

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 3 марта 2021 г. по делу N 33-3144/2021

Судья Реутова А.А. Дело N 2-5506/2020

УИД 66RS0001-01-2020-005469-95

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе:

председательствующего Колесниковой О.Г.,

судей Зоновой А.Е., Мурашовой Ж.А.,

при ведении протокола судебного заседания помощником судьи Б.,

с участием прокурора отдела по обеспечению участия прокуроров в гражданском процессе Свердловской областной прокуратуры Беловой К.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело

по иску С. к акционерному обществу "Предприятие водопроводно-канализационного хозяйства Свердловской области" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула, задолженности по индексации, компенсации за задержку выплаты заработной платы, задолженности по надбавкам, компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе истца, апелляционному представлению прокурора на решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 04.12.2020.

Заслушав доклад судьи Колесниковой О.Г., объяснения истца, поддержавшей доводы апелляционной жалобы, объяснения представителей ответчика А. (доверенность от 16.11.2020 сроком до 31.12.2021) и Т. (доверенность от 11.01.2021 сроком до 31.12.2021), возражавших против удовлетворения апелляционной жалобы, заключение прокурора Беловой К.С., поддержавшей доводы апелляционного представления прокурора Верх-Исетского района г. Екатеринбурга Лобазова А.А. и полагавшей увольнение истца незаконным, судебная коллегия

установила:

С. обратилась в суд с указанным иском к акционерному обществу "Предприятие водопроводно-канализационного хозяйства Свердловской области" (далее по тексту Общество), ссылаясь в обоснование требований на следующие обстоятельства.

Истец с 21.01.2013 работала в Обществе в должности инженера-строителя службы технического надзора, уволена 22.06.2020 приказом работодателя N 148-к от

22.06.2020 по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением штата сотрудников). С увольнением не согласна ввиду нарушений установленного Трудовым кодексом РФ порядка увольнения по указанному основанию, выразившихся в неприменении работодателем положений ст. 179 Трудового кодекса РФ об оценке преимущественного права истца на оставление на работе, не предложении ей всех имеющихся в Обществе вакансий, игнорировании установленного ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ запрета на увольнение женщины, являющейся одинокой матерью и воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет. Истец настаивает на мнимости сокращения, поскольку потребность в выполнении возложенных на нее должностных обязанностей у работодателя не исчезла, напротив, работодатель продолжает выполнять работы по строительству объектов, функции истца переданы другому работнику. Также истец указывает на допущенную по отношению к ней дискриминацию и нарушение ее права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы в связи с тем, что работодатель в 2014 г. необоснованно уменьшил размер ее должностного оклада, не издавал приказ о повышении истцу разряда оплаты труда несмотря на ее неоднократные соответствующие обращения, создавал непреодолимые препятствия для ее карьерного роста, не производил индексацию заработной платы в нарушение ст. 134 Трудового кодекса РФ, не выплачивал предусмотренные Положением об оплате труда и стимулировании работников надбавки к должностному окладу за разъездной характер работы, за высокую профессиональную квалификацию, за особо сложную работу, за освоение нового оборудования, за непрерывный стаж работы в Обществе. Истец указала на причинение ей морального вреда таким неправомерным поведением работодателя.

На основании изложенного и с учетом последующего уточнения размера исковых требований, С. просила:

- восстановить ее на работе в должности инженера-строителя службы технического надзора Общества;
- взыскать с ответчика средний заработок за период вынужденного прогула по день восстановления на работе;
- взыскать с ответчика задолженность по индексации заработной платы за период с января 2013 г. по июнь 2020 г. в размере 1701733,48 руб. и компенсацию в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ в размере 786777,73 руб. по состоянию на 04.12.2020;
- взыскать с ответчика задолженность по надбавкам к окладу в размере 1159794 руб.;
- взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 100000 руб.

Ответчик возражал против удовлетворения иска, настаивая на наличии законного основания для увольнения С. и соблюдении установленного законом порядка прекращения трудового договора. Отрицал факт дискриминации в отношении истца и нарушения ее прав на оплату труда в соответствии с положениями трудового законодательства, локальных актов работодателя и условиями трудового договора между сторонами. Также ответчик заявил о пропуске истцом без уважительных причин установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ срока обращения в суд с требованиями о

взыскании сумм задолженности по индексации заработной платы и надбавок к должностному окладу.

Решением Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 04.12.2020 в удовлетворении исковых требований С. отказано.

С таким решением суда не согласились истец, прокурор Верх-Исетского района г. Екатеринбурга Лобазов А.А.

В апелляционной жалобе истец просит отменить решение суда и принять по делу новое решение об удовлетворении заявленного ею иска, указывая на неправильное применение судом при разрешении спора норм материального и процессуального права, несоответствие выводов суда установленным по делу обстоятельствам. В обоснование жалобы приводятся следующие доводы. Суд не дал должной оценки доказательствам, представленным истцом в подтверждение того, что она является одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, в связи с чем пришел к необоснованному выводу о неприменении в споре положений ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ, устанавливающей запрет на увольнение по инициативе работодателя указанной категории работников. Вывод суда о соблюдении при увольнении истца положений ст. ст. 179, 180 Трудового кодекса РФ противоречит установленным в ходе рассмотрения дела обстоятельствам, совокупность которых свидетельствует о наличии в действиях ответчика признаков злоупотребления правом. Так, изданию приказа об исключении из штатного расписания двух должностных ставок инженеров-строителей службы технического надзора предшествовало издание приказа от 09.01.2020 о создании Проектного офиса, а также приказа от 01.04.2020 об исключении из структуры Общества Департамента технического сопровождения и создании Департамента строительства. Во вновь созданный Департамент строительства были переведены работники Департамента технического сопровождения и Департамента службы Заказчика, в который входила служба технического надзора. При этом освободившаяся ставка руководителя службы технического надзора истцу предложена не была, на нее назначен А. На ставку помощника руководителя Проектного офиса переведена работник Г., так же как и истец занимавшая должность инженера-строителя службы технического надзора. Указанные мероприятия, по мнению истца, осуществлены работодателем намеренно с целью уклониться от оценки преимущественного права истца на оставление на работе и искусственного создания условий, при которых увольнению подлежала бы истец. Ответчик не доказал отсутствие у него вакансий, которые могли быть предложены истцу с учетом ее квалификации и опыта работы, в частности, не доказал невозможность выполнения ею обязанностей по должностям руководителя проектного офиса, инженера-технолога, инженера водоснабжения и водоотведения, начальника службы технического надзора, руководителя Департамента строительства. Суд не дал должной оценки тому обстоятельству, что с 18.06.2020, т.е. до момента увольнения истца, на вакантную с 16.06.2020 должность инженера водоснабжения и водоотведения была назначена П. - дочь генерального директора Общества. Факт увольнения П. через три месяца после начала работы свидетельствует о том, что прием ее на работу был осуществлен намеренно, с целью закрыть вакансию, которая могла быть предложена истцу с учетом имеющейся у нее квалификации. Суд не дал оценки противоречиям в представленных ответчиком документах (штатные

расписания, должностные инструкции), не проверил тождественность копий указанных документов их оригиналам. Апеллянт не согласна с выводом об отсутствии у работодателя обязанности предлагать ей вакансии в структурном подразделении Арамильское, поскольку в трудовом договоре место ее работы не конкретизировано, Общество осуществляет деятельность не только в г. Екатеринбурге, но и по всей территории Свердловской области. Истец полагает, что суд не проверил должным образом факт действительности сокращения. Также не согласна с решением суда в части отказа в удовлетворении требования о взыскании индексации по мотиву пропуска срока на обращение в суд, установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ, указывая, что не получала расчетных листков, не знала о составе заработной платы, в связи с чем, по существу, была лишена ответчиком права на подачу иска. Настаивает на том, что ответчик относится к организациям, финансируемым из бюджета, на него распространяется порядок индексации, установленный трудовым законодательством для государственных и муниципальных юридических лиц. Ответчик не доказал проведение индексации заработной платы путем увеличения должностного оклада или выплаты премии, напротив, реальный уровень заработной платы истца на протяжении ее работы в Обществе не повышался, а снижался. Не согласна истец с решением суда и в части отказа в удовлетворении ее требований о взыскании суммы надбавок к должностному окладу, приводя в опровержение вывода суда о пропуске ею срока на обращение в суд те же мотивы, что изложены выше. Настаивает на наличии у нее права на получение спорных надбавок со ссылкой на положения отраслевых тарифных соглашений, действие которых распространяется на ответчика, не заявившего в установленном порядке об отказе от присоединения к ним. Также истец указала на процессуальные нарушения, выразившиеся в рассмотрении дела в отсутствие представителя третьего лица Государственной инспекции труда в Свердловской области, не извещенного надлежащим образом о судебном заседании, а также нарушении судом срока изготовления мотивированного решения, лишении возможности своевременного ознакомления с протоколом судебного заседания.

Прокурор Верх-Исетского района г. Екатеринбурга Лобазов А.А. просит отменить решение, полагая необоснованным неприменение судом при разрешении спора положений ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ, устанавливающей запрет на увольнение по инициативе работодателя одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет. Настаивает на том, что истец относится к указанной категории работников, поскольку одна воспитывает ребенка <...> года рождения, отец ребенка от участия в его воспитании уклоняется, длительное время не исполнял обязанность по уплате алиментов, ребенок отца не знает. Между тем, судом первой инстанции указанным обстоятельствам надлежащей оценки не дано. Поскольку в ходе рассмотрения дела доказан факт уклонения отца ребенка от его воспитания, данное обстоятельство является основанием для признания истца одинокой матерью по смыслу ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ.

В возражениях на апелляционную жалобу представитель ответчика А. просит оставить решение суда без изменения, полагая несостоятельными доводы апеллянта.

В заседание судебной коллегии не явился представитель третьего лица Государственной инспекции труда в Свердловской области, которая о месте и времени апелляционного рассмотрения дела извещалась заблаговременно надлежащим

образом - путем размещения 08.02.2021 соответствующей информации на официальном интернет-сайте Свердловского областного суда (с учетом положений ч. 2.1 ст. 113 Гражданского процессуального кодекса РФ, разъяснений Пленума Верховного Суда РФ, изложенных в п. 16 постановления от 26.12.2017 N 57 "О некоторых вопросах применения законодательства, регулирующего использование документов в электронном виде в деятельности судов общей юрисдикции и арбитражных судов"). О причинах неявки своего представителя третье лицо не уведомило, ходатайств, препятствующих рассмотрению дела, не заявило.

Руководствуясь положениями ст. 167 Гражданского процессуального кодекса РФ, судебная коллегия определила о рассмотрении дела при данной явке.

Заслушав пояснения сторон, заключение прокурора, исследовав дополнительные доказательства, принятые на стадии апелляционного рассмотрения дела с целью установления юридически значимых обстоятельств, проверки доводов апелляционной жалобы и правильного разрешения спора по существу, обсудив доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления прокурора, возражения ответчика на апелляционную жалобу истца, проверив законность и обоснованность обжалуемого решения суда в пределах доводов апелляционной жалобы истца и апелляционного представления прокурора (ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса РФ), судебная коллегия приходит к следующему.

Как следует из материалов дела, установлено судом, С. с 21.01.2013 была принята на работу в Общество на должность инженера-строителя в службу технического надзора, сторонами заключен трудовой договор N 020/2013 от 21.01.2013 (т. 1 л. д. 27 - 30).

Приказом генерального директора Общества П. от 20.04.2020 N 637 в связи с завершением строительных работ по объекту "Реконструкция и модернизация очистных сооружений хозяйственно-питьевого водоснабжения, производительностью 45 тыс. м³/сут., расположенных в жилом районе "Петровские дачи <...>" и проведением организационно-штатных мероприятий по оптимизации численности в Обществе" определено с 22.06.2020 сократить в организационно-штатной структуре Общества две ставки инженера-строителя и исключить их из штатного расписания (т. 2 л. д. 75).

20.04.2020 С. была уведомлена о предстоящем увольнении в связи с сокращением замещаемой ею должности, выразив свое несогласие в тексте уведомления (т. 2 л. д. 76).

20.04.2020, 18.06.2020 и 22.06.2020 истцу были вручены уведомления об отсутствии в Обществе вакантных должностей, соответствующих ее квалификации, а также нижестоящих и нижеоплачиваемых должностей (т. 2 л. д. 77, 80, 81).

Приказом N 148-к от 22.06.2020 С. уволена 22.06.2020 по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в связи с сокращением штата работников организации (т. 1 л. д. 58).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска С. о восстановлении на работе, суд исходил из доказанности в ходе рассмотрения дела факта наличия у

работодателя законного основания для расторжения трудового договора с истцом и соблюдения установленного Трудовым кодексом РФ порядка увольнения.

Судебная коллегия не может согласиться с выводом суда о законности увольнения истца, поскольку он не соответствует установленным в ходе рассмотрения дела обстоятельствам и противоречит положениям закона, регулирующим спорные правоотношения.

Пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно положениям ч. 1, 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ 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.

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.

В пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя 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. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был

предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя является законным, когда у работодателя имеется законное основание для прекращения трудового договора и соблюден установленный Трудовым кодексом РФ порядок увольнения, при этом обязанность доказать законность увольнения возлагается на работодателя (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ").

Судебная коллегия полагает, что законное основание для увольнения истца у работодателя имелось, поскольку приказом от 20.04.2020 N 637 две имевшихся в Обществе ставки инженера-строителя, одну из которых занимала С., были сокращены. Факт действительного сокращения указанных ставок с 23.06.2020, т.е. со следующего дня после увольнения истца, подтвержден штатным расписанием Общества, утвержденным приказом N 653/1 от 23.06.2020, в котором отсутствует должность инженера-строителя (т. 2 л. д. 90, 91), в отличие от штатных расписаний по состоянию на 01.01.2020 и 01.04.2020, где эти должности имелись (т. 2 л. д. 85, 86, 88, 89). Оригиналы штатных расписаний обозревались в заседании судебной коллегии.

Указание в приказе N 653/1 от 23.06.2020 на то, что должности инженера-строителя исключены из штатного расписания с 23.07.2020, на что обращает внимание истец в своей апелляционной жалобе, по пояснениям представителей ответчика является опиской, с чем судебная коллегия соглашается, поскольку это согласуется с содержанием штатного расписания (Приложения N 1 к приказу), в тексте которого указано, что оно утверждено и действует с 23.06.2020.

Доводы истца в жалобе о мнимости сокращения ввиду того, что у работодателя отсутствовала необходимость в сокращении ставок инженера-строителя, поскольку Общество продолжало осуществлять инженерно-строительные работы и работы по проектированию, функции инженера-строителя переданы другим работникам Общества во вновь созданных Департаменте строительства и Проектном офисе, не могут быть признаны состоятельными.

При разрешении споров о законности увольнения по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, суду надлежит проверять лишь соблюдение процедуры увольнения, предусмотренной Трудовым кодексом РФ, и реальность сокращения.

При этом необходимо учитывать, что правом вмешиваться во внутренние дела организации и оценивать обоснованность принятия работодателем решения о необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также создания новых отделов, введение, замещение новых должностей суд не надделен.

Конституционный Суд РФ неоднократно отмечал, что, реализуя закрепленные Конституцией РФ (ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения, закрепленных в ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 179, ч. 1 и 2 ст. 180 ТК РФ (определения от 15.07.2008 N 411-О-О, N 412-О-О и N 413-О-О, от 01.06.2010 N 840-О-О, от 29.09.2011 N 1164-О и N 1165-О, от 24.09.2012 N 1690-О, от 23.12.2014 N 2873-О).

Вопреки доводам истца в жалобе, сокращение замещаемой ею должности инженера-строителя имело место в действительности и было обусловлено решением генерального директора о проведении мероприятий по сокращению штата, в связи с чем у работодателя имелись основания для увольнения истца.

Между тем, судебная коллегия полагает заслуживающими внимания доводы апелляционной жалобы истца о нарушении установленного Трудовым кодексом РФ порядка ее увольнения, поскольку достоверных и достаточных в своей совокупности доказательств в подтверждение надлежащего исполнения предусмотренной ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ обязанности по предложению истцу всех имеющихся в Обществе вакансий, которые она могла замещать с учетом ее квалификации, образования, опыта работы и состояния здоровья, ответчик не представил, как не представлено ответчиком и доказательств отсутствия таких вакансий в период с момента уведомления истца о предстоящем увольнении и до момента прекращения трудовых отношений.

Так, в течение указанного периода в Обществе имелась вакансия начальника службы технического надзора 0,5 ставки, что следует из штатных расписаний по состоянию на 01.04.2020 и 23.06.2020 (т. 2 л. д. 88, 89, 91). Указание в штатных расписаниях напротив должности начальника службы технического надзора фамилии А. не свидетельствует о том, что данная должность не являлась вакантной, поскольку согласно представленному ответчиком приказу N 33-к от 01.04.2020 работа по должности начальника службы технического надзора была поручена руководителю департамента службы заказчика А. в порядке ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, т.е. в порядке совмещения должностей в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, с осуществлением доплаты (т. 8 л. д. 70).

В соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Таким образом, должность, по которой ни с кем из работников не заключено отдельного трудового договора и исполнение обязанностей по которой поручено работнику в порядке совмещения, является вакантной и должна быть предложена увольняемому работнику в целях соблюдения процедуры, установленной ч. 1 ст. 180 Трудового кодекса РФ.

Соответственно, юридически должность начальника службы технического надзора являлась вакантной и должна была быть предложена истцу.

Доводы ответчика о несоответствии истца квалификационным требованиям к замещению должности начальника службы технического надзора нельзя признать состоятельными ввиду следующего.

До 01.04.2020 должность начальника службы технического надзора замещал К., переведенный с указанной даты на должность руководителя Департамента строительства.

Согласно представленной ответчиком в заседание судебной коллегии должностной инструкции начальника службы технического надзора, утвержденной генеральным директором Общества 25.03.2013, на указанную должность назначается лицо, имеющее высшее техническое образование и стаж управленческой работы в соответствующей области не менее 3-х лет.

Соответствие истца приведенным квалификационным требованиям подтверждается дипломом о наличии у нее высшего технического образования и присвоении квалификации инженера-педагога, выданного Уральским государственным профессионально-педагогическим университетом (т. 6 л. д. 44 - 46), а также записями о работе в трудовой книжке, согласно которой истец работала в строительно-монтажном тресте N 10 филиала ОАО "Росжелдорстрой" с июня 2006 г. по октябрь 2012 г. в должности начальника отдела качества, сопровождения и лицензирования, главным специалистом этого же отдела (т. 6 л. д. 47 - 49).

Представленная ответчиком в материалы дела в суде первой инстанции копия должностной инструкции начальника службы технического надзора Департамента службы заказчика, утвержденной генеральным директором Общества 09.01.2020, согласно которой на данную должность назначается лицо, имеющее высшее техническое образование и стаж работы в области строительства в должности руководителя не менее 3-х лет, оценивается судебной коллегией критически, поскольку не представлено доказательств ознакомления с данной должностной инструкцией К., занимавшего указанную должность до 01.04.2020 (т. 8 л. д. 71, 72). Причины неознакомления работника с должностной инструкцией стороной ответчика не названы.

При этом судебная коллегия отмечает, что К., принятый на работу в Общество 06.07.2016 на должность начальника службы технического надзора и занимавший эту должность до 01.04.2020, не отвечал квалификационным требованиям ни по должностной инструкции от 25.03.2013, ни по должностной инструкции от 09.01.2020, поскольку высшего технического образования не имеет, доказательства обратного

ответчиком не представлены (согласно записи на титульном листе в трудовой книжке у К. средне-техническое образование, дипломом, выданным негосударственным высшим профессиональным образовательным учреждением "Уральский институт экономики, управления и права", подтверждается наличие у К. квалификации экономиста-менеджера по специальности "Экономика и управление на предприятии (торговли и общественного питания)", что не относится к высшему техническому образованию).

Поскольку достоверность должностной инструкция начальника службы технического надзора Департамента службы заказчика, утвержденной генеральным директором Общества 09.01.2020, вызывает обоснованные сомнения, а квалификационным требованиям, установленным в должностной инструкции начальника службы технического надзора, утвержденной генеральным директором Общества 25.03.2013, истец соответствует, данная должность являлась вакантной в период с 20.04.2020 по 22.06.2020, оснований не предлагать указанную вакансию истцу у ответчика не имелось. Доказательств того, что истец с учетом ее квалификации (образования и опыта работы) не могла замещать должность начальника службы технического надзора, которую с 06.07.2016 замещало лицо, не имеющее высшего технического образования, ответчик не представил.

Необоснованно, по мнению судебной коллегии, не была предложена истцу и вакантная в период с 16 до 18 июня 2020 г. должность инженера водоснабжения и водоотведения Департамента строительства, которую по 15.06.2020 включительно занимала И., а с 18.06.2020 - П. Наличие такой вакансии в указанный период ответчиком не оспаривалось, подтверждается приказами об увольнении И. и приеме на работу П. (т. 8 л. д. 53, 54).

Представленные ответчиком должностные инструкции инженера водоснабжения и водоотведения, утвержденные 16.09.2019 и 01.04.2020 соответственно, судебная коллегия оценивает критически, поскольку отсутствуют доказательства ознакомления с ними работника И. Логичных и убедительных пояснений, почему отсутствует лист ознакомления либо иная отметка об ознакомлении работника с должностной инструкцией, представители ответчика в заседании судебной коллегии дать не смогли.

Основанием для сомнений в достоверности данных доказательств являются также следующие обстоятельства.

Согласно должностной инструкции от 16.09.2019 в числе квалификационных требований для замещения должности инженера водоснабжения и водоотведения Департамента технического сопровождения - наличие высшего технического образования в сфере водоснабжения и водоотведения или теплоэнергетике, а также стаж работы не менее 6 месяцев. Согласно диплому бакалавра, выданному И. ФГАОУ ВО "Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина" 14.06.2018, последней присвоена квалификация бакалавра по специальности 13.03.01 "Теплоэнергетика и теплотехника".

С 01.04.2020 И., как следует из штатного расписания, введенного в действие с 01.04.2020, переведена на должность инженера водоснабжения и водоотведения во вновь созданный Департамент строительства. Из должностной инструкции инженера водоснабжения и водоотведения от 01.04.2020, доказательства ознакомления с

которой И., как уже отмечено выше, отсутствуют, видно, что квалификационные требования несколько изменились, исключено указание на возможность замещения должности при наличии высшего технического образования в сфере теплоэнергетики. При этом согласно представленной самим ответчиком копии диплома магистра, выданного И., квалификация магистра по направлению подготовки 08.04.01 "Строительство" с профилем образовательной программы "Водоснабжение городов и промышленных предприятий" присвоена последней лишь 26.06.2020, т.е. уже после увольнения из Общества. Таким образом, указанному в должностной инструкции от 01.04.2020 квалификационному требованию о наличии высшего технического образования в сфере водоснабжения и водоотведения И. при назначении ее на должность инженера водоснабжения и водоотведения Департамента строительства не соответствовала, что тем не менее не стало препятствием для назначения ее на указанную должность.

Также судебная коллегия полагает необходимым отметить, что представленные ответчиком в заседание судебной коллегии должностные инструкции, оригиналы которых обзревались судом апелляционной инстанции, содержат в верхнем левом углу многочисленные следы, которые оставляют скобки степлера при скреплении листов, что свидетельствует о неоднократном раскреплении и последующем скреплении отдельных листов должностной инструкции, возможном внесении работодателем изменений в текст инструкции, в том числе, в части указания квалификационных требований к замещению должности.

При таком положении, поскольку представленные ответчиком должностные инструкции инженера водоснабжения и водоотведения вызывают обоснованные сомнения в достоверности (документы исходят от работодателя, составлены последним в одностороннем порядке, не содержат отметок об ознакомлении с ними работника, имеют следы неоднократного скрепления степлером), иных надлежащих доказательств, которые бы с достоверностью позволили установить квалификационные требования к замещению должности инженера водоснабжения и водоотведения, ответчиком не представлено, судебная коллегия полагает недоказанным ответчиком в ходе рассмотрения дела факт невозможности выполнения истцом трудовых обязанностей в должности инженера водоснабжения и водоотведения Департамента строительства с учетом имеющейся у нее квалификации и опыта работы, в том числе на протяжении более 8 лет в должности инженера-строителя службы технического надзора в Обществе, основным видом деятельности которого согласно Уставу Общества являются эксплуатация, техническое обслуживание, текущий и аварийный ремонт наружных и внутренних систем водоснабжения и водоотведения, а также строительные, монтажные, пуско-наладочные и отделочные работы сетей и сооружений водоснабжения и водоотведения. А потому непредложение истцу должности инженера водоснабжения и водоотведения, ставшей вакантной с 16.06.2020 после увольнения И., свидетельствует о нарушении работодателем установленного порядка увольнения по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, судебная коллегия полагает заслуживающими внимания доводы апелляционной жалобы истца о несоблюдении работодателем требований ст. 179 Трудового кодекса РФ.

Согласно названной статье при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (часть 1).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (часть 2).

Как следует из материалов дела, две ставки инженеров-строителей, о сокращении которых с 22.06.2020 издан приказ работодателя от 20.04.2020 N 637, замещали истец и работник Г. Последняя приказом N 28-пр от 18.03.2020 переведена с 18.03.2020 на должность помощника руководителя Проектного офиса (т. 2 л. д. 95). Должность помощника руководителя Проектного офиса являлась вакантной в период с 01.01.2020 до 18.03.2020, что видно из штатного расписания Общества по состоянию на 01.01.2020.

Из пояснений истца следует, что в январе 2020 г. руководителем Общества ей устно была предложена должность заместителя руководителя Проектного офиса, на которую она согласилась.

Сторона ответчика факт устного предложения истцу должности во вновь созданном с января 2020 г. структурном подразделении - Проектном офисе не отрицала, но настаивала на том, что С. предлагалась должность помощника руководителя Проектного офиса, которая ее не устроила. В связи с производственной необходимостью и уменьшением объема работ в структурном подразделении истца на должность помощника руководителя Проектного офиса была переведена Г. с 18.03.2020 на основании личного заявления последней. Ответчик полагал, что поскольку на дату уведомления истца о предстоящем увольнении в связи с сокращением замещаемой ею должности ставка помощника руководителя Проектного офиса вакантной не являлась, она не могла быть предложена истцу.

О том, что причиной сокращения должностных ставок инженеров-строителей явилось уменьшение объема работ в связи с завершением строительства объекта в г. Ревде и необходимость в связи с этим оптимизации численности сотрудников и изменении структуры Общества, следует из приказа N 637 от 20.04.2020 "О проведении мероприятий по сокращению штата" и письменных возражений представителей ответчика на иск. Подтверждается это обстоятельство и перепиской между истцом и Г. в мессенджере WhatsApp (т. 6 л. д. 50 - 52), достоверность которой ответчиком не оспорена и ничем не опровергнута. Как видно из переписки, Г. была предложена должность помощника руководителя Проектного офиса со ссылкой на то, что ее ставку инженера-строителя, скорее всего, сократят, она не особо чем-то

загружена, но до окончания строительства объекта в г. Ревде будет помогать с документами истцу.

Указанные обстоятельства, по мнению судебной коллегии, свидетельствуют о наличии признаков злоупотребления правом в действиях ответчика, который, планируя сокращение должностей инженеров-строителей ввиду завершения строительства объекта в г. Ревде, инициировал перевод работника Г. (о том, что инициатива перевода Г. исходила именно от работодателя, следует из неопровергнутой ответчиком переписки между истцом и Г. в мессенджере WhatsApp), ставка которой также подлежала сокращению, на вакантную должность помощника руководителя Проектного офиса 18.03.2020, т.е. именно до момента издания приказа N 637 от 20.04.2020 и вручения уведомления истцу о предстоящем увольнении. Данные действия работодателя совершены во вред истцу, с целью непредложения ей вакансии помощника руководителя Проектного офиса, исключения возможности истца претендовать на данную должность и уклонения от соблюдения процедуры оценки преимущественного права на оставление на работе, предусмотренной ст. 179 Трудового кодекса РФ. Фактически работодатель по своему усмотрению определил, кому из сокращаемых работников предложить перевод на вакантную должность, нарушив права истца.

С учетом изложенного, оснований для вывода о доказанности ответчиком соблюдения им требований ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, отсутствии у работодателя вакансий, которые могли быть предложены истцу с учетом ее квалификации, образования и опыта работы, подходящих ей по состоянию здоровья, у суда первой инстанции не имелось.

С доводами апелляционной жалобы истца и апелляционного представления прокурора о нарушении работодателем при увольнении истца положений ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ судебная коллегия согласиться не может.

В соответствии с названной нормой расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Как разъяснено в п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", по смыслу ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с

семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Судебная коллегия полагает правильным вывод суда о недоказанности истцом в ходе рассмотрения дела обстоятельств, которые в силу приведенных выше разъяснений Верховного Суда РФ позволяют отнести женщину к категории одиноких матерей.

Материалами дела подтверждается, что истец является матерью несовершеннолетнего Т., <...> года рождения, отцом ребенка является В., в браке с которым истец не состояла (свидетельство о рождении - т. 1 л. д. 83).

В обоснование своих доводов о необходимости распространения на нее гарантии, установленной ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ, в силу того, что отец ребенка В. уклоняется от участия в воспитании ребенка или от защиты его прав и интересов, истец представила суду справку с места жительства, справки из детского сада и школы, характеристику на ребенка, решения мирового судьи по спорам между истцом и отцом ребенка относительно алиментных обязательств, постановление судебного пристава-исполнителя от 14.01.2016 об установлении размера задолженности по алиментам по состоянию на декабрь 2015 г., заявления истца от 25.10.2017 и 20.11.2018 в службу приставов о возбуждении исполнительных производств, предостережение Государственной инспекции труда в Свердловской области в адрес руководителя Общества, справку-резюме из личного дела (т. 1 л. д. 81, 82, 137, 139 - 141, т. 2 л. д. 27, 28, т. 6 л. д. 4 - 8, 10 - 14, т. 7 л. д. 80, 81, т. 8 л. д. 161).

Между тем, указанные доказательства как каждое в отдельности, так и в своей совокупности с бесспорностью не свидетельствуют об уклонении отца ребенка от его воспитания или защиты прав и интересов ребенка, на чем настаивает истец в своей жалобе и прокурор в апелляционном представлении.

Справка с места жительства подтверждает лишь то, что В. не зарегистрирован по месту жительства истца и ее ребенка, т.е. не проживает в данном жилом помещении, что само по себе не исключает возможность его участия в жизни ребенка.

Не исключают указанное обстоятельство и представленные истцом справки из образовательных учреждений, характеристика на ребенка, согласно которым истец забирала ребенка из детского сада, активно участвует в школьной жизни ребенка и организации досуга детей после уроков, В. ребенка ни в детский сад, ни в школу не приводил и не забирал, родительские собрания не посещал, участия в организации досуга детей во внеурочное время не принимал, договоров на подготовительные курсы ребенка к школе и его питание не заключал, согласия на медицинские осмотры ребенка и постановку ему прививок от В. не поступало.

Подписание договоров с образовательным учреждением, согласий на вакцинацию ребенка и его медицинские осмотры только одним из законных

представителей несовершеннолетнего, учитывая отсутствие в законе требований о том, что такие документы должны подписывать оба родителя, само по себе не свидетельствует об уклонении родителя, чья подпись в документах отсутствует, от участия в воспитании ребенка.

То обстоятельство, что истец в справке-резюме от 2013 г. при трудоустройстве в Общество указала свой семейный статус "разведена", факт уклонения отца ребенка от участия в его воспитании не доказывает.

Пояснения истца о том, что ребенок отца не знает, между ними отсутствует эмоциональная связь и привязанность, объективно ничем не подтверждены.

Представленные истцом документы о наличии споров с отцом ребенка относительно алиментных обязательств могут являться доказательством уклонения В. от исполнения обязанности по содержанию несовершеннолетнего С., однако для применения в споре положений ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ должно быть установлено уклонение отца ребенка от участия именно в его воспитании или от защиты его прав и интересов, что не одно и то же. При этом как пояснила истец в заседании судебной коллегии, с 2018 г. алиментные обязательства отцом ребенка исполняются, не погашена лишь задолженность, установленная судебным приставом-исполнителем в постановлении от 14.01.2016 в сумме 172 253 руб.

Предостережение, выданное 24.04.2020 Государственной инспекцией труда в Свердловской области в адрес Общества о недопустимости нарушения обязательных требований, не содержит обстоятельств, свидетельствующих об отнесении истца к категории одиноких матерей (т. 3 л. д. 35, 36). Из данного предостережения следует лишь то, что в инспекцию труда поступило обращение С. о возможном нарушении ее трудовых прав в связи с увольнением по сокращению, в связи с чем со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ работодателю предписано обеспечить соблюдение требований ст. 261 Трудового кодекса РФ и не допускать случаев расторжения трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет.

Судебная коллегия, оценивая доводы апелляционной жалобы истца и апелляционного представления прокурора о необоснованном неприменении в споре положений ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, полагает необходимым отметить, что в силу ст. 69 Семейного кодекса РФ одним из оснований для лишения родительских прав является уклонение от выполнения обязанностей родителей, в том числе при злостном уклонении от уплаты алиментов. Лишение родительских прав производится в судебном порядке, дела о лишении родительских прав рассматриваются с участием прокурора и органа опеки и попечительства (ч. ч. 1, 2 ст. 70 Семейного кодекса РФ). Соответственно, обстоятельства, связанные с уклонением родителя от выполнения возложенных на него семейным законодательством обязанностей (включая участие в воспитании ребенка), должны устанавливаться в рамках судебного спора о лишении родительских прав с участием обоих родителей, прокурора и органа опеки и попечительства.

Истец поясняла в суде первой инстанции о своем намерении обратиться в суд с иском к В. о лишении родительских прав. В этой связи недоказанность в рамках настоящего трудового спора обстоятельств, которые бы позволили отнести С. к

категории одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, не исключает возможности установления такого статуса истца в последующем, в частности, в случае лишения отца ребенка родительских прав по причине невыполнения обязанностей родителя, что станет основанием для распространения на нее гарантий, установленных ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ.

Доводы истца в жалобе о нарушении работодателем порядка увольнения ввиду непредложения ей вакансий в структурном подразделении Арамильское, судебная коллегия отклоняет, находя их основанными на неверном толковании положений Трудового кодекса РФ.

Как разъяснено в п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Местом нахождения Общества является г. Екатеринбург. Истец не отрицала, что ее рабочее место, где она исполняла трудовые обязанности, находилось в г. Екатеринбурге.

Город Арамиль Свердловской области, где расположено структурное подразделение Арамильское, находится за пределами административно-территориальных границ населенного пункта "город Екатеринбург", что в полной мере соответствует понятию "другая местность".

Коллективного договора в Обществе нет. Трудовым договором между сторонами обязанность работодателя предлагать истцу в случае ее увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ вакантные должности в другой местности не предусмотрена, соответствующие соглашения сторонами не заключались. При таком положении судебная коллегия полагает, что оснований для предложения истца вакантных должностей в структурном подразделении Арамильское у ответчика, вопреки доводам апелланта, не имелось. То обстоятельство, что Общество осуществляет свою деятельность не только на территории г. Екатеринбурга, но и Свердловской области, равно как и отсутствие конкретизации рабочего места истца в трудовом договоре, правильность указанного вывода судебной коллегии не опровергает, поскольку местом работы истца в договоре указано Общество, отдел "Служба технического надзора", соответственно, место работы определяется местом нахождения работодателя как юридического лица.

С учетом установленных судебной коллегией обстоятельств, вывода о недоказанности ответчиком предложения истцу всех подходящих ей вакансий, следует вывод о несоблюдении ответчиком порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ), что свидетельствует о грубом нарушении работодателем процедуры увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, влекущим незаконность соответствующего приказа об увольнении.

Решение суда первой инстанции об отказе истцу в иске о восстановлении на работе подлежит отмене по п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального

кодекса РФ, в связи с неправильным определением юридически значимых обстоятельств, недоказанностью выводов суда о законности увольнения.

При вынесении по делу нового решения, судебная коллегия учитывает указанные выше обстоятельства, свидетельствующие о незаконности увольнения истца.

В силу ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса РФ, разъяснений, содержащихся в п. 60 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Таким образом, истец подлежит восстановлению на работе в прежней должности инженера-строителя службы технического надзора с 23.06.2020 (со следующего после увольнения дня).

С учетом положений ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула. При этом выплаченное истцу при увольнении выходное пособие и средний заработок на период трудоустройства за три месяца (по данным, представленным в материалы дела) подлежит зачету, с учетом разъяснений, содержащихся в п. 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

При расчете среднего заработка за период вынужденного прогула судебная коллегия исходит из следующего.

Согласно ст. 139 Трудового кодекса РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления (часть 1).

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (часть 2).

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. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (часть 3).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 7).

Во исполнение ч. 7 ст. 139 Трудового кодекса РФ постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (далее Положение)

Согласно п. 9 Положения средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Согласно справке о средненежном заработке истца, представленной ответчиком в заседание судебной коллегии, средненежной заработок С. за 12 месяцев, предшествовавших увольнению, составил 2420,72 руб. Истец с расчетом, приведенным в справке, размером средненежного заработка согласна.

В соответствии с п. 17 Положения средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

Из представленного ответчиком в заседание судебной коллегии и принятого в качестве нового доказательства приказа N 656 от 30.06.2020, пояснений представителя ответчика Т. следует, что с 01.07.2020 в Обществе проведена индексация заработной платы с увеличением должностных окладов на 2,2%, в связи с чем утверждено и введено в действие новое штатное расписание (т. 9 л. д. 49, 50). С учетом проведенной индексации размер должностного оклада истца, составлявший на дату ее увольнения 32037 руб., после индексации составил 32741,81 руб.

Таким образом, коэффициент повышения средненежного заработка с 01.07.2020 составит 1,022 (32741,81 руб. / 32037 руб.), а средненежной заработок, исчисленный с учетом повышения - 2473,98 руб. (2420,72 руб. * 1,022).

Соответственно, для определения среднего заработка за период вынужденного прогула с 23.06.2020 по 30.06.2020 надлежит использовать средненежной заработок в размере 2420,72 руб., а за период с 01.07.2020 по 03.03.2021 (дата вынесения настоящего апелляционного определения) - в размере 2473,98 руб.

В соответствии с производственным календарем для пятидневной рабочей недели количество дней вынужденного прогула в период с 23.06.2020 по 30.06.2020 составляет 6 дней, в период с 01.07.2020 по 03.03.2021 - 168 дней.

С учетом изложенного, сумма заработка за время вынужденного прогула с 23.06.2020 по 03.03.2021 составит 421205,28 руб. (2420,72 x 6 + 2473,98 x 168).

В пользу истца, с учетом выплаченного ей выходного пособия и среднего заработка за период трудоустройства за второй и третий месяц со дня увольнения в

общей сумме 157346,80 руб., что подтверждено справкой работодателя, представленной в заседание судебной коллегии, и истцом не отрицалось, а также принимая во внимание, что среднедневной заработок исчислен до вычета из него НДФЛ, а сумма выплаченного истцу выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства НДФЛ не облагается (абз. 7 п. 1 ч. 1 ст. 217 Налогового кодекса РФ), подлежит взысканию средний заработок за период вынужденного прогула в размере 209101,79 руб., исходя из следующего расчета: 421205,28 руб. - 13% - 157346,80 руб. При этом работодатель в целях соблюдения трудового и налогового законодательства должен начислить средний заработок в размере 421205,28 руб., после чего самостоятельно исчислить, удержать и перечислить в бюджет НДФЛ в размере 13%.

Проверяя по доводам апелляционной жалобы истца решение суда в части отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании суммы индексации заработной платы с процентами за задержку ее выплаты и суммы надбавок к должностному окладу, судебная коллегия не усматривает оснований для его отмены.

В соответствии с ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно с ч. 1, 2 ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с условиями трудового договора между сторонами работнику устанавливается должностной оклад в размере 29030 руб. с ежемесячным премированием в соответствии с Положением о премировании (пункт 11.1). Дополнительным соглашением N 1 от 09.01.2014 должностной оклад истца увеличен до 30 240 руб. (т. 2 л. д. 163). Дополнительным соглашением N 2 от 01.04.2014 оклад истца установлен в размере 29936 руб. (13 разряд) с 01.04.2014 (т. 1 л. д. 14). С октября 2018 г. в связи с изданием работодателем приказа N 474 от 01.10.2018 о внесении изменений в штатное расписание должностной оклад истца повысился до 31162 руб., что подтверждается указанным приказом, расчетным листком за октябрь 2018 г. (т. 3 л. д. 14, 15, т. 8 л. д. 26), истцом не оспаривалось. С 01.07.2019 в связи с

проведенной в Обществе индексацией заработной платы должностной оклад истца увеличился до 32037 руб. (т. 3 л. д. 9, т. 8 л. д. 31 оборот).

Вопросы оплаты труда в Обществе до июля 2018 г. регулировались Положением об оплате и стимулировании труда работников, утвержденным генеральным директором Общества от 23.01.2014 N 74/1 (т. 1 л. д. 59 - 79, т. 3 л. д. 11). Приказом генерального директора Общества от 26.07.2018 N 451 утверждено Положение об оплате и стимулировании труда работников Общества в новой редакции (т. 3 л. д. 14, т. 2 л. д. 146 - 161).

Ни Положение об оплате и стимулировании труда работников от 2014 г., ни Положение об оплате и стимулировании труда работников от 2018 г. не предусматривают обязанности работодателя по выплате работникам спорных надбавок к должностному окладу. Как установлено названными локальными нормативными актами, денежное вознаграждение работников Общества состоит из: оклада (тарифной ставки); доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, тарифных надбавок; премии (переменная часть денежного вознаграждения). Отдельным работникам Общества в индивидуальном порядке могут быть установлены дополнительные надбавки к должностному окладу, в том числе: за непрерывный стаж работы в Обществе не менее 5 лет - в размере 10% должностного оклада; за особо сложную работу, требующую повышенных трудовых затрат - в размере 20% должностного оклада; за высокую профессиональную квалификацию - в размере 10% должностного оклада; доплата за освоение нового оборудования - в размере 20%; доплата за разъездной характер работ - 10%.

Утверждение истца в жалобе о наличии у работодателя обязанности по выплате спорных надбавок со ссылкой на приказ о приеме на работу N 43-к от 21.01.2013 несостоятельно, поскольку, во-первых, указание в приказе на то, что С. принимается на работу с окладом (тарифной ставкой) в размере 29030 руб. и надбавкой в соответствии с положением о премировании, носит отсылочный характер (в части установления надбавок) к локальным актам работодателя, которые относят решение вопроса об установлении надбавок к должностному окладу работника к исключительной компетенции работодателя; во-вторых, приказ о приеме на работу издан на основании заключенного сторонами трудового договора (на что прямо указано в приказе) и не может противоречить последнему в части условий оплаты труда, между тем, трудовой договор (в том числе с учетом последующих дополнительных соглашений к нему) условий о выплате истцу надбавок к должностному окладу как обязательной и постоянной части заработной платы не содержит.

Отклоняет судебная коллегия и доводы апелляционной жалобы истца об обязательности выплаты спорных надбавок со ссылкой на Отраслевые соглашения в сфере ЖКХ, поскольку ни Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014 - 2016 гг., ни Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 гг. (действие продлено до 31.12.2022) такая обязанность работодателя не установлена. Напротив, указано, что размер и порядок установления доплат (надбавок) стимулирующего характера определяется непосредственно работодателем, к таким доплатам (надбавкам) относятся: персональные надбавки

рабочим за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде; персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации; иные персональные надбавки за достижения в труде; иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации (п. 2.8.2.2 Соглашения на 2014 - 2016 гг., п. 2.6.2.3 Соглашения на 2017 - 2019 гг.).

Указание в п. 2.8.2.1 Соглашения на 2014 - 2016 гг., п. 2.8.2.1 Соглашения на 2017 - 2019 гг. о том, что средства, направляемые на доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, должны составлять не менее 12,5% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (к числу таких доплат (надбавок) отнесена доплата (надбавка) за разъездной характер работы), не свидетельствует, вопреки ошибочному мнению истца, об обязательности выплаты ей такой надбавки. Кроме того, разъездной характер работы истца, что является обязательным условием для выплаты указанной надбавки, материалами дела не подтверждается, поскольку в трудовом договоре условие о разъездном характере работы отсутствует (абз. 8 ст. 57 Трудового кодекса РФ), надлежащих и достаточных в своей совокупности доказательств, которые бы подтверждали, что при выполнении возложенных на нее должностных обязанностей истец осуществляет регулярные служебные поездки в пределах обслуживаемой территории (участков), при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства, истцом не представлено. Возможные же разовые служебные поездки в рамках исполнения предусмотренных должностной инструкцией обязанностей по контролю качества устранения строительными организациями недоделок и дефектов в установленные комиссией сроки, по организации и проведению строительного контроля в процессе строительства, реконструкции, капитального ремонта объектов капитального строительства, а также по приемке законченных видов и отдельных этапов работ по строительству, реконструкции, капитальному ремонту объектов капитального строительства не подтверждают доводы истца о том, что ее работа носит разъездной характер.

Использование истцом при осуществлении таких разовых служебных поездок личного транспорта давало ей право на компенсацию соответствующих расходов в порядке, установленном Положением об использовании личного транспорта в служебных целях, утвержденным приказом генерального директора Общества от 31.01.2014 N 75/1 (т. 3 л. д. 17 - 31). С этим Положением С. ознакомлена под подпись 31.01.2014, что подтверждается листом ознакомления и ею не отрицалось. Однако возможные нарушения указанного права истца в период ее работы в Обществе предметом рассмотрения в рамках настоящего гражданского дела не являлись, на такие нарушения истец не ссылалась и соответствующих исковых требований не заявляла.

С учетом изложенного, поскольку обязанность работодателя по выплате истцу спорных надбавок к должностному окладу трудовым договором не установлена, из локальных нормативных актов работодателя не следует, решение об установлении

истцу спорных надбавок работодателем не принималось, доказательства обратного в материалах дела отсутствуют и истцом не предоставлены, оснований для удовлетворения иска С. о взыскании в ее пользу суммы надбавок к должностному окладу в размере 1159794 руб. у суда первой инстанции не имелось.

Правильным является обжалуемое решение суда и в части отказа в удовлетворении иска С. о взыскании задолженности по индексации заработной платы вместе с процентами по ст. 236 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 134 Трудового кодекса РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

По смыслу нормативных положений приведенной статьи Трудового кодекса РФ порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Трудовой кодекс РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любой порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

Общество является коммерческой организацией и не относится к числу государственных и муниципальных учреждений. То обстоятельство, что владельцем 100% акций Общества является Министерство государственного имущества Свердловской области (выписка из ЕГРЮЛ на л. д. 61 - 75 в т. 6), равно как и выполнение ответчиком работ в рамках мероприятий по модернизации системы коммунальной инфраструктуры за счет бюджетных инвестиций, средств финансовой корпорации - Фонда содействия реформирования жилищно-коммунального хозяйства, вопреки доводам истца в жалобе о возможности отнесения Общества к числу организаций, финансируемых из бюджета, не свидетельствует.

Таким образом, порядок индексации заработной платы работников Общества должен определяться локальными актами работодателя.

Приказом первого заместителя генерального директора П. от 13.12.2013 N 69 определено, что индексация заработной платы проводится в организации не реже одного раза в год, размер индекса устанавливается локальным нормативным актом,

индексации подлежит базовая месячная тарифная ставка работника первого квалификационного уровня (работника наименьшей категории), проведение индексации зависит от финансового и экономического состояния работодателя, что определяется показателями прибыли (отсутствием убытка) по итогам годовой бухгалтерской отчетности (т. 2 л. д. 198).

29.12.2017 генеральным директором Общества П. утверждено Положение о порядке индексации заработной платы (т. 3 л. д. 3 - 7). В соответствии с названным локальным актом индексация проводится не чаще одного раза в год в сроки изменения тарифов регулируемой деятельности работодателя (п. 1.2). Индексация может быть произведена в случаях: изменения установленного законодательством минимального размера оплаты труда; изменения установленной законодательством величины прожиточного минимума на душу населения для трудоспособного населения по субъекту Российской Федерации в месте нахождения работодателя; в случае увеличения фонда оплаты труда в рамках тарифов регулируемой деятельности работодателя, устанавливаемых действующим законодательством; увеличения показателя необходимой тарифной валовой выручки по регулируемым видам деятельности работодателя (услугам водоснабжения и водоотведения), устанавливаемой действующим законодательством, пропорционально ее увеличению (п. 1.4). Размер индекса устанавливается приказом работодателя не ниже величины, обусловленной одной из причин индексации (п. 1.4 Положения), при условии не превышения средневзвешенного ФОТ за предыдущий отчетный год, утвержденный в соответствии с п. 1.4.3 Положения (п. 1.5). Индексация производится при отсутствии признаков несостоятельности (банкротства) работодателя и при положительной величине чистых активов за предыдущий отчетный год (п. 4.5). Индексации подлежит базовая месячная тарифная ставка работника первого квалификационного уровня (п. 1.8). Комиссия по формированию предложений по индексации заработной платы работникам формируется из числа работников и утверждается приказом работодателя (п. 1.10). Департамент экономики и финансов совместно с департаментом бухгалтерского и налогового учета ежегодно до 31 марта следующего финансового года определяют наличие или отсутствие причин для индексации и при наличии причин, указанных в п. 1.4 Положения, представляют Комиссии обоснованные предложения с расчетом величины индексации и формируют проект приказа (п. 2.1). Комиссия в течение 10 дней рассматривает представленный им проект приказа об индексации или временном отклонении индексации и составляет свое обоснованное суждение с последующей его передачей генеральному директору (п. 2.2). Генеральный директор с учетом мнения Комиссии в течение 10 дней рассматривает поступившие предложения и на основании своего мотивированного заключения о возможности или невозможности индексации подписывает приказ об индексации или о временном отклонении индексации (п. 2.3).

Изложенное свидетельствует, что локальными нормативными актами Общества (приказом N 69 от 31.12.2013, Положением о порядке индексации заработной платы) установлен механизм индексации заработной платы работников Общества, в том числе определена ее периодичность (ежегодно), основание проведения (издание соответствующего приказа генеральным директором), размер индексации (определяется приказом генерального директора), условия, при которых проводится

индексация (в том числе, отсутствие признаков несостоятельности и наличие положительной величины чистых активов за предыдущий отчетный год).

Индексация заработной платы работников Общества в 2014, 2015, 2016, 2017 гг. не проводилась в связи с наличием значительных убытков по итогам годовой бухгалтерской отчетности, что подтверждается не оспоренными и не опровергнутыми истцом приказами работодателя N 89 от 30.04.2014, N 146 от 22.04.2015, N 227 от 31.03.2016, N 311 от 31.03.2017, годовыми бухгалтерскими отчетами за указанные периоды в материалах дела (т. 2 л. д. 199, 200, т. 3 л. д. 1, 2, 63 - 253, т. 4 л. д. 1 - 247).

Приказом N 407/1 от 30.03.2018 принято предложение Комиссии о временном отклонении индексации заработной платы работников Общества в 2018 г. по причине превышения ФОТ, утвержденного РЭК Свердловской области на 2017 г., на 0,42% над величиной фактического ФОТ за 2017 г. по СП "Арамильское" (т. 3 л. д. 8).

Приказом N 568 от 01.07.2019 принято предложение Комиссии об индексации заработной платы работников Общества в 2019 г. в размере 2,81% от величины оклада (часовой тарифной ставки) работников в соответствии с единой тарифной сеткой по оплате труда, утвержденной Положением об оплате и стимулировании труда работников Общества (приказ N 451 от 26.07.2018) (т. 3 л. д. 9, 10).

Таким образом, в спорные периоды (2014 - 2018 гг.) индексация заработной платы работников Общества не проводилась в соответствии с положениями локальных нормативных актов работодателя, наличие обстоятельств, которые согласно приведенным выше положениям препятствовали проведению индексации, подтверждено материалами дела и истцом не опровергнуто.

При таком положении доводы апелляционной жалобы истца о том, что ежегодное проведение индексации - это безусловная обязанность работодателя, закрепленная в ст. ст. 130 и 134 Трудового кодекса РФ, подлежат отклонению как несостоятельные и основанные на неверном толковании норм трудового законодательства.

При этом судебная коллегия отмечает, что несмотря на то, что в период с 2013 по 2018 гг. индексация заработной платы работников Общества не осуществлялась, в указанный период имело место повышение размера ежемесячной премии истца, входящей в состав заработной платы, с 3% до 37%, размера должностного оклада - с 29936 руб. до 31162 руб. (с 01.10.2018) (т. 7 л. д. 191 - 200, т. 8 л. д. 1 - 38). Из тех же расчетных листов видно, что размер заработной платы С. увеличился с 43399,85 руб. (заработная плата в марте 2013 г., включая должностной оклад 29030 руб., премию 30%, районный коэффициент 15%, при полностью отработанной норме рабочего времени) до 49095,73 руб. (заработная плата с октября 2018 г., включая должностной оклад 31 162 руб., премию 37%, районный коэффициент 15%, при полностью отработанной норме рабочего времени).

Как разъяснил Верховный Суд РФ в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017), утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017, исходя из буквального толкования положений ст. 134 Трудового кодекса РФ индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее

периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п. (пункт 10).

В этой связи доводы истца в жалобе о том, что повышение размеров оклада и премии не являлось частью механизма индексации заработной платы и ответчик обратного не доказал, не могут являться основанием для отмены обжалуемого решения суда в указанной части, поскольку не опровергают факта повышения уровня реального содержания заработной платы в спорный период. Соответственно, неосуществление работодателем индексации заработной платы в период с 2013 по 2018 г. само по себе, без учета установленных в ходе рассмотрения дела обстоятельств, не может являться основанием для удовлетворения заявленного С. требования о взыскании суммы индексации заработной платы.

Доводы истца о необоснованном, в одностороннем порядке снижении ответчиком тарифного коэффициента заработной платы с 5,39 при трудоустройстве до 3,35 в 2018 г., равно как и приводившиеся в суде первой инстанции доводы о несогласии со снижением с марта 2020 г. размера ежемесячной премии до 12% правового значения для разрешения спора исходя из предмета и оснований заявленного иска не имеют. Если истец полагает нарушенными свои трудовые права в результате указанных действий работодателя, она не лишена возможности принять меры к их защите и восстановлению в судебном порядке путем подачи соответствующего иска.

Кроме того, судебная коллегия соглашается с выводом суда о пропуске истцом без уважительных причин установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ срока на обращение в суд с требованием о взыскании суммы индексации заработной платы и требованием о взыскании суммы надбавок к должностному окладу за период с момента трудоустройства и до июля 2019 г., что является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении иска в указанной части.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса РФ).

Часть 2 статьи 392 Трудового кодекса РФ изложена в новой редакции (введена в действие) с 03.10.2016. До указанной даты для требований о взыскании заработной платы также применялся трехмесячный срок на обращение в суд, который подлежал исчислению с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

К требованию истца о взыскании суммы индексации заработной платы подлежит применению трехмесячный срок на обращение в суд, установленный ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ, поскольку ни законом, ни локальным актом работодателя не определена конкретная дата, с которой ежегодно должна производиться индексация заработной платы.

Таким образом, о том, что работодатель не производил индексацию заработной платы в 2013 - 2018 гг., истец могла и должна была знать по истечении каждого календарного года указанного периода, поскольку, как поясняла сама С. в ходе рассмотрения дела, никаких дополнительных соглашений к трудовому договору о повышении размера оклада в связи с индексацией с ней в течение указанного периода не заключалось, с приказами о проведении индексации ее не знакомили. В этой связи доводы истца о том, что она не знала о нарушении ее права на индексацию заработной платы ввиду неполучения расчетных листков, несостоятельны, поскольку получение либо неполучение этих документов, учитывая, что информация о проведении индексации в расчетном листке не отражается (ст. 136 Трудового кодекса РФ), на осведомленность истца об отсутствии проведения индексации никак не влияет и не может изменить момент начала исчисления срока на обращения в суд с указанным требованием.

С учетом изложенного, установленный ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ срок обращения в суд с требованием о взыскании суммы индексации заработной платы за 2013 г. истек 31.03.2014, за 2014 г. - 31.03.2015, за 2015 г. - 31.03.2016, за 2016 г. - 31.03.2017, за 2017 г. - 31.03.2018, за 2018 г. - 31.03.2019. В то время как истец обратилась в суд с настоящим иском лишь 15.07.2020, т.е. со значительным пропуском установленного законом срока.

Что касается требования о взыскании суммы надбавок к должностному окладу, то в отношении периода с января 2013 г. по сентябрь 2016 г. к нему подлежит применению трехмесячный срок, который был установлен ст. 392 Трудового кодекса РФ в редакции, действовавшей до 03.10.2016, и подлежал исчислению с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. А в отношении периода с октября 2016 г. к названному требованию подлежит применению установленный ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса РФ годичный срок на обращение в суд, который подлежит исчислению с установленного срока выплаты заработной платы. Согласно Положению об оплате и стимулировании труда работников Общества от 2018 г. заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс, который выдается 25-го числа каждого месяца, и окончательный расчет, который осуществляется 10-го числа месяца, следующего за расчетным. В Положении об оплате и стимулировании труда работников Общества от 2014 г. дата выплаты аванса являлась аналогичной, датой окончательного расчета было установлено 15-ое число месяца, следующего за расчетным.

Поскольку предметом спора являются платежи, носящие периодический характер, судебная коллегия приходит к выводу, что о предполагаемом нарушении своего права в связи с неначислением спорных надбавок истец могла и должна была знать с момента получения заработной платы за каждый месяц спорного периода с января 2013 г. по сентябрь 2016 г. Соответственно, по требованию о взыскании спорных надбавок за сентябрь 2016 г. трехмесячный срок на обращение в суд истек

15.01.2017, в отношении предыдущих месяцев указанного периода - еще раньше. В суд с настоящим иском С. обратилась только 15.07.2020, со значительным пропуском установленного срока.

Доводы истца о том, что она не могла знать о нарушении своего права, поскольку не получала расчетных листов, судебная коллегия отклоняет.

Факт неполучения расчетных листов по заработной плате не свидетельствует об уважительности причины пропуска срока на обращение в суд с настоящим иском и не может служить основанием для иного порядка определения момента начала течения срока на обращение в суд, поскольку при получении на банковский расчетный счет заработной платы за конкретный месяц, истец, при несогласии с суммой начислений, вправе была обратиться к работодателю за разъяснениями и предоставлением расчета о составных частях заработной платы. Доказательств того, что истец обращалась к работодателю для получения сведений о составных частях заработной платы, а ей было в этом отказано, в материалах дела не имеется, суду не представлено. Таким образом, истец могла и должна была узнать о предполагаемом нарушении своих прав в день получения заработной платы за конкретный месяц.

Что касается спорного периода, начиная с октября 2016 г., то в соответствии с положениями ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса РФ момент начала исчисления годового срока на обращение в суд не связан с моментом осведомленности работника о нарушении его прав, а поставлен в зависимость от установленного срока выплаты заработной платы. По требованию о взыскании заработной платы за июнь 2019 г., срок выплаты которой - 10.07.2019, годичный срок обращения в суд истек 10.07.2020 и на дату подачи настоящего иска (15.07.2020) пропущен, соответственно, пропущен он и в отношении предшествующих месяцев указанного периода. За период с июля 2019 г. по июнь 2020 г. указанный срок истцом не пропущен.

Согласно разъяснениям, данным в п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям", судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного статьей 392 ТК РФ, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин (часть четвертая статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации). В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора

может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Доказательства наличия такого рода обстоятельств, которые бы объективно препятствовали истцу в реализации ее права на судебную защиту (предъявления иска о взыскании суммы индексации и спорных надбавок) с соблюдением установленного законом срока, в материалах дела отсутствуют и истцом не представлены.

Таким образом, исковые требования С. о взыскании суммы индексации заработной платы вместе с процентами по ст. 236 Трудового кодекса РФ и суммы надбавок к должностному окладу не подлежали удовлетворению как по существу, так и по причине пропуска истцом без уважительных причин установленного законом срока на обращение в суд (по требованию о взыскании спорных надбавок - за период по июнь 2019 г. включительно).

Доводы истца в жалобе о допущенных судом процессуальных нарушениях не свидетельствуют о наличии оснований к отмене обжалуемого решения суда.

Привлеченная к участию в деле в качестве третьего лица Государственная инспекция труда в Свердловской области была извещена о судебном заседании посредством заблаговременного размещения информации и месте и времени рассмотрения дела на сайте Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга, что соответствует положениям ч. 2.1 ст. 113 Гражданского процессуального кодекса РФ, разъяснениям Пленума Верховного Суда РФ, изложенных в п. 16 постановления от 26.12.2017 N 57 "О некоторых вопросах применения законодательства, регулирующего использование документов в электронном виде в деятельности судов общей юрисдикции и арбитражных судов".

Нарушение судом установленного законом срока изготовления мотивированного решения (ст. 214 Гражданского процессуального кодекса РФ) не создало истцу препятствий для реализации права на апелляционное обжалование.

Доказательства, которые бы свидетельствовали о невозможности своевременного ознакомления истца с протоколом судебного заседания от 04.12.2020 по вине суда, в материалах дела нет, истцом не представлено. При этом истец в любом случае не была лишена права на обращение в суд с заявлением о восстановлении пропущенного срока для ознакомления с протоколом судебного заседания (ст. ст. 112, 231 Гражданского процессуального кодекса РФ). Однако таким правом на воспользовалась.

Иных доводов, которые бы имели правовое значение, нуждались в проверке и могли повлиять на оценку законности и обоснованности обжалуемого судебного акта в части отказа в удовлетворении исковых требований С. о взыскании суммы индексации заработной платы с процентами по ст. 236 Трудового кодекса РФ и суммы надбавок к заработной плате апелляционная жалоба не содержит.

Между тем, поскольку в ходе апелляционного рассмотрения дела установлен факт нарушения трудовых прав истца в связи с незаконным увольнением, соответственно, подлежит отмене решение суда и в части отказа в удовлетворении производного искового требования С. о взыскании компенсации морального вреда, право на получение которой в связи с признанием увольнения незаконным и восстановлением на работе вытекает из положений ч. 9 ст. 394 Трудового кодекса РФ.

Разрешая требование С. о взыскании компенсации морального вреда, судебная коллегия, принимая во внимание факт нарушения трудовых прав истца в связи с незаконным увольнением, чем истцу, безусловно, причинены нравственные страдания, руководствуясь положениями [ст. 237](#), [ч. 9 ст. 394](#) Трудового кодекса РФ, учитывая конкретные обстоятельства дела, длительность нарушения прав истца, характер и степень причиненного вреда, обстоятельства его причинения, степень вины работодателя, значимость для истца нарушенного права, принципы разумности и справедливости, находит возможным удовлетворить данное требование частично и взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 30000 руб. Оснований для взыскания компенсации морального вреда в заявленном истцом размере (100000 руб.) судебная коллегия не усматривает.

Отмена решения суда первой инстанции в части является основанием для разрешения судом апелляционной инстанции вопроса о распределении судебных расходов (ч. 3 ст. 98 Гражданского процессуального кодекса РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 98, ст. 103 Гражданского процессуального кодекса РФ, подп. 1, 3, 9 п. 1 ст. 333.19 Налогового кодекса РФ с ответчика в доход местного бюджета пропорционально размеру удовлетворенных исковых требований, а также с учетом удовлетворения неимущественных требований о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, подлежит взысканию государственная пошлина в размере 6041,02 руб. (включая государственную пошлину за подачу апелляционной жалобы), от уплаты которой истец была освобожден в силу закона (ст. 393 Трудового кодекса РФ, подп. 1 п. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса РФ).

Руководствуясь ст. ст. 328, 330 Гражданского процессуального кодекса РФ, судебная коллегия

определила:

решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 04.12.2020 в части отказа в удовлетворении исковых требований С. о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда отменить, принять по делу новое решение об удовлетворении данных исковых требований.

Восстановить С. на работе в акционерном обществе "Предприятие водопроводно-канализационного хозяйства Свердловской области" в должности инженера-строителя службы технического надзора с 23.06.2020.

Взыскать с акционерного общества "Предприятие водопроводно-канализационного хозяйства Свердловской области" в пользу С.

средний заработок за период вынужденного прогула с 23.06.2020 по 03.03.2021 в размере 209 101 руб. 79 коп., компенсацию морального вреда в размере 30000 руб.

Взыскать с акционерного общества "Предприятие водопроводно-канализационного хозяйства Свердловской области" в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 6 041 руб. 02 коп.

В остальной части решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 04.12.2020 оставить без изменения, апелляционную жалобу истца - без удовлетворения.

Председательствующий

О.Г.КОЛЕСНИКОВА

Судьи

А.Е.ЗОНОВА

Ж.А.МУРАШОВА