что коллективные переговоры по инициативе Совета трудового коллектива начались **.

Кроме того, приказом директора принято решение о начале коллективных переговоров по заключению Коллективного договора на 2016-2019гг. с участием представителя работодателя.

По результатам коллективных переговоров между работодателем и представителем работников К.С.А. заключен Коллективный договор на 2016-2019 годы.

Согласно копии протокола собрания Совета трудового коллектива, в ходе собрания с участием 64 работников школы под председательством М.К.В.,

открытым голосованием единогласно, приняты предложения председательствующего об инициации переговоров с работодателем о заключении нового Коллективного договора и утверждении кандидатуры К.С.А. как представителя работников. В МАОУ «СОШ №**** города Челябинска» действует положение о Совете трудового коллектива, утвержденное ** согласно которому Совет - представительный коллегиальный орган самоуправления, состоящий из работников образовательного учреждения и иных граждан, в том числе представителей иных органов самоуправления, функционирующих в школе.

Как следует из акта проверки Гострудинспекции по Челябинской области, численный состав Совета трудового коллектива составляет 78 человек, при численном составе работников 90 человек. При этом, в состав Совета допускаются лица, не являющиеся работниками.

Процедура выбора представителя работников на общем собрании представительного коллегиального органа самоуправления, включающего в свой состав не всех работников организации, а также иных лиц, не являющихся работниками, противоречит положениями абз. 4 ст. 37 Трудового кодекса РФ.

Положением о Совете трудового коллектива не предусмотрено право Совета делегировать отдельному представителю полномочия всех работников организации, для ведения коллективных переговоров с работодателем, а также выступать от имени работников при возникновении коллективных трудовых споров. Соответственно, решение Совета о предоставлении полномочий К.С.А. действовать от имени всех работников организации при проведении коллективных переговоров с работодателем по вопросу заключения Коллективного договора, принято вне пределов компетенции данного органа самоуправления.

Кроме того, при выборе представителя работников для ведения коллективных переговоров нарушен принцип тайны голосования, содержащийся в выше приведенной норме. Представленные позднее дополнения к протоколу собрания Совета трудового коллектива в виде протокола счетной комиссии от **, согласно которого голосование являлось тайным, суд считает недостоверными, поскольку в основном протоколе собрания Совета трудового коллектива отсутствуют сведения о формировании счетной комиссии, о количестве голосов поданных «за» и «против» предложенного решения, а присутствуют только сведения о том, что решения принято единогласно.

Также представляющая интересы истца представитель работников и свидетель, ранее работавшая по трудовому договору, в судебном заседании поясняли, что из личного разговора с К.С.А. им стало известно, что собранием Совета К.С.А. не избиралась в качестве представителя, а представителем работников, при заключении Коллективного договора, она согласилась стать по просьбе директора школы.

В нарушении положений ст. 56 ГПК РФ, ответчик, являющаяся председателем Совета трудового коллектива не представила доказательств в части правомочности участников собрания Совета от ** утверждать кандидатуру представителя работников, формы голосования, а также доказательств опровергающих доводы и доказательства истца, о том, что собрание Совета и выборы представителя фактически не проводились.

Коллективный договор, подписанный со стороны работников лицом, не имеющим соответствующих полномочий, является незаконным, не имеет юридической силы, подлежит признанию недействительным, поскольку при его заключении нарушен принцип полномочности сторон (ст. 24 ТК РФ).

При таких обстоятельствах, суд полагает, что доводы истца о незаконности избрания представителя работников в лице К.С.А. на заседании Совета трудового коллектива, как следствие недействительности заключенного Коллективного договора от ** являются обоснованными, а исковые требования подлежащими удовлетворению.

Доводы ответчика, ссылающегося на то, что общим собранием полномочия К.С.А. подтверждены суд не может принять во внимание, учитывая то обстоятельство, что собрание состоялось после заключения Коллективного договора. На момент начала переговоров о заключении Коллективного договора у представителя работников, в силу решения общего собрания трудового коллектива, которое до настоящего времени не оспорено, имелись все полномочия для ведения переговоров в качестве представителя работников, однако работодателем она до ведения переговоров не допущена, чем нарушены права как членов первичной профсоюзной организации, так и иных работников организации.

Суд решил признать незаконным решение собрания Совета трудового коллектива, оформленное протоколом, признать недействительным Коллективный договор на 2016-2019г., взыскать с ответчика и М.К.В. в доход местного бюджета госпошлину в сумме ** рублей.

5. Решение Быковского районного суда Волгоградской области по делу № 2-727/2016 от 1 ноября 2016 г. по иску по иску О.А.А. к МКОУ «Быковская СШ №» о взыскании денежных средств.

О.А.А. (далее – истец) обратился в суд с иском к МКОУ «Быковская СШ №» о взыскании денежных средств. В обоснование иска указал, что ** окончил Волгоградский государственный социально-педагогический университет. ** был принят на работу учителем технологии в школу. По закону о государственных социальных гарантиях молодым специалистам, приступившим в течение трех месяцев после окончания учебного заведения к работе в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках он приобрел право на получение ежемесячной надбавки к окладу в размере ** руб. ** призван на службу в Вооруженные силы РФ, уволен с работы по уважительной причине. После увольнения с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока ** вновь принят на работу учителем технологии в то же учреждение. Однако вновь установленная ему с ** как молодому специалисту ежемесячная надбавка к окладу в размере ** руб. ответчиком не выплачивается. Указывает, что в результате неисполнения ответчиком своих обязательств ему причинен моральный вред, который оценивает в ** руб. Просил суд обязать ответчика устранить допущенное нарушение и восстановить его право на получение государственных социальных гарантий молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области с момента заключения трудового договора, а именно с **, взыскать с ответчика денежные средства в сумме **.

Определением Быковского районного суда Волгоградской области от ** прекращено производство по делу в части требований о взыскании денежной компенсации, компенсации морального вреда, в связи с отказом от исковых требований.

Истец в судебном заседании исковые требования поддержал, просил их удовлетворить в полном объеме, суду пояснил, что установленная ему приказом ** как молодому специалисту ежемесячная надбавка в размере ** руб. за период с ** по ** ответчиком до настоящего времени не выплачена.

Представитель ответчика Н.В.Р. в судебном заседании с заявленными требованиями не согласилась. Суду пояснила, что выплата причитающихся истцу денежных средств ответчиком не производится в связи с тем, что в постановлении главы Быковского муниципального района Волгоградской области не прописаны условия выплаты субвенции на реализацию государственных социальных гарантий молодым специалистам вновь принятым на работу после прохождения военной службы. Считает, что

ответчиком приняты все меры для выплаты соответствующей надбавки истцу в размере ** руб. ежемесячно с момента его приема на работу.

Суд, выслушав лиц участвующих в деле, исследовав письменные доказательства по делу, полагает требования истца подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

В силу статьи 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников муниципальных учреждений устанавливаются в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правовые основания получения социальных гарантий молодыми специалистами регулируются положениями Закона Волгоградской области от 26.11.2004 № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках» (далее – Закон).

Статья 2 Закона, предусматривает, что молодой специалист – это лицо, закончившее высшее или среднее специальное учебное заведение и состоящее в трудовых отношениях с государственным или муниципальным учреждением в течение трех лет после окончания учебного заведения.

На основании ст. 3 Закона, в Волгоградской области молодым специалистам устанавливаются следующие виды государственных социальных гарантий: единовременное пособие; ежемесячная надбавка к тарифной ставке (окладу).

В соответствии со ст. 4 Закона, государственные социальные гарантии назначаются и выплачиваются молодому специалисту, приступившему к работе в государственном или муниципальном учреждении в течение трех месяцев после окончания высшего или среднего специального учебного заведения и заключившему трудовой договор (контракт) на срок не менее трех лет. Выплата ежемесячной надбавки осуществляется в течении трех лет со дня заключения трудового договора (контракта) в соответствии с условиями настоящего Закона. В случае увольнения по собственному

желанию либо по причине, определяемой Трудовым кодексом Российской Федерации как неуважительной, молодой специалист обязан до истечения трех лет с момента заключения договора (контракта), полностью вернуть выплаченное ему единовременное пособие.

Согласно раздела 4 Порядка учета и расходования субвенции на реализацию государственных социальных гарантий молодым специалистам, работающим в муниципальных общеобразовательных учреждениях Быковского муниципального района расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Быковского муниципального района, утвержденного Постановлением Главы Быковского муниципального района Волгоградской области от 22.12.2011 № 1513, субвенции на реализацию государственных социальных гарантий молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Быковского муниципального района назначаются в виде единовременного пособия в размере ** руб., ежемесячной надбавки к окладу в размере ** руб. и выплачивается молодому специалисту, приступившему в течении трех месяцев после окончания высшего или среднего специального учебного заведения к работе в муниципальном образовательном учреждении и заключившим соответствующий трудовой договор (контракт) на срок не менее трех лет по основному месту работы.

В судебном заседании установлено, что приказом истец как молодой специалист был принят на работу в МКОУ «Быковская СШ №» на должность учителя технологии сроком на 3 года, ему установлена с ** по ** ежемесячная надбавка в сумме **руб. в течение трех лет.

В тот же день между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор по условиям которого истцу как молодому специалисту были установлены: единовременное пособие в размере ** руб., ежемесячная надбавка к окладу в размере ** руб.

На основании приказа истец был уволен с занимаемой должности по п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с призывом на военную службу.

После увольнения с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока истец в соответствии с приказом вновь был принят на работу на должность учителя технологии в то же учреждение, ему установлена на период с ** по ** ежемесячная надбавка к окладу в размере ** руб.

Кроме того, ** с ним заключен трудовой договор по условиям которого ему как молодому специалисту также установлена ежемесячная надбавка к окладу в размере ** руб.

Издание ответчиком данного приказа и заключение с истцом трудового договора свидетельствуют о наличии у него права на получение предусмотренной Законом ежемесячной надбавки к окладу с **.

Подписав трудовой договор, стороны достигли соглашения об условиях

оплаты труда, согласилась с указанными в нем условиями.

В силу статьи 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Доказательств изменения условий оплаты труда ответчиком суду не представлено, как и приказов о снятии (не начислении) истца установленной ** ежемесячной надбавки.

Из объяснений представителя ответчика в судебном заседании следует, что М. приняты все меры для выплаты молодому специалисту надбавки в размере ** руб. ежемесячно с момента приема его на работу.

Однако, исходя из положений ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, ответчиком относимых и допустимых доказательств, подтверждающих исполнение своей обязанности по выплате причитающихся работнику денежных средств, суду не представлено.

Определяя размер причитающихся работнику денежных средств, за период с ** по ** в сумме ** руб. (** руб. x 10 мес.) суд соглашается с расчётом истца, который является арифметически верным и соответствующим действующему законодательству.

Доводы ответчика о том, что выплата причитающихся работнику денежных средств не производится в связи с тем, что в постановлении главы Быковского муниципального района Волгоградской области не прописаны условия выплаты субвенции на реализацию гарантий молодым специалистам вновь принятым на работу после прохождения военной службы не могут быть приняты судом во внимание, поскольку Законом Волгоградской области Волгоградской области от 26.11.2004 № 964-ОД такие основания для прекращения выплаты установленной истцу ежемесячной надбавки не предусмотрены.

Кроме того, следует отметить, что призыв на военную службу, посредством несения которой в соответствии с федеральным законом граждане Российской Федерации реализуют свой долг и обязанность по защите Отечества (статья 59, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации) относится к обстоятельствам объективного характера, не зависящим от волеизъявления гражданина и обуславливающим как его увольнение с работы, так и длительный (более одного года) перерыв в трудовой деятельности.

Молодые специалисты, которые имели оплачиваемую работу, но были вынуждены прервать свою трудовую деятельность в связи с необходимостью выполнения конституционной обязанности по защите Отечества, при возобновлении трудовой деятельности в той же организации не могут быть поставлены в худшее положение по сравнению с теми молодыми специалистами, которые трудовую деятельность продолжали непрерывно.

Данный вывод согласуется с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, в силу которой соблюдение конституционного принципа равенства, гарантирующего защиту от любых форм дискриминации в сфере труда и занятости, означает, помимо прочего, запрет вводить такие различия в правах лиц, принадлежащих к одной и той же категории, которые не имеют объективного и разумного оправдания (Постановление от 22 октября 2009 года N 15-П, Определение от 29 октября 2009 года N 1106-О-О и др.).

Дифференциация же в порядке выплаты молодым специалистам соответствующей надбавки обусловленная моментом возобновления трудовой деятельности после прохождения военной службы притом, что у лиц, проходящих военную службу по призыву, в течение всего периода такой службы отсутствуют как правовые основания, так и реальная возможность продолжения работы, не имеет объективного и разумного оправдания, не отвечает конституционно значимым целям и не может быть признана допустимой.

Руководствуясь ст. 194–199 ГПК РФ, суд решил иски о взыскании денежных средств – удовлетворить, взыскать с ответчика в пользу истца денежные средства в размере ** рублей.