

В помощь профгруппоргу

Конкретные примеры судебной практики

ВЫПУСК ВОСЬМОЙ

ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ЧЛЕНОВ ГМПР



Москва 2014

УВАЖАЕМЫЕ ТОВАРИЩИ!

Поступающая в Центральный Совет профсоюза информация свидетельствует, что примеры, приводимые в ежегодной брошюре «Правовая защита членов ГМПР», активно используются специалистами территориальных органов и первичных профсоюзных организаций в практической деятельности по защите прав и интересов членов профсоюза.

Брошюра формируется на основе материалов судебных решений, направленных в юридический отдел ЦС ГМПР юристконсультантами и правовыми инспекторами труда профсоюза.

Вместе с тем, известно, что правозащитная работа осуществляется не только юристами профсоюза, но и специалистами охраны труда, а также профсоюзным активом и председателями профсоюзных организаций ГМПР.

В целях формирования более полной базы судебной практики нашего профсоюза и расширения круга лиц, участвующих в наполнении очередных таких выпусков, просим направлять судебные решения по делам, в которых участвовала ваша профорганизация (или оказывала помощь в подготовке исковых заявлений), в адрес юридического отдела ЦС ГМПР по адресу:

127994, г. Москва, ул. Большая Дмитровка, 5/6,
телефоны: (495) 692-52-68, 692-32-93,
факс: (495) 692-14-23,
e-mail: gmprus@ihome.ru.

Заместитель
председателя
профсоюза



А.В.Шведов

Отказ в предоставлении выборному органу первичной профсоюзной организации отдельного помещения и возможности размещения информации.....	3
Зарботная плата	5
Восстановление на работе.....	7
Признание приказа незаконным.....	9
Компенсация морального вреда	16
Возмещение ущерба.....	22
Внесение дополнений в трудовую книжку	25
Трудовая пенсия	27
Присвоение звания «Ветеран труда»	36

Отказ в предоставлении выборному органу первичной профсоюзной организации отдельного помещения и возможности размещения информации

В Тагилстроевский районный суд г. Нижний Тагил Свердловской области обратился Независимый профсоюз работников средних и малых предприятий г. Нижний Тагил «СОЛИДАРНОСТЬ» (далее – НПС «Солидарность») с иском к ОАО «ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат» (далее – ОАО «ЕВРАЗ НТМК») о предоставлении выборным органам первичной профсоюзной организации «ОАО «НТМК» НПС «Солидарность» помещения, соответствующего санитарно-гигиеническим нормам, и возможности размещения информации о работе профсоюза.

Основанием для обращения в суд явилось непредоставление ответа ОАО «ЕВРАЗ НТМК» на письмо, в котором НПС «Солидарность» информировал о создании на предприятии первичной профсоюзной организации (ППО), вошедшей в НПС «Солидарность», просил предоставить ему в бесплатное пользование отапливаемое, электрифицированное помещение на территории «ОАО «ЕВРАЗ НТМК», а также оргтехнику, средства связи и возможность размещать информацию о деятельности профсоюза в доступных для всех работников местах.

В обоснование своих возражений представители «ОАО «ЕВРАЗ НТМК» пояснили, что оставили без внимания письменное обращение истца, поскольку поставили под сомнение факт создания на предприятии первичной профсоюзной организации НПС «Солидарность». Этот профсоюз объеди-

няет первичные профсоюзные организации предприятий среднего и малого бизнеса, тогда как ОАО «ЕВРАЗ НТМК» является крупным предприятием с численностью работников 17 677 человек (по состоянию на 11.02.2013 г.).

Устав НПС «Солидарность» устанавливает, что он является некоммерческой общественной профсоюзной организацией, членами которой могут быть работники средних и малых предприятий г. Нижний Тагил независимо от организационно – правовой формы, признающие и выполняющие Устав и уплачивающие членские взносы. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» предусматривает, что средняя численность работников для средних предприятий составляет от ста одного до двухсот пятидесяти человек, для малых предприятий – до ста человек.

Истцом суду была представлена копия Протокола учредительного профсоюзного собрания НПС «Солидарность». Согласно этому документу, помеченному как «Образец», решением 10 человек, проголосовавших «за», создана ППО «ОАО «НТМК», председателем которой избран К. Постановлением Совета профсоюза НПС «Солидарность» в лице его председателя принято решение о регистрации в составе НПС «СОЛИДАРНОСТЬ» ППО «ОАО «НТМК».

В качестве третьего лица в судебном заседании участвовала ППО «ОАО ЕВРАЗ НТМК» Горно-металлургического профсоюза России, которая посчитала искивные требования необоснованными и не подлежащими удовлетворению.

Оценив исследованные документы, суд пришел к выводу, что для признания ППО «ОАО «НТМК» НПС «Солидарность» первичной профсоюзной организацией не имеется основа-

ний: какие – либо документы, позволяющие определить ее членский состав, отношение членов этой организации к ответчику отсутствуют, наименование организации также не указывает на отношение к ответчику, поскольку не соответствует действительному, зарегистрированному наименованию ответчика.

Суд отметил, что при таких обстоятельствах у ответчика ОАО «ЕВРАЗ НТМК» не имелось оснований для удовлетворения требований истца о бесплатном предоставлении ему в пользование на территории предприятия помещений, оргтехники и определения мест для размещения информации о деятельности ППО «ОАО «НТМК» НПС «Солидарность».

В суде интересы третьего лица ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК» Горно-металлургического профсоюза России представляли правовые инспекторы труда по Свердловской области О. Рахимов и В. Вайцель.

Заработная плата

ППО ОАО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР и К. обратились в Саяногорский городской суд Республики Хакасия с иском к ООО «Эридан» об обязанности установить с 01.01.2013 г. размер заработной платы К. не менее МРОТ без учета районного коэффициента, северной надбавки, дотации на питание, компенсации транспортных расходов, компенсационной выплаты за молоко и доплаты за расширенную зону обслуживания, о взыскании недоплаченной заработной платы за июнь и июль 2012 г., компенсации морального вреда в размере 10 000 рублей.

Ответчик иск признал только в части установления заработной платы с 01.01.2013 г. не менее МРОТ без учета всех надбавок и компенсаций. В части требований о взыскании недоначисленной заработной платы иск не признал, так как пропущен срок исковой давности. Также не признал исковые требования в части компенсации морального вреда, так как считал, что зарплата выплачивалась вовремя.

Суд установил, что истцом действительно был пропущен срок исковой давности, так как истребовалась задолженность за июнь и июль 2012 года, а в суд истец обратился только в январе 2013 года. При этом работник должен был знать о нарушении своего права при получении заработной платы ежемесячно. Материалами дела также установлено, что при получении оплаты труда истцу было известно о ее размере. Ссылка представителя истца на делящиеся отношения судом признана несостоятельной, т.к. предметом иска не является начисленная, но не выплаченная зарплата, к которым в соответствии с п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 применимо понятие «делящиеся отношения». Кроме этого, в суд не поступало ходатайств о восстановлении пропущенного срока, доказательств наличия уважительных причин пропуска срока.

В остальной части суд удовлетворил исковые требования, обязал ООО «Эридан» установить К. с 01.01.2013 г. зарплату в размере не менее МРОТ с последующим начислением на нее районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия, дотации на питание, компенсации транспортных расходов, компенсационной выплаты за молоко и расширенную зону обслуживания и взыскал с ООО «Эридан» в пользу К. компенсацию морального вреда в размере 500 рублей.

На решение суда ответчиком была подана апелляционная жалоба, однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Хакасия отказала в ее удовлетворении и оставила в силе решение городского суда.

Аналогичные решения были вынесены в пользу еще 9 работников.

В судах интересы истцов представлял юрисконсульт ППО ОАО «РУСАЛ Саяногорск» А. Ромашов.

Восстановление на работе

К. обратился в Таштагольский городской суд Кемеровской области с иском к ОАО «Таштагольское дорожное ремонтно-строительное управление» (ОАО «ТДРСУ») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В исковом заявлении К. указал, что 15.03.2012 г. был принят на работу машинистом бульдозера ОАО «ТДРСУ». 14.01.2013 г. его уволили по пп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ за неисполнение трудовых обязанностей, грубое нарушение ПВТР ОАО «ТДРСУ» и трудовой дисциплины, выразившиеся в отсутствии на рабочем месте 14.12.2012 г. с 8.00 до 13.00.

В обоснование прогула К. пояснил следующее. 14.12.2012 г. он ожидал служебный автобус, который отвозит работников утром на работу. Из-за сильных морозов он не смог стоять на остановке, и не дождался автобуса, поскольку до этого находился на больничном с обморожением пальцев ног. На работу добрался к 12.00 ч. на попутном транспорте.

28.12.2012 г. у него затребовали объяснение по факту опоздания 14.12.2012 г., а 09.01.2013 г. выдали трудовую книжку и приказ об увольнении.

Истец указал, что при издании приказа работодатель не учел уважительности причин его опоздания, применил дисциплинарное взыскание, не соответствующее тяжести проступка. С момента принятия на работу К. не имел ни дисциплинарных взысканий, ни снижения производственной премии за нарушение дисциплины.

Ответчик исковые требования не признал, пояснив, что 14.12.2012 г. истец отсутствовал на рабочем месте, о чем в присутствии свидетелей составлен акт. 14.12.2012 г. в связи с погодными условиями работы были приостановлены, и после 12 часов почти все работники были отправлены домой, до этого момента от истца никаких объяснений не поступало.

Суд, исследовав материалы дела, посчитал, что приказы ответчика не могут быть признаны законными.

Так, в соответствии с актом от 14.12.2012 г. в связи с погодными условиями (из-за сильных морозов) техника не могла выполнять производственные работы, в связи с чем с 13.00 до 20.00 был объявлен простой по независящим от сторон обстоятельствам.

Как установлено судом, смена К. начинается в 8.00, заканчивается в 20.00, с 12.00 до 13.00 и с 17.00 до 18.00 предусмотрены перерывы для отдыха и питания. В соответствии с ПВТР в ОАО «ТДРСУ» водителям, машинистам, трактористам через каждые 4 часа работы предоставляется перерыв на отдых 1 час. То есть истец должен был отработать 14.12.2012 г. 10 часов.

Суд пришел к выводу, что К. отсутствовал на работе не более 4 часов (с 8.00 до 12.00), следовательно он не мог быть уволен за прогул.

Суд также указал, что при наложении дисциплинарного взыскания ответчиком не учтено отсутствие взысканий у истца, его состояние здоровья, а также то, что 14.12.2012 г. производственные задания на участке не выполнялись, т.е. срывов производства по вине К. не было.

По результатам рассмотрения дела суд восстановил К. на работе, взыскал с ОАО «ТДРСУ» в его пользу зарплату за время вынужденного прогула за период с 14.01.2013 г. по 14.03.2013 г. в сумме 39 891 рубль, а также компенсацию морального вреда в сумме 1 000 рублей.

В суде интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области С.Никитенко.

Признание приказа незаконным

С. обратился в Metallургический районный суд г. Челябинска с иском к ООО «Мечел – Материалы» о признании незаконным приказа о лишении его премии.

В исковом заявлении он указал, что работает в ООО «Мечел – Материалы» водителем погрузчика участка эксплуатации автотранспортного цеха (АТЦ). 02.01.2013 г. ответчик лишил его премии за декабрь 2012 г. на 100% за неисполнение 22.12.2012 г. трудовых обязанностей, предусмотренных ПВТР, трудовым договором и должностной инструкцией, выразившееся в отказе выезжать на погрузчике новой марки в цех.

С. пояснил, что от выполнения данной работы он не отказывался, а на распоряжение сменного механика АТЦ Ф. – осуществлять работы на новом погрузчике – он попросил предоставить инструкцию по эксплуатации данного погрузчика, т.к. ранее никогда на нем не работал. Истец пояснил, что управление незнакомой техникой без ознакомления с правилами ее эксплуатации, инструктажа по ее эксплуатации могло повлечь нарушение техники безопасности, аварию, поломку погрузчика, несчастный случай. Однако инструкцию ему выдать отказались и написали докладную записку, явившуюся основанием для издания приказа о лишении премии.

Ответчик искимые требования не признал, указав, что приказ издан законно, поскольку у С. имелась необходимая квалификация для работы на новом оборудовании и дополнительного обучения не требовалось.

Суд не согласился с такими доводами ответчика и удовлетворил иск в полном объеме, указав следующее.

Каждый работник имеет право, в том числе, на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда. Работа истца на погрузчике другой конструкции, с которой он не знаком, без прохождения практического обучения по управлению погрузчиком данной конструкции, явилась бы нарушением требований охраны труда.

Кроме этого, согласно Должностной инструкции водителя погрузчика 6 разряда АТЦ, водитель погрузчика обязан прекращать выполнение работ, если их дальнейшее продолжение может повлечь за собой нарушение правил техники безопасности, аварию, поломку, несчастный случай.

Таким образом, приказ ООО «Мечел – Материалы» от 02.01.2013 г. о лишении С. премии по итогам работы за декабрь 2012 г. на 100% был признан незаконным.

Интересы истца представлял юрист Правового центра «Металлург» А. Мещеряков.

К. обратился в Таштагольский городской суд Кемеровской области с иском к ОАО «Таштагольское дорожное ремонтно-строительное управление» (ОАО «ТДРСУ») о признании приказа о взыскании материального ущерба незаконным, также просил суд компенсировать моральный вред, причиненный ему действиями работодателя.

В иске К. указал, что работает водителем в ОАО «ТДРСУ». 11.07.2012 г. ответчиком был издан приказ о взыскании с него материального ущерба в сумме 4 396 рублей. Ответчик мотивировал свое решение необоснованным перерасходом К. топлива в июне 2012 года при исполнении трудовых обязанностей по причине его халатного отношения к имуществу работодателя, ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, нарушения ПВТР.

К. пояснил суду, что выполнял свои обязанности надлежащим образом, ПВТР не нарушал, от установленных работодателем маршрутов движения на смену не отклонялся, хищений топлива и несанкционированных сливов за июнь 2012 года им не производилось, а работодателем не зафиксировано. Также истец пояснил, что перерасход топлива возможен по причине эксплуатации автомобиля в плохих дорожных условиях (при пробуксовке автомобиля по грязи на дороге после дождя и т.д.). Кроме этого, в его должност-

ные обязанности не входит информирование руководителя о перерасходе топлива, в локальных нормативных актах ответчика также ничего не сказано о том, что водителям запрещен сверхнормативный расход, отсутствует указание на его обязанность соблюдать нормы ГСМ на служебном транспорте работодателя.

Ответчик искивые требования не признал. Однако суд согласился с доводами К. и отменил приказ ОАО «ТДРСУ» от 11.07.2012 г. о взыскании с истца материального ущерба, а также взыскал с ответчика в пользу К. компенсацию морального вреда в сумме 2000 рублей.

Ответчик обжаловал это решение суда, но Судебная коллегия по гражданским делам Кемеровского областного суда оставила апелляционную жалобу без удовлетворения, а решение городского суда – без изменения.

Во всех инстанциях интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области С. Никитенко.

М. обратился в Центральный районный суд г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края с иском к ОАО «Амурметалл» о признании распоряжения незаконным и взыскании производственной премии.

Распоряжением начальника цеха от 25.02.2013 г. за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) ОАО «Амурметалл», а именно, за уход с рабочего места до окончания смены и нахождение на проходной в 20.08, М. снижен размер производственной премии за февраль 2013 года на 25 %, что составляет 2 576 рублей.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что М. работает в ОАО «Амурметалл» в сортопрокатном цехе в должности мастера по ремонту энергогазооборудования, что подтверждается трудовым договором и приказом о приеме на работу.

На основании распоряжения директора по персоналу и общим вопросам М. с 11.02.2013 г. установлен график работы с 8.00 до 20.00.

Истец пояснил суду, что в течение рабочего дня он осуществляет контроль за работниками, а вечером передает смену другому мастеру. 13.02.2013 г. около 20.00 он сдал смену, быстро переоделся и ровно в 20.00 вышел из цеха. От цеха до проходной быстрым шагом можно пройти за несколько минут. Проходную он прошел в 20.09.54, т.е. режим рабочего времени он не нарушил. На проходной ему предложили предъявить пропуск и записали его фамилию, а позже ознакомили с распоряжением о лишении премии на 25%.

Ответчик пояснил суду, что в организации периодически проводятся проверки соблюдения работниками трудового распорядка. В 20.00 М. должен был закончить работу, сдать смену, переодеться и дойти до проходной. Проходную должен был пройти в 20.20. Поскольку он прошел проходную ранее, следовательно, раньше покинул рабочее место. При этом каких-либо внутренних локальных актов, регулирующих порядок и время прохождения проходной, на предприятии не имеется. Истец привлечен к ответственности на основании служебной записки, из которой следует, что он находился в помещении проходной в 20.08.

Выслушав участников процесса, изучив материалы дела, суд пришел к следующему.

М. прошел проходную 13.02.2013 г. в 20:09.54.

Согласно должностной записке начальника отдела ООТиЗ от 14.02.2013 г., в ходе проведения проверки использования рабочего времени было выявлено нарушение трудовой дисциплины М., который 13.02.2013 г. находился в помещении проходной в ожидании окончания рабочей смены 13.02. 2013 г. в 20.08.

ПВТР ОАО «Амурметалл» установлено, труд всех категорий работников регулируется графиком работы. До начала работы работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в порядке, установленном в подразделениях предприятия.

Принимая во внимание, что график работы М. установлен с 08.00 ч. до 20.00 ч., проходную он прошел в 20.09.54, т.е. после окончания рабочей смены, следовательно основания для снижения премии по причине нарушения ПВТР отсутствовали.

Доводы ответчика о том, что истец должен был пройти проходную в 20.20, суд не принял во внимание, поскольку они не нашли своего подтверждения в материалах дела и опровергаются локальными актами, действующими в ОАО «Амурметалл».

На основании изложенного суд признал распоряжение начальника сортопрокатного цеха ОАО «Амурметалл» в части снижения производственной премии истцу незаконным и взыскал с ответчика в пользу М. производственную премию в размере 2 576 рублей.

Интересы истца в суде представлял правовой инспектор труда ГМПП по Хабаровскому краю А. Ременников.

В 2013 году прокурор Светлинского района обратился в Ясененский районный суд Оренбургской области с иском в интересах неопределенного круга лиц к ООО «Головная управляющая компания» (далее ООО «ГУК»), ООО «Буруктальское никелевое месторождение» (далее – ООО «БНМ») о признании противоречащим закону и отмене п.3 приказа «О подготовке мероприятий по консервации карьера» от 01.05.2013 года № 017.

Как следует из материалов дела, названным приказом исполнительному директору ООО «БНМ» было поручено подготовить мероприятия по консервации карьера. Пунктом 3 этого же приказа предписано осуществлять оплату труда работникам, находящимся в простое по не зависящим от работодателя причинам, в размере 2\3 тарифной ставки (оклада).

Приказ подписан генеральным директором ООО «ГУК» Ш.

Спорный пункт приказа был опротестован прокурором Светлинского района, но указание прокурора о его отмене не было исполнено.

Суд установил, что причиной приостановки работы сотрудников предприятия послужил отказ ООО «Буруктальский никелевый завод» (далее ООО «БНЗ») от приобретения продукции ООО «Буруктальское никелевое месторождение» и отсутствие других рынков сбыта, что связано с хозяйственной деятельностью организации и является одним из рисков предпринимательской деятельности.

Однако, согласно разъяснению Торгово-промышленной палаты РФ, полученному по запросу ЦС ГМПР, негативные финансово-экономические факторы, а именно так называе-

мый «мировой кризис», не являются форс-мажором, а относятся к финансовым (коммерческим) рискам в отношениях между субъектами предпринимательской деятельности.

Поэтому простой по вышеуказанному основанию не может служить основанием для его оплаты в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки оклада и исключать вину работодателя. Простой с 01.05.2013 г. имел место по вине работодателя и подлежит оплате из расчёта не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работников.

Кроме того, суд отметил, что приказ «О подготовке мероприятий по консервации карьера» от 01.05.2013 г. издан со следующими нарушениями трудового законодательства: отсутствует учет мнения представительного органа работников; решение о простое и его оплате принято ненадлежащим работодателем, поскольку ООО «ГУК» не является работодателем работников ООО «БНМ».

На основании изложенного суд пункт 3 приказа «О подготовке мероприятий по консервации карьера» от 01.05.2013 г. противоречащим закону и отменил его.

Компенсация морального вреда

Щ. обратился в Саткинский городской суд Челябинской области с иском к ОАО «Комбинат «Магnezит», ООО «Саткинский щебзавод», ООО «Переработка промышленных отвалов Саткинского чугуноплавильного завода» (ООО «ППО СЧПЗ») о взыскании солидарно компенсации морального вреда в связи с профзаболеванием в размере 300 000 рублей.

Однако в судебном заседании был подтвержден факт установления Щ. в апреле 2013 г. 40% утраты профессиональной трудоспособности и присвоения третьей группы инвалидности на основании акта о случае профессионального заболевания от 26.02.2013 г. В нем указывалось, что причина профессионального заболевания – длительное многократное воздействие на организм вредных производственных факторов в результате работы у ответчиков.

Ответчики иск не признали и просили отказать в удовлетворении исковых требований.

В соответствии со ст. 1080 ГК РФ лица, совместно причинившие вред, отвечают перед потерпевшим солидарно. По заявлению потерпевшего и в его интересах суд вправе возложить на лиц, совместно причинивших вред, ответственность в долях.

Материалами дела установлено, что продолжительность трудовой деятельности Щ. в условиях неблагоприятных производственных факторов составила 22 года 3 месяца, из них в ОАО «Комбинат «Магнезит» – 11 лет 9 мес., в ООО «Саткинский щебзавод» – 1 год 5 мес., в ООО «ППО СЧПЗ» – 2 года 4 мес. (на момент составления акта), в связи с чем при определении размера компенсации суд учел период работы истца у каждого ответчика.

Суд признал доводы ответчиков об отсутствии их вины в возникновении профзаболевания несостоятельными и удовлетворил иск частично: взыскал с ОАО «Комбинат «Магнезит» в счет компенсации морального вреда Щ. 50 000 рублей, с ООО «Саткинский щебзавод» – 7 000 рублей, с ООО «ППО СЧПЗ» – 13 000 рублей, то есть суммарно 70 000 рублей; в остальной части исковых требований Щ. суд отказал.

Интересы истца в суде представляла правовой инспектор труда ГМПР по Челябинской области Н. Платонкина.

Ш. обратилась в Гурьевский городской суд Кемеровской области с иском к ОАО «Гурьевский металлургический завод» о возмещении морального вреда за утрату трудоспособности, вызванную профессиональным заболеванием, в размере 150 000 рублей.

Суду Ш. пояснила, что более 33 лет она проработала машинистом крана металлургического производства сорто-прокатного цеха на ОАО «Гурьевский металлургический завод». В период работы ею было получено профессиональное заболевание и установлено 30% утраты профессиональной трудоспособности, после чего она была вынуждена оставить работу (уволена 26.11.2012 г. по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы). Согласно справке МСЭ, вины истицы в получении заболевания нет. До подачи иска Ш. обращалась к генеральному директору предприятия, но он отказался выплачивать компенсацию.

В суде ответчик также иск не признал, обосновав это тем, что размер компенсации завышен, а истица сама ненадлежащим образом проявляла заботу о состоянии своего здоровья, так как в течение продолжительного периода подвергала себя воздействию вредных производственных факторов после назначения трудовой пенсии.

По результатам рассмотрения дела суд посчитал, что истицей доказаны перенесенные и переносимые физические и нравственные страдания, связанные с утратой здоровья, а

доводы ответчика – необоснованны, и взыскал с ОАО «Гурьевский металлургический завод» в пользу Ш. компенсацию морального вреда в сумме 100 000 рублей.

В суде интересы истицы представлял главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области А. Белинин.

Т. обратился в Губкинский городской суд Белгородской области с иском к ОАО «Лебединский ГОК» о возмещении компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием.

В исковом заявлении Т. просил взыскать с ответчика компенсацию морального вреда, причиненного в связи с утратой трудоспособности, в размере 500 000 рублей, ссылаясь на физические и нравственные страдания, понесенные в связи с причинением вреда здоровью. Также Т. указал, что в добровольном порядке ответчик моральный вред ему не возместил.

Из материалов дела следует, что Т. работал на комбинате «КМАруда» в период с 17.08.1967 г. по 24.05.1968 г. и с 01.04.1972 г. по 01.01.1978 г. помощником машиниста, машинистом экскаватора в Лебединском железнодорожном цехе, был постоянно занят на погрузке руды на поверхности Лебединского рудника.

В соответствии с приказом от 20.12.1977 г. Лебединский железнодорожный цех передан в подчинение Лебединскому ГОКу, и в период с 01.01.1987 г. по 14.10.1996 г. Т. работал в ОАО «Лебединский ГОК» полный рабочий день машинистом экскаватора в железнодорожном цехе, а затем на дробильно – сортировочной фабрике (производственный участок по отгрузке рудного сырья на поверхности). 14.10.1996 г. уволен

по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, что подтверждается записями в трудовой книжке.

25.07.1996 г. ему установлено профзаболевание – вибрационная болезнь 2 степени и 2 группа инвалидности со степенью утраты профессиональной трудоспособности 80% бесспорно, что подтверждается справками МСЭ.

Актом о расследовании профессионального заболевания также подтверждается, что стаж работы истца в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов составил 29 лет, заболевание является профессиональным. Наличия вины работника, а также раннего профзаболевания у него не установлено.

Суд признал исковые требования обоснованными и обязал ОАО «Лебединский ГОК» выплатить в пользу Т. денежную компенсацию морального вреда в сумме 300 000 рублей.

В суде интересы истца представляла правовой инспектор труда ГМПР по Белгородской области Г. Морозова.

Д. обратилась в Калининский районный суд г. Челябинска с иском к ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат» (далее – ОАО «ЧМЭК») о взыскании компенсации морального вреда в размере 410 000 руб. в связи с профессиональным заболеванием.

В обоснование иска она указала, что в июле 2007 г. ей было установлено профессиональное заболевание – силикоз. В акте о случае профессионального заболевания от 09.08.2007 г. указано, что причиной данного заболевания послужило длительное воздействие на организм человека вредных произ-

водственных факторов в результате работы у ответчика, вина истца в профессиональном заболевании не установлена.

Исследовав материалы дела, суд посчитал, что иск Д. подлежит частичному удовлетворению по следующим основаниям.

Д. работала в ОАО «ЧЭМК» с 09.07.1980 г. по 31.03.1997 г., с 01.04.1999 г. по 24.12.2001 г. во вредных условиях машинистом крана и шихтовщиком в плавильном цехе ферросплавного производства, а в период с 01.04.1997 г. по 31.03.1999 г. в цехе, арендованном ООО ТД «Центр пищевой индустрии» у ОАО «ЧЭМК».

Согласно Акту о случае профессионального заболевания от 09.08.2007 г. в ОАО «ЧЭМК» проведено расследование случая профессионального заболевания, в ходе которого установлено, что стаж работы Д. в качестве машиниста крана составляет 25 лет 7 месяцев. Профессиональное заболевание возникло в результате несовершенства технологии, неэффективности вентиляции. Непосредственной причиной профессионального заболевания послужил контакт с кремнийсодержащей пылью. Вины работника нет. Прямая ответственность за возникновение случая профессионального заболевания возлагается на ОАО «ЧЭМК».

Суд посчитал, что доводы ответчика о возможном возникновении профессионального заболевания истца в связи с работой в период с 25.03.2002 г. по 31.12.2002 г., с 20.01.2004 г. по 14.07.2010 г. в ОАО «Челябинский цинковый завод» носят предположительный характер, не подтверждены какими – либо доказательствами и опровергаются актом о случае профессионального заболевания, установившим ОАО «ЧЭМК» единственным работодателем, работа во вредных ус-

ловиях которого привела к возникновению у Д. профессионального заболевания.

Таким образом, суд пришел к выводу о доказанности причинения Д. в результате воздействия вредных производственных факторов физических страданий, связанных с развитием у нее профессионального заболевания.

Суд решил взыскать в пользу Д. компенсацию морального вреда в размере 100 000 рублей, в удовлетворении иска в остальной части отказать.

В суде интересы истицы представлял юрист Правового центра «Металлург» А. Мещеряков.

Возмещение ущерба

ОАО «Уралредмет» обратилось в Верхнепышминский городской суд Свердловской области с иском к К. о возмещении ущерба.

В обоснование своих требований истец указал, что К. на основании соглашений от 21.12.2012 г. и 01.04.2013 г. прошла обучение за счет ОАО «Уралредмет» на общую сумму 30 400 рублей. Следуя этим соглашениям, К. была обязана сохранять трудовые отношения с работодателем не менее двух лет после окончания обучения, но уволилась 06.06.2013 г. по собственной инициативе, чем нарушила условия соглашений. Кроме этого, К. должна была возместить истцу понесенные на ее обучение расходы. Истец просил суд взыскать потраченные на ее обучение денежные средства.

К. обратилась в суд со встречным иском к ОАО «Уралредмет» о признании соглашений об обучении недей-

ствительными. В иске она указала, что, работая на предприятии в должности инженера спектрального анализа, уже имела профессиональную подготовку (обучение), иначе ее не назначили бы на эту должность. Учеба не была связана с получением первоначальной профессиональной подготовки или переобучением по другой профессии и проводилась в рамках повышения квалификации. В связи с этим К. считала, что заключение с ней спорных соглашений (ученических договоров) противоречит ТК РФ, и ущерб работодателю она не причиняла.

В суде работодатель не признал встречные иски требования и пояснил, что К. действительно направлялась на обучение в порядке повышения квалификации. При этом работодатель полагал, что повышение квалификации следует расценивать как получение образования.

К. в суде иски требования ОАО «Уралредмет» не признала, на удовлетворении встреченного иска настаивала. Пояснила, что повышение квалификации необходимо было самому работодателю для того, чтобы пройти аккредитацию испытательной лаборатории в 2013 году, а ее должностная инструкция предусматривала обязанность периодического переобучения. Согласно коллективному договору предприятие должно оплачивать обучение сотрудников, если есть такая необходимость. К. было известно, что за счет предприятия можно получить высшее образование с условием последующей отработки сроком в 2-3 года. Но в данном случае с нее потребовали выплату средств, потраченных на оплату курсов повышения квалификации.

По результатам рассмотрения дела суд пришел к следующему.

В соответствии со ст. 198 ТК РФ, работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы (ред. от 02.07.2013 г.). Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение, на переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Работодатель признал, что расходы на обучение понесены в связи с необходимостью повышения квалификации по имеющейся у работника специальности. Получение новой специальности, в том числе дополнительной, либо переподготовка не предполагались.

Суд установил, что имело место не профессиональное обучение работника новой профессии или переобучение, являющиеся обязательным условием ученического договора, а повышение квалификации работника, оплачиваемое за счет средств работодателя. При вынесении решения суд также учел, что прохождение обучения являлось одним из условий получения предприятием определенного статуса своего подразделения (лаборатории). При таких обстоятельствах у работодателя не имелось оснований для заключения соглашений,

которым фактически придавалось значение ученических договоров.

Суд отказал ОАО «Уралредмет» в требованиях о взыскании расходов на обучение с К., признал соглашения об обучении между К. и ОАО «Уралредмет» недействительными.

В суде интересы К. представлял правовой инспектор труда ГМПП по Свердловской области О. Рахимов.

Внесение дополнений в трудовую книжку

К. обратился в Губкинский городской суд Белгородской области с иском к ОАО «Лебединский ГОК» о внесении дополнительной записи в трудовую книжку.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что 14.04.1992 г. К. был принят на дробильную фабрику ОАО «Лебединский ГОК» слесарем-ремонтником 4 разряда. Продолжал выполнять ту же работу на том же участке до 01.02.2002 г., однако в записях его трудовой книжки от 01.01.1995 г. и от 01.06.1998 г. отсутствовало указание, что он работал в отделении (переделе) дробления.

Отсутствие таких записей нарушает его право на включение соответствующих периодов работы по Списку № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

Суд также установил, что согласно плановой штатной расстановке рабочих управления обогатительного производства от 01.04.1993 г., утвержденной генеральным директором ОАО «Лебединский ГОК» в Управление обогатительного производ-

ства (УОП) было включено основное производственное отделение № 5, в которое входили основные производственные участки (дробление) № 1 и № 2, а также производственные участки (ремонт и содержание мехоборудования), производственный участок (ремонт и обслуживание грузоподъемных механизмов), производственный участок (ремонт и обслуживание энергооборудования). Такая же плановая штатная расстановка действовала с 15.02.1996 г. и с 01.05.1997 г.

Записи от 01.01.1995 г. и от 01.06.1998 г. в трудовой книжке истца не содержат указания о том, что в Управление обогатительного производства вошел корпус крупного дробления в виде двух основных производственных участков (дробления) и что он продолжал работать и обслуживать грузоподъемные механизмы именно на этих участках. Указанные обстоятельства были подтверждены показаниями свидетелей, а также записью в трудовой книжке истца от 01.02.2002 г., согласно которой он переведен слесарем-ремонтником 6 разряда производственного участка (ремонт и обслуживание грузоподъемных механизмов фабрики, передел дробления) обогатительной фабрики, хотя фактически с 14.04.1992 г. К. работал на одном и том же участке дробления. Пояснения свидетелей подтверждаются записями в их трудовых книжках и плановыми штатными расстановками. То, что К. продолжал работать на одном и том же участке дробления подтверждается и записью в приказе (распоряжении) от 01.06.1998 г., указывающей основание перевода – повышение квалификации, то есть перевод не связан с другой работой или переводом в другое подразделение.

Суд обязал ОАО «Лебединский ГОК» дополнить запись от 01.01.1995 г. и запись от 01.06.1998 г. в трудовой книжке К.

уточнением места работы – «основной производственный участок дробления».

Интересы истца в суде представляла правовой инспектор труда ГМПР по Белгородской области Г. Морозова.

Трудовая пенсия

С. обратился в Чусовской городской суд Пермского края с иском к государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда РФ в г. Чусовом по Пермскому краю (УПФР) – о включении в общий страховой стаж периода его работы с 12.05.1989 г. по 01.12.1989 г. на предприятии «Дунай Вашмю» в г. Дунайварош (Венгерская Народная Республика).

В суде истец пояснил, что в августе 2012 года ему была назначена трудовая пенсия. Период работы на предприятии «Дунай Вашмю» не зачтён в страховой стаж в виду отсутствия необходимых документов. Представить их не было возможным, поскольку ГУП «Зарубежчермет» – предприятие, ответственное за направление работников в заграникомандировки – ликвидировано, сведения в архиве не сохранились.

Ответчик требования не признал и пояснил, что в соответствии со ст. 13 Закона РФ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» при подсчете страхового стажа период работы и (или) иной деятельности, до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», подтверждается документами, выдаваемыми в установленном порядке работодателями или соответствующими государ-

ственными (муниципальными) органами. При подсчете страхового стажа периоды работы на территории РФ могут устанавливаться на основании показаний двух или более свидетелей, если документы о работе утрачены в связи со стихийным бедствием (землетрясением, наводнением, ураганом, пожаром и тому подобными причинами) и восстановить их невозможно. В иных случаях допускается установление стажа работы на основании показаний двух и более свидетелей при утрате документов по другим причинам (вследствие небрежного их хранения, умышленного уничтожения и тому подобных причин) не по вине работника.

Способ подтверждения страхового стажа по свидетельским показаниям может быть использован только в случае отсутствия документов, если восстановить их невозможно. Поскольку трудовая книжка – основной документ, подтверждающий периоды работы – не содержит сведений о работе С. в период с 12.05.1989 г. по 01.12.1989 г., а документы, подтверждающие нахождение гражданина в заграничной командировке отсутствуют, то решение о зачете в общий трудовой стаж не может быть принято.

Рассмотрев материалы дела, суд установил, что С. с 19.01.1988 г. по 11.05.1989 г. работал в Чусовском специализированном строительно-монтажном управлении (СМУ) треста «Уралдомремонт» монтажником по монтажу стальных конструкций, постоянно занятым на ремонте металлургического оборудования. С 12.05.1989 г. был освобожден от занимаемой должности в связи с выездом в заграничную командировку. 01.12.1989 г. истец вновь приступил к работе монтажника в СМУ, а 21.06.1990 г. уволился по собственному желанию.

Факт нахождения истца в заграничной командировке в судебном заседании подтвержден свидетельскими показаниями и благодарственным дипломом за успешную работу на реконструкции доменной печи.

Суд также установил, что ГУП «Зарубежчермет» прекратило свою деятельность. Однако суд посчитал, что отсутствие каких – либо письменных документов, подтверждающих работу истца на предприятии «Дунай Вашмю» в Венгрии, не может влиять на его пенсионные права, поскольку нет вины истца в несохранности данных документов.

Суд, заслушав стороны, свидетелей, исследовав материалы дела, изучив положения п. 1 ст. 10, ст. 13 Закона РФ № 173-ФЗ от 17.12.2011 г. «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», ст. 29 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», Соглашение о сотрудничестве между СССР и Венгерской Народной Республикой в области социального обеспечения, Правила об условиях труда советских работников за границей, утвержденные Постановлением Государственного комитета труда СССР от 25.12.1974 г. № 365 и действовавшие до 17.01.2003 г., обязал ответчика включить в страховой стаж и общий трудовой стаж С. период работы с 12.05.1989 г. по 30.11.1989 г. в Венгерской Народной Республике в г. Дунайварош на предприятии «Дунай Вашмю».

Интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Пермскому краю С. Лозбинёв.

Л. обратился с иском к Управлению Пенсионного Фонда РФ (УПФР) по г. Медногорску (Оренбургская обл.) о включении периодов работы в стаж, дающий право на досрочную трудовую пенсию по старости.

В суде Л. пояснил, что ему было отказано в назначении пенсии в связи с отсутствием требуемого стажа. Ответчиком не были включены в стаж его периоды работы слесарем механосборочного участка по ремонту основного технологического оборудования УСПиК металлургического цеха, обжигового участка по переработке клинкера и концентрата брикетной фабрики ремонтно-механического участка капитальных ремонтов на АООТ «Медногорский медно-серный комбинат» (АООТ «ММСК») с 01.01.1996 г. по 31.07.2000 г., и на ООО «Медногорский медно-серный комбинат» с 01.08.2000 г. по 31.12.2000 г.

Спорные периоды не были включены в специальный стаж потому, что поименованная в трудовой книжке и первичных документах профессия истца не предусмотрена Списком №1. Истец считает это необоснованным, т.к. фактически выполнял работу слесаря – ремонтника. Работодателем его профессия была неправильно указана как в штатном расписании, так и в приказах о приеме на работу. Позже работодатель внес соответствующую запись в трудовую книжку, выдал справку о льготном характере труда в спорные периоды.

Ответчик исковые требования не признал в виду отсутствия документального подтверждения занятости истца выполнением работ в течение полного рабочего дня по профессии слесаря – ремонтника (по Списку №1).

Суду был представлен приказ от 03.02.2005 г. по предприятию о внесении изменений в трудовые книжки. Конкурсным управляющим АООТ «ММСК» было приказано признать недействительными записи в трудовых книжках работников, поручить ООО «Медно-серный комбинат» внести соответствующие изменения в трудовые книжки, приведя записи в соответствие с наименованиями профессий льготных Списков №1 и №2, внести изменения в штатное расписание.

Соответственно профессия Л. стала именоваться «слесарь – ремонтник».

Также суду была представлена уточняющая справка, подтверждающая неверное наименование работодателем выполняемой истцом работы и законность действий работодателя по приведению записи о профессии в соответствие с характером выполняемой работы.

Суд удовлетворил иск, обязал УПФР включить спорные периоды работы в льготный стаж и назначить досрочную трудовую пенсию с 23.08.2012 г.

Интересы истца в суде представлял главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области В. Боровик.

В. обратилась в Медногорский суд Оренбургской области с иском к государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда РФ (УПФР) в г. Медногорске, в котором она просила отменить решение УПФР в части отказа включить период с 06.10.1992 г. по 24.02.1993 г. (нахождение в отпуске по уходу за ребенком) в стаж, дающий право на досрочную пенсию, обязать УПФР зачесть данный период в специальный стаж и назначить досрочную пенсию.

Ответчик не признал исковые требования, пояснив, что Законом РФ от 25.09.1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РФ» были внесены изменения, согласно которым период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком не включается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, а приравнивается к отпуску без сохранения заработной платы.

В. пояснила суду, что работала в районах Крайнего Севера с 28.11.1980 г. по 24.02.1993 г., с 24.02.1990 г. по 24.02.1993 г. находилась в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. В льготный стаж пенсионным органом не был засчитан период с 06.10.1992 г. по 24.02.1993 г., продолжительностью 4 месяца 19 дней. В. считала невключение спорного периода в специальный стаж незаконным, поскольку отпуск ей был предоставлен до внесения изменений в законодательство.

Рассмотрев материалы дела, суд удовлетворил иск и указал следующее.

В соответствии с п. 27 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 11.12.2012 г. №30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии» при разрешении споров, возникших в связи с включением женщинам в стаж, дающий право на досрочную пенсию, периода нахождения в декретном отпуске, судам следует исходить из того, что если указанный период имел место до 06.10.1992 г. (времени вступления в силу внесенных изменений в Кодекс законов о труде РФ, с принятием которых период нахождения в отпуске по уходу за ребенком не включается в специальный стаж для назначения пенсии на льготных условиях), то он подлежит включению в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Необходимо учитывать, что если данный отпуск начался до 06.10.1992 г., то период нахождения в нем подлежит включению в специальный стаж, независимо от момента его окончания (до или после этой даты).

Таким образом, суд обязал ответчика включить в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости В., спорный период и назначить досрочную пенсию.

Интересы истца в суде представлял главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области В. Боровик.

Г. обратился в Саткинский городской суд Челябинской области с иском к государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда РФ в Саткинском районе Челябинской области (УПФР) о включении в льготный стаж спорных периодов работы и назначении пенсии.

В обоснование требований Г. указал, что 13.12.2012 г. он обратился в УПФР с заявлением о назначении досрочной трудовой пенсии по старости (Список № 2). При рассмотрении данного вопроса из его специального трудового стажа исключены следующие периоды работы: с 13.04.1987 г. по 21.01.1991 г. слесарем-инструментальщиком 5 разряда в ремонтно-механическом цехе (РМЦ) в АО «Комбинат «Магнезит» (участок товаров народного потребления), с 23.01.1991 г. по 07.12.1992 г. электрогазосварщиком 5 разряда в кооперативе «Кристалл – 2», с 21.12.1992 г. по 07.03.1995 г. слесарем – инструментальщиком в цехе бытовых металлоизделий АО «Комбинат «Магнезит».

Решением УПФР от 21.12.2012 г. ему было отказано в назначении досрочной пенсии по старости в связи с недостаточностью стажа на соответствующих видах работ.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что истец в период с 13.04.1987 г. по 21.01.1991 г. работал в цехе, где производились ножницы и в его обязанности входила обрубка облоя по внешнему контуру заготовки ножниц после горячей штамповки, которая заключалась в том, что он ручной шлифовальной пневматической машинкой с абразивным шлифовальным кругом подгонял штампы ножниц до нужной формы в течение всей рабочей смены. Оплата была сдельно-премиальная за количество сданных штампов. Выполнение работы подтверждается следующими доказательствами:

- ♦ архивной справкой, выданной ОАО «Комбинат «Магнезит» на основании контрольных табелей, подтверждающих работу истца в качестве слесаря-инструментальщика РМЦ;

- ♦ техническим чертежом производства ножниц;

- ♦ технологической инструкцией производства хозяйственных ножниц, действующей на комбинате «Магнезит»;

- ♦ паспортом машины ручной шлифовальной пневматической, из которого следует, что данный инструмент предназначен для шлифовальных, зачистных и полировочных работ по металлу и другим материалам.

Свидетели, допрошенные в судебном заседании, пояснили, что истец в период с 1987 г. по 1991 г. работал в РМЦ комбината. Цех в этот период изготавливал только ножницы. Истец ручной шлифовальной машинкой с абразивными кругами доводил штампы ножниц до нужных размеров. Кроме истца эту работу никто не выполнял, рабочее место у него было на территории цеха, в обособленном помещении.

Суд принял показания свидетелей, поскольку их трудовой стаж подтвержден записями в трудовых книжках и

данные об их личной заинтересованности в исходе дела отсутствуют.

Суд посчитал возможным включить в специальный стаж Г. период работы с 13.04.1987 г. по 21.01.1991 г. в качестве слесаря-инструментальщика в ремонтно – механическом цехе АО «Комбинат «Магнезит». Свое решение суд обосновал соответствующими разъяснениями Пенсионного фонда РФ (письма ПФР № 06/18593 от 06.10.2003 г. и от 19.03.2004 г.) о том, что периоды работы до 01.01.1992 г. засчитываются в льготный стаж без проверки полной занятости.

Суд указал, что требование истца о включении в специальный стаж периода работы в качестве слесаря-инструментальщика в цехе бытовых металлоизделий АО «Комбинат «Магнезит» с 13.04.1992 г. по 21.01.1995 г. не подлежит удовлетворению, так как никаких доказательств занятости истца полный рабочий день на обдирке, точке, резке, шлифовке металлических изделий и инструмента абразивными кругами сухим способом истцом не предоставлено, а судом не добыто.

Также не подлежит удовлетворению требование истца о включении в специальный стаж периода работы с 23.01.1991 г. по 07.12.1992 г. в качестве электрогазосварщика кооператива «Кристалл-2», поскольку, как видно из трудовой книжки Г., запись о периоде работы его электрогазосварщиком в кооперативе «Кристалл-2» не заверена печатью организации. Согласно архивной справке МКУ «Саткинский районный архив», документы по данному кооперативу на хранение в архив не поступали.

Поскольку никаких сведений о данном кооперативе у суда не имеется, каких-либо других доказательств работы в данном кооперативе истцом не предоставлено, то отказ УПФР во

включении указанного периода работы как не подтвержденного надлежащими документами в установленном законом порядке, является правильным.

С зачетом не оспариваемого ответчиком стажа на специальных видах работ 4 года 4 месяца 9 дней, специальный стаж Г. по состоянию на день подачи заявления (13.12.2012 г.) составил 8 лет, что является достаточным для назначения досрочной пенсии по Списку № 2.

Следовательно, требование истца о назначении досрочной трудовой пенсии по старости с 13.12.2012 г. подлежит удовлетворению.

Суд обязал ответчика включить в специальный стаж Г. в связи с тяжелыми условиями труда период работы с 13.04.1987 г. по 21.01.1992 г. в качестве слесаря – инструментальщика в ремонтно-механическом цехе и назначить Г. с 13.12.2012 г. досрочную пенсию по старости.

Интересы истца в суде представляла правовой инспектор труда ГМПР по Челябинской области Н. Платонкина.

Присвоение звания «Ветеран труда»

Г. обратилась в Лысьвенский городской суд Пермского края с иском к территориальному управлению Министерства социального развития (далее Минсоцразвития) Пермского края по Лысьвенскому городскому округу о возложении обязанности по присвоению звания «Ветеран труда».

В суде было установлено, что 18.01.2013 г. Г. обратилась ответчику с заявлением о присвоении ей звания «Ветеран труда». В связи с отсутствием документов, подтверждающих

принятие решения о ее награждении федеральным органом исполнительной власти, в присвоении звания «Ветеран труда» ей было отказано.

Истица имела стаж работы более 35 лет, в том числе более 25 лет в профкоме Лысьвенского металлургического завода.

В 2009 году она была награждена Почетной грамотой ФНПР «За длительную и безупречную работу в профсоюзах», в 2012 году – нагрудным знаком ФНПР «За активную работу в профсоюзах», что подтверждается записями в трудовой книжке, а также выписками из протоколов заседания комиссии профкома завода, выписками из постановлений Исполкома ФНПР.

Почетная грамота ФНПР учреждена постановлением Исполкома Генерального совета ФНПР № 1-13 от 30.11.1993 г. В соответствии с Положением о Почетной грамоте ФНПР эта грамота ФНПР учреждается для награждения профсоюзных работников за длительную и безупречную работу в профсоюзах, активистов профсоюзного движения – за многолетний добросовестный труд и активную работу в профсоюзах, а также профсоюзных организаций, внесших большой вклад в работу по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов и трудовых коллективов. Награждение Почетной грамотой ФНПР производится Исполкомом ФНПР по представлению членских организаций ФНПР, предприятий, организаций и учреждений ФНПР, структурных подразделений Аппарата Федерации. Почетной грамотой ФНПР, как правило, награждаются лица, проработавшие в профсоюзных органах не менее 10 лет и награжденные ранее почетными грамотами профорганов общероссийских (межрегиональ-

ных) профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов.

Согласно письму Министерства труда и социального развития РФ от 15.09.1997 г. № 4545-СК «О ведомственных знаках отличия в труде, учитываемых при присвоении звания «Ветеран труда», наряду с орденами и медалями СССР и Российской Федерации, почетными званиями СССР и Российской Федерации учитываются, в частности, нагрудные знаки «За активную работу в профсоюзах», почетные грамоты ВЦСПС и ФНПР «За длительную, безупречную работу в профсоюзах».

К ведомственным знакам отличия в труде также относятся: Почетная грамота ВЦСПС и ФНПР «За длительную, безупречную работу в профсоюзах» при условии, если награжденный состоял в штате и получал заработную плату в профорганах или в организациях и учреждениях, подведомственных профсоюзам.

Таким образом, суд посчитал, что Почетная грамота ФНПР «За длительную и безупречную работу в профсоюзах» и нагрудный знак ФНПР «За активную работу в профсоюзах», которыми была награждена истица, являются для нее ведомственными наградами, поскольку были получены ею за трудовые отличия в период работы в профсоюзном комитете Лысьвенского металлургического завода. Соответственно данные знаки отличия должны учитываться при принятии решения о присвоении ей звания «Ветеран труда».

Поскольку в судебном заседании установлено, что Г., обращаясь в территориальное управление Минсоцразвития по Лысьвенскому городскому округу с заявлением о присвоении ей звания «Ветеран труда», представила все перечисленные в

Положении «О порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда» документы, суд искивые требования Г. удовлетворил и возложил на ответчика обязанность присвоить Г. звание «Ветеран труда».

Интересы истца в суде представлял правовой инспектор труда ГМПР по Пермскому краю С. Лозбинев.



Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: gmpinfo@ihome.ru
<http://www.gmpr.ru>
8(495) 692-13-62; 692-15-73

Подписано в печать 14.08.2014.

Формат 60x90/16. Печать офсетная.

Тираж 550 экз. Заказ 14-204.

Отпечатано в типографии ООО Агентство «Море»
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. 8(495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ