|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты решения суда** | **Краткое содержание** | **В чью пользу решение** |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 11.03.2016 по делу N 33-719/2016 | **Требование о предоставлении дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда при отсутствии такого отпуска в карте спецоценки**Возникновение права на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, не зависит от класса условий труда, установленного специальной оценкой условий труда, которая предусмотрена для иных работников медицинских организаций в соответствии с абз. 4 ч. 1 ст. 22 Закона "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании". | В пользу работника – предоставить дополнительный отпуск |
| Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 11.09.2015 по делу N 33-5559/2015 | **Об отмене предписания инспектора ГИТ по дежурствам на дому**В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданами медицинской помощи в экстренной или неотложной форме работнику установлено дежурство на дому согласно графика дежурств. Сданным приказом ознакомлена, однако, письменного согласия на установление в обязанности дежурства на дому, в нарушение п. 4 ст. 350 ТК РФ, ст. 72 ТК РФ не выразила, дополнительное соглашение к трудовому договору в данной части между работником и работодателем не заключалось. | В пользу ГИТ |
| Апелляционное определение Амурского областного суда от 22.01.2018 по делу N 33АП-330/2018<http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=C16C26F9973651CA41AB4822D4376F08&BASENODE=32837&ts=181859936206500671109316067&base=AODV&n=1959619&rnd=0.6640655152852313#09495600842912402> | **О предоставлении единовременной компенсационной выплаты**Между сторонами был заключен договор о предоставлении единовременной компенсационной выплаты медицинскому работнику в возрасте до 50 лет, имеющему высшее образование и прибывшему в 2016 году на работу в сельский населенный пункт либо рабочий поселок в Амурской области из другого населенного пункта. В соответствии с разделом 3 указанного договора К. обязался проработать в течение 5 лет по основному месту работы на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, установленной трудовым законодательством для данной категории работников. В случае прекращения трудового договора с медицинским работником до истечения пятилетнего срока часть выплаты пропорционально отработанному периоду подлежит возвращению в бюджетК. уволен по собственному желанию. Деньги работодателю не вернул, исковые требования признал частично, пояснил, что 31 января 2017 года уволился, однако 20 февраля 2017 года вновь принят на работу в данное учреждение. Полагает, что сумма выплаты должна быть уменьшена с учетом отработанного им времени с 20 февраля 2017 по 22 августа 2017 года. Решено взыскать выплату в прежнем размере, т.к. договор о выплате не предусматривает возможности прерывания течения работы медицинского работника в медицинском учреждении. | В пользу работодателя – взыскать выплату |
| Заочное решение Нерюнгринского городского суда Республики Саха (Якутия) от 12.07.2018 по делу N 2-842/2018~М-721/2018<http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=4BDC261B4936B5E555193ECD930AC167&BASENODE=32837&ts=1312375911020490529841334526&base=AODV&n=1969490&rnd=0.9279944134277123#09142136471607183>  | **О возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение**Был заключен ученический договор, работник обязан пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору не менее 3 лет. Подала личное заявление об увольнении по собственному желанию. Ознакомлена с уведомлением о необходимости возместить денежные средства, затраченные за обучение, что подтверждает личная подпись на уведомлении. Деньги не вернула. Повышение квалификации не было вызвано необходимостью повышения квалификации (проводится за счет работодателя - пп. 8 п. 1 ст. 79пп. 8 п. 1 ст. 79 Федерального закона N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"  | В пользу работодателя – взыскать |
| Решение Белогорского городского суда Амурской области от 20.02.2017 по делу N 2-219/2017(2-3243/2016;)~М-3415/2016<http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=4BDC261B4936B5E555193ECD930AC167&BASENODE=32837&ts=1312375911020490529841334526&base=AODV&n=1695538&rnd=0.9279944134277123#0933344509958707>  | **О возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение**Повышение квалификации было вызвано необходимостью повышения квалификации (проводится за счет работодателя - пп. 8 п. 1 ст. 79пп. 8 п. 1 ст. 79 Федерального закона N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации")Истец указал, что работники обязаны возмещать работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб за уменьшение наличного имущества работодателю, и просил взыскать с ответчика причиненный ущерб. Но полная материальная ответственность без заключения специального договора о полной материальной ответственности наступает только для работников, на которых она возложена ТК РФ или федеральными законами. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 09.10.2017 по делу N 33-7154/2017<http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=4BDC261B4936B5E555193ECD930AC167&BASENODE=32837&ts=1312375911020490529841334526&base=AODV&n=1788563&rnd=0.9279944134277123#099849348779861>  | **Истица считает, что работодателем существенно нарушены ее трудовые права, поскольку с момента начала действия Приказа от 23.04.2014 размер повышения должностного оклада не был применен**09.01.2017 дополнительным соглашением к трудовому договору были внесены изменения в части, касающейся оплаты труда, а именно, повышения должностного оклада на 15%. Согласно Приказу Министра обороны РФ от 23.04.2014 г. N 255 ее должность входит в список организаций, работа в которых дает право гражданскому персоналу на повышение должностных окладов за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.Суд указал, что компенсационные меры в виде повышения оклада на 15% были предоставлены с января 2017 г. после проведения СОУТ, а ранее проводилась аттестация рабочего места, по результатам которой истцу был установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, проведение медицинских осмотров, выдавалось молоко, что нашло отражение в карте специальной оценки условий труда. | В пользу работодателя – не взыскивать |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 21.08.2017 по делу N 33-3176/2017<http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=4BDC261B4936B5E555193ECD930AC167&BASENODE=32837&ts=1312375911020490529841334526&base=AODV&n=1756189&rnd=0.9279944134277123#03545000516912511> [Апелляционное определение Московского городского суда от 06.07.2018 по делу N 33-24658/2018](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=D128216CA0B0ABF99F30732EA53E21B5&SORTTYPE=1&BASENODE=32910&ts=156537486204911631365156752&base=SOCN&n=1153153&rnd=71315902DF718E58C724688312C4542A#6hbphekbrqs)[Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.02.2019 по делу N 33-3393/2019](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=D128216CA0B0ABF99F30732EA53E21B5&SORTTYPE=1&BASENODE=32911&ts=156537486204911631365156752&base=SOUG&n=162688&rnd=71315902DF718E58C724688312C4542A#r2f6dchikj) | **Истица указала, что состоит в трудовых отношениях с ответчиком, на нее было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за грубое нарушение должностных обязанностей, приказом работодателя она была переведена на иную должность, данные приказы истица считает незаконными и необоснованными**Истцу было предложено дать письменные объяснения по факту нарушения ведения медицинской документации, однако она указанные объяснения работодателю не представила, о чем был составлен соответствующий акт. | В пользу работодателя |
| Решение Котельничского районного суда Кировской области от 21.11.2017 по делу N 2-1476/2017 <http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=4BDC261B4936B5E555193ECD930AC167&BASENODE=32838&ts=1312375911020490529841334526&base=AOPV&n=6786848&rnd=0.9279944134277123#022095431778717045>  | **О возмещении ущерба, причиненного работодателю (командировка)**Ответчик предъявил в бухгалтерию командировочное удостоверение с отметкой об обучении на цикле повышения квалификации 10 дней, но не предъявил документы для оплаты командировочных расходов по найму жилого помещения и проезду. Просит взыскать с ответчика 5 966 рублей и расходы по госпошлине.Поскольку истцом пропущен срок обращения в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, оснований для его восстановления не имеется, то иск не подлежит удовлетворению. | В пользу работника |
| Решение Московского районного суда города Калининграда от 20.02.2017 по делу N 2-611/2017(2-4380/2016;)~М-4603/2016 | **О возмещении ущерба, причиненного работодателю (ДТП)**В результате ДТП автомобилю третьего лица причинены повреждения. ООО "СиЭс Медика Калининград" просит взыскать в свою пользу с водителя-экспедитора в возмещение материального ущерба, причиненного работодателю.Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности. Работник признан виновным в совершении административного правонарушения. Работодателем и работником заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. | В пользу работодателя  |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.05.2017 N 33-8641/2017 по делу N 2-1087/2017 | **Взыскать затраты на обучение**Заключен ученический договор о прохождении обучения, по которому ответчик обязалась отработать в учреждении не менее 3 лет со дня окончания обучения. Ответчик уволилась по собственному желанию до истечения указанного срока. В данном случае имело место не профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы, а обязательное повышение квалификации работника, которое оплачивается за счет работодателя. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.05.2017 N 33-9321/2017 по делу N 2-92/2017 | **О признании приказов о применении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула**Выговор за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, за нарушение правил этики и деонтологии, основанием является докладная записка. Регулярно позволяет себе хамское обращение с пациентами, неоднократно проводились разъяснительные беседы о недопустимости некорректного поведения с больными, однако поведения не изменила. На претензии руководства отвечает грубыми пререканиями с нецензурной бранью. Неоднократно, в устной форме отказывалась выполнять свои служебные обязанности, мотивируя свой отказ низким уровнем заработной платы и нежеланием работать "бесплатно" .В обоснование фактов, изложенных в служебной записке, представлено обращение пациентов.Установленный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности был соблюден ответчиком при издании приказа, основания для признания этого приказа незаконным отсутствуют, в связи с чем, суд отказал в удовлетворении иска в этой части.Суд, удовлетворяя требования истицы в части признания увольнения незаконным, пришел к правильному выводу, что за нарушение должностных обязанностей, были применены две меры дисциплинарной ответственности: в виде выговора и в виде увольнения, что противоречит абзацу 5 статьи 193 ТК РФ, согласно которому за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. | В пользу работника |
| [Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.04.2019 N 33-8919/2019 по делу N 2-798/2019](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=367E211C13FB73252BE92F735493F3AD&SORTTYPE=0&BASENODE=32906&ts=15653748620805491637593688&base=SOSZ&n=235381&rnd=71315902DF718E58C724688312C4542A#1xps5r6pzii) | **Об отмене приказа о дисциплинарном взыскании, взыскании компенсации морального вреда. Работник не согласен с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение медицинской этики в связи с тем, что работодателем конкретно не указаны допущенные нарушения должностных обязанностей.**Разрешая требования истца об отмене приказа о дисциплинарном взыскании в виде выговора N 1405-ок от 01.08.2018, оценив представленные по делу доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в том числе показания свидетелей, суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу о том, что в процессе судебного разбирательства нашел свое подтверждение факт нарушения со стороны истца медицинской этики и деонтологии на вызове у пациента С.И.В. 15.06.2018 г., в связи с чем у ответчика имелись основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, и оснований для отмены приказа о привлечении истца к дисциплинарной ответственности от 01.08.2018 г. не имеется. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 08.06.2017 N 33-11815/2017 по делу N 2-81/2017 | **О взыскании заработной платы, премии, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда**Ответчиком не было подписано заявление о работе по совместительству на 0,5 ставки, истец продолжала обслуживать прикрепленное население, численность которого соответствует двум участкам. Также истцу было вменено в обязанность обслуживать население нового ЖК без дополнительной оплаты за расширение зоны обслуживания, в связи с чем, истец ежемесячно недополучала заработную плату в размере 22580 рублей. Обратилась к ответчику с заявлением о выплате недополученной заработной платы, которое было оставлено без удовлетворения. Без оформления продолжала оказывать дополнительные медицинские услуги за период с октября по декабрь. Кроме этого, по итогам работы за год истец была лишена ежегодной премии. Истец также указывает, что постоянно перерабатывала и находилась в постоянном напряжении, стрессе. В ответ на ее заявление о должной оплате труда, ответчик всячески оскорблял ее и распространял заведомо ложную информацию.Доказательства, в том числе, табеля учета рабочего времени, показатели выполнения плана, а также оценив показания свидетелей, учитывая условия трудового договора и дополнительных соглашений к нему, пришел к обоснованному выводу, что у ответчика перед истицей какой-либо задолженности не имеется.  | В пользу работодателя  |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.07.2017 N 33-14687/2017 по делу N 2-1108/2017 | **Об оспаривании актов проверки, отмене приказов о дисциплинарном взыскании, компенсации морального вреда**Врачи терапевты участковые, врачи общей практики назначены ответственными лицами за организацию, проведение, исполнение плана диспансеризации населения терапевтического участка, обслуживаемой территории; им предписано участвовать в оформлении (ведении) медицинской документации при проведении диспансеризации. Применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, за фальсификацию отчетной документации по проведению диспансеризации определенных групп взрослого населения. Из акта проверки следует, что комиссией были выявлены факты ненадлежащего исполнения должностных обязанностей старшей медсестры терапевтического отделения; выявлены факты фальсификации отчетной документации по проведению диспансеризации определенных групп населения. Ввиду отсутствия карт диспансеризации на момент проверки комиссией были осуществлены телефонные звонки 40 пациентам, прошедших диспансеризацию, выявлено, что из 20 пациентов 14 пациентов не проходили диспансеризацию. Комиссией сделан вывод о том, что на терапевтическом отделении имела место фальсификация отчетной документации по проведению диспансеризации. Истец находилась в очередном отпуске. Уведомление о предоставлении письменного объяснения по факту фальсификации отчетной документации по проведению диспансеризации получила, от дачи объяснений отказалась по причине несогласия с формулировкой уведомления, о чем составлен Акт. Доказательств обращения истца к ответчику за уточнением обстоятельств, о какой фальсификации идет речь в уведомлении, материалы дела не содержат.По результатам проверки ответчиком был вынесен приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора, от ознакомления с которым истец также отказалась, что подтверждается Актом, показаниями допрошенного свидетеля, истцом не оспаривалось.Представленные доказательства в их совокупности достаточно подтверждают наличие признаков фальсификации отчетной документации при проведении диспансеризации. | В пользу работодателя  |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.09.2017 N 33-17007/2017 по делу N 2-1322/2017 | **Признать незаконным увольнение, восстановить на работе в должности врача торакального хирурга, отменить приказ об увольнении, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда**Уволен в связи с сокращением штата. Предлагались вакантные должности, была предложена вакантная должность врача травматолога-ортопеда по экстренной помощи на 0,5 ставки, перейти на которую согласился. Однако работодатель принял решение о его увольнении со ссылкой на отсутствие диплома о профессиональной переподготовке и сертификата специалиста. По мнению истца, ответчик, предложив ему указанную должность, должен был направить его на переподготовку, а затем принять на данную должность.Ко всему прочему у ответчика закреплены в хирургическом отделении 10 торакальных коек, при этом проведено сокращение единственной должности врача торакального хирурга, что является нарушением оказания медицинской помощи. Ответчиком не были предложены истцу все имеющиеся в учреждении должности, которые числились за работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком. Также в первое хирургическое отделение на должность врача-хирурга был принят В.А., который был уволен, то есть ответчик принимал на работу на незанятые должности других работников, а истцу должность врача-хирурга не предлагал. Еще одним из доводов истца является то обстоятельство, что он является членом всероссийского профсоюза работников здравоохранения, однако ответчиком не предоставлено информации о получении мотивированного мнения первичной профсоюзной организации при принятии решения о его увольнении.В материалах дела имеется письмо за подписью главного врача учреждения, в соответствии с которым ответчик просил предоставить в отдел кадров документы, подтверждающие его квалификацию, а именно, диплом о профессиональной переподготовке и сертификат специалиста, дающий право допуска к осуществлению медицинской деятельности по специальности "Травматология и ортопедия". Из объяснений истца следует, что данное письмо было зачитано ему в отделе кадров в день его увольнения с занимаемой должности после издания соответствующего приказа.Суд пришел к выводу о том, что предложение вакансий, не соответствующих квалификации истца должно расцениваться как нарушение трудовых прав истца, поскольку предложение этих вакансий не свидетельствует о признании тем самым соответствующей квалификации истца, в том числе для иных аналогичных вакансий. При этом работодатель, применительно к норме статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации в случае нуждаемости в определенном специалисте вправе, но не обязан, поставить вопрос о подготовке и дополнительном профессиональном образовании сокращаемого работника. Предложение истцу всех вакантных должностей, в том числе и не соответствующих его квалификации, не может рассматриваться как нарушение прав работника и несоблюдение работодателем порядка увольнения. Доводы жалобы о введении истца в заблуждение предложением должности врача травматолога-ортопеда, что послужило препятствием для правильного выбора вакантных должностей, не могут быть приняты во внимание, поскольку при предъявлении истцу списков вакантных должностей он был поставлен в известность о том, что при согласии на перевод на одну из предложенных вакансий он должен помимо соответствующего заявления представить документы, подтверждающие квалификацию.Доводы жалобы о неправомерности увольнения, поскольку без одобрения Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга руководство Больницы не вправе менять штатное расписание являются ошибочными, противоречащим положениям Устава ответчика. Из материалов дела следует, что первичный профсоюзный орган был уведомлен о предстоящем увольнении работника, то есть в установленные законом сроки. | В пользу работодателя  |
| Апелляционное определение Саратовского областного суда от 25.05.2017 по делу N 33-3757/2017 | **О признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов**Принята на работу в наркологическое отделение на должность санитарки. Приказом была уволена по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отсутствием у работодателя работы, необходимой работнику по медицинским показаниям. Данное увольнение истец считает незаконным, поскольку по результатам медицинской комиссии противопоказаний для работы у нее не выявлено. От предложенной работодателем должности уборщика территории истец отказалась, предоставив справку о том, что у нее имеются противопоказания к тяжелому физическому труду, работе на сквозняках и в холодных помещениях. Приказом была отстранена от работы и направлена на внеочередной медицинский осмотр. Согласно заключению у истца выявлены медицинские противопоказания для работы, в связи с чем она была уволена.В ходе рассмотрения дела нашел свое подтверждение тот факт, что продолжение работы в прежней должности противопоказаны истцу, а перевод с согласия истца на другую должность, исключающую факторы производства, невозможен, в связи с чем, ее увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является законным, нарушений процедуры увольнения работодателем не допущено. | В пользу работодателя  |
| Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 05.06.2017 по делу N 33-2773/2017 | **О возложении обязанности применять при начислении заработной платы компенсацию за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 15% от должностного оклада, отмене приказа об уменьшении компенсационной выплаты, взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за несвоевременную выплату причитающихся сумм по день фактического расчета включительно, компенсации морального вреда. Уменьшена доплата по результатам СОУТ**Как работник, занятый на работах с вредными условиями труда, в соответствии с условиями коллективного договора на 2014 - 2017 гг. он получал компенсационную выплату в размере 15% от должностного оклада, которая была установлена ему по результатам аттестации рабочего места. После проведенной специальной оценки условий труда оспариваемым приказом, с которым истца не ознакомили, и несмотря на его несогласие, работодатель установил выездным бригадам СМП анестезиологии и реанимации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда компенсацию в размере 4% от должностного оклада вместо 15%. Указывая, что условия его труда по результатам специальной оценки условий труда ухудшились (класс вредности 3.3 (а был 3.2), в силу ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ, условий коллективного договора истец считает, что уменьшение компенсации за работу с вредными условиями труда до 4% является незаконным. Условия, ограничивающие размеры компенсационных выплат до 4% и ухудшающие положение работника, применяются к работникам, которым ранее компенсация в размере 15% в соответствиями с условиями коллективного договора не устанавливалась, в связи с чем к истцу указанные условия применению не подлежат.Дополнительным соглашением от 01 февраля 2016 года к трудовому договору, которое согласно его п. 3 вступает в силу с 01 апреля 2016 года, истцу установлен должностной оклад в размере руб., надбавка за вредность в размере 4%. Истец подписал дополнительное соглашение с указанием даты 01 апреля 2016 года.Также в материалы дела представлено и дополнительное соглашение от 01 февраля 2016 года к трудовому договору, которым истцу установлен должностной оклад в размере руб., надбавка за вредность в размере 15% в сумме руб..Исходя из расчетных листков выплаты истцу фактически производились из расчета 15% к должностному окладу. Установление выплаты в таком размере подтверждается и письмом главного врача учреждения в адрес истца.Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 декабря 2015 года N 451 "Об утверждении Примерного положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг", предусмотрено, что выплаты работникам государственных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов к должностному окладу, установленному для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда. Конкретные размеры устанавливаются руководителем государственного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором. На основании данного постановления в учреждении разработано Положение о порядке оплаты труда работников, разделом 3 которого установлено, что выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% к должностному окладу, установленному для различных видов работ с нормальными условиями труда.В соответствии с условиями коллективного договора - право работникам на повышение должностных окладов за работу на тяжелых работах, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере 15%.Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года (протокол N 12), определено, что системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются на основе в том числе принципов недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.Изменение размера компенсации за работу с вредными условиями труда с 15% от должностного оклада истца до 4% произведено в связи с введением новой системы оплаты труда Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики N 451 от 14 декабря 2015 года, которое распространяется на отношения, возникшие после введения его в действие, в том числе в части недопустимости уменьшения установленных этим постановлением размеров повышения оплаты труда без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.Учитывая, что размер фонда оплаты труда бюджетных учреждений ограничен лимитом выделяемых на цели выплаты заработной платы бюджетных средств, обязанность ответчика по выплате стимулирующей части оплаты труда также ограничена лимитом бюджетных обязательств на эти цели, в связи с чем с введением новой системы оплаты труда составные части заработной платы (оклад, надбавки, доплаты и т.д.) могут быть пересмотрены и перераспределены.При изложенных обстоятельствах введение новой системы оплаты труда и применение ее к истцу в части размера компенсации за вредные условия труда с 01 сентября 2016 года не влечет удовлетворения его (истца) исковых требований. | В пользу работодателя  |
| Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 20.07.2017 по делу N 33-4780/2017 | **О признании приказов незаконными и необоснованными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Уволена не смотря на отказ профсоюза**Была уволена с должности медсестры палатной отделения для больных туберкулезом органов дыхания по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющим дисциплинарное взыскание сначала за несвоевременное предоставление отчетов, потом за не обеспечение больного лекарством. Основания – докладные записки и приказы, изданные на их основании. к работнику ранее были применены дисциплинарные взыскания и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей они не сняты и не погашены, правонарушение, послужившее поводом к увольнению, имело место), установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания был соблюден (у истца перед наложением взыскания отобрано объяснение, сроки привлечения к дисциплинарной ответственности соблюдены).Вышестоящий профсоюзный орган направил работодателю мотивированный отказ, а именно выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя о расторжении трудового договора. состоялось дополнительная консультация работодателя с профсоюзной организацией, по результатам которой не достигнуто общего согласия с предполагаемым решением работодателя по вопросу увольнения. При этом суд первой инстанции указал, что несогласие вышестоящего профсоюзного органа с предполагаемым решением работодателя не препятствует принятию работодателем окончательного решения, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда. Работник является заместителем председателя местного комитета первичной профсоюзной организации ГБУЗ "Оренбургский областной клинический противотуберкулезный диспансер".Поскольку вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с увольнением, являющейся заместителем председателя местного комитета первичной профсоюзной организации, то только после вступления в законную силу решения суда о признании незаконным отказа Оренбургского регионального союза объединения профсоюзов России СОЦПРОФ в даче согласия на увольнение ответчик вправе был произвести увольнение истца. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Челябинского областного суда от 10.04.2018 по делу N 11-4747/2018 | **О взыскании оплаты за сверхурочную работу, неустойки, компенсации морального вреда**Работала по графику сутки через сутки, фактическая продолжительность рабочего времени превышала 8 часов в день, переработку работодатель оплачивал как совместительство. А., ссылаясь на ответ Государственной инспекции труда в Челябинской области, указывала на незаконность привлечения к работе по совместительству, полагала, что переработку ответчик должен оплатить как сверхурочную работу.Нарушение в заключении в нарушение требований статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации трудового договора по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при том, что ее основная работа была также связана с такими же условиями труда.Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований об оплате сверхурочной работы, суд первой инстанции исходил из того, что А. была ознакомлена с режимом рабочего времени, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка, с графиками сменности, сокращенная продолжительность рабочего времени ей не установлена, а фактическая продолжительность рабочего времени не превышала продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника в соответствии с нормами трудового законодательства, локальными нормативными актами работодателя и трудовыми договорами, выплата заработной платы по внутреннему совместительству производилась ответчиком с учетом фактически отработанного времениДля медицинских работников регулирование работы по совместительству производится специальными нормами права.Подпунктом "а" пункта 1 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", изданного по согласованию с вышеперечисленными министерствами, установлены особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры. Так, указанные категории работники вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).Согласно абзацу 5 подпункта "б" пункта 1 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" продолжительность работы по совместительству для младшего медицинского и фармацевтического персонала в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.03.2018 по делу N 33-4295/2018 | **Об отмене приказа об удержании из заработной платы денежной суммы за обучение**Работник приняла на себя обязательства в случае проведения работодателем за счет собственных средств обучения работника отработать не менее трех лет со дня окончания такого обучения, а при расторжении трудового договора без уважительной причины, возместить затраты пропорционально фактически не отработанному времени после обучения. Направлялась для прохождения стажировки в г. Гамбург Германии, а также на научно-практическую конференцию и мастер-класс с международным участием "Повторные вмешательства в бариатрической хирургии" в г. Санкт-Петербург. Уволена на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника). При прекращении трудовых отношений работодатель в пределах среднего заработка, произвел удержание.Поскольку условие трудового договора, обязывающее работника возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения определенного трудовым договором срока, вопреки ошибочному мнению истца, не снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством, то доводы последнего о возможности достижения между работодателем и работником соглашения об обучении только путем заключения ученического договора подлежат отклонению. | В пользу работодателя |
| [Постановление Президиума Кемеровского областного суда от 18.06.2018 N 44г-40/2018](https://oblsud--kmr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=4532912&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1)[Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 21.08.2018 по делу № № 33-7181](https://oblsud--kmr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=7145324&delo_id=5&new=5&text_number=1) | **О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда**1. При этом, суд апелляционной инстанции исходил из того, что в статье 81 Трудового кодекса РФ не конкретизировано, когда заканчивается течение срока предупреждения работником работодателя о его намерении уволиться в том случае, если в последний день работы работник по каким-либо причинам отсутствовал на работе. В связи с этим, для определения момента, с которым закон связывает прекращение течения срока, когда работник может отозвать свое заявление об увольнении по его инициативе следует руководствоваться нормами статьи 14 Трудового кодекса РФ об исчислении сроков, в соответствии с которой течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.
2. Доводы кассационных жалоб ответчиков о том, что заявление О. направленное на адрес электронной почты, является ненадлежащим образом поданное заявление, О. сама просила не регистрировать это заявление, а также о том, что 05.02.2016 - это пятница короткий рабочий день и потому работодатель не успел вручить О. распоряжение об увольнении, не влияют на законность обжалуемого апелляционного определения.

Эти доводы были предметом исследования в суде апелляционной инстанции, судебная коллегия указала, что Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем подачи в электронной форме. При этом, судебная коллегия указала, что поскольку О. не работала в день увольнения 05.02.2016, то работодатель в любом случае должен был удостовериться в намерении истца уволиться по ст. 81 ТК РФ.1. Как разъяснено в абзаце 4 пункта 62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

В связи с этим при определении суммы среднего заработка за время вынужденного прогула, подлежащей взысканию с ответчика в пользу истца, суд не вправе уменьшать его размер на сумму пособия по временной нетрудоспособности и на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя.Суд кассационной инстанции не может согласиться с выводом суда апелляционной инстанции об исключении указанных периодов из расчета суммы вынужденного прогула при восстановлении истицы на работе.1. Таким образом, из периода вынужденного прогула нельзя исключить какие-то периоды, так как в случае восстановления работника на работе за ним сохраняется весь трудовой стаж, право на включение этого периода в пенсионный и страховой стаж. Сумму заработной платы за время вынужденного прогула можно уменьшить только на сумму выходного пособия, и суммы средней заработной платы, которые сохраняются за работником на период трудоустройства. Иные выплаты, которые работник получал в это время, не могут быть зачтены в сумму заработной платы за время вынужденного прогула, так как это не предусмотрено трудовым законодательством.
 | В пользу работника |
| [Апелляционное определение Воронежского областного суда от 13.12.2018 по делу N 33-8306/2018](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOCN;n=1098265#087688507225576) | **О признании незаконным отказа в приеме на работу, обязании принять на работу и заключить трудовой договор**Также из материалов дела следует, что ООО "МедЭксперт" письмом от 18.06.2018 г. было отказано Ц. в приеме на работу на должность "врач-педиатр" в связи с тем, что она не представила справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Данную справку обязаны предоставлять лица, поступающие на работу в медицинские организации по основаниям, предусмотренным абз. 7 ст. 65 ТК РФ, абз. 1 ст. 351.1 ТК РФ (л.д. 6).Оценив представленные по делу доказательства и доводы сторон, проанализировав законодательство, регулирующее спорные правоотношения, принимая во внимание, что работа в должности врача-педиатра предполагает оказание медицинской помощи несовершеннолетним и законодательством установлены особые условия допуска к работе в указанной должности, а именно, отсутствие ограничений в соответствии со ст. 351.1 ТК РФ, суд пришел к выводу о законности действий ответчика, выразившихся в отказе в приеме на работу Ц., поскольку последняя не предоставила справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям при поступлении на работу в силу ст. ст. 65, 351.1 ТК РФ. | В пользу работодателя  |
| [Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.08.2018 N 33-14681/2018 по делу N 2-2452/2018](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=212020#02717546343581889) | **О признании незаконным приказа о расторжении трудового договора, восстановлении в должности, взыскании заработной платы, морального вреда**Трудовой договор с истцом как руководителем медицинской организации расторгнут по ч. 11 ст. 350 ТК РФ (в связи с достижением предельного возраста для замещения должности). Истец полагает незаконным приказ о расторжении трудового договор и переводе на иную должность в связи с нарушением срока уведомления об изменении условий трудового договора, кроме того, 70-летнего возраста истец не достиг.Для трудовых договоров с главными врачами или их заместителями, которым на 01 октября 2017 года уже исполнилось 65 лет, либо в ближайшие три года исполнится 65 лет, установлены переходные положения и договоры с ними действуют до истечения сроков, которые в них указаны, но не более чем до 01 октября 2020 года. Как установлено судом, на момент уведомления о прекращении трудовых отношений с Комитетом по здравоохранению правительства Санкт-Петербурга истице исполнилось 67 лет. При данных обстоятельствах, учитывая, что трудовой договор между Комитетом по здравоохранению правительства Санкт-Петербурга и истицей заключен до вступления в силу Федерального закона N 256-ФЗ от 29.07.2017, то данный трудовой договор сохраняет силу до 28.04.2020, то есть до достижения истцом возраста 70 лет. С учетом вышеизложенного увольнение истца по ч. 11 ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с достижением предельного возраста для замещения должности руководителя медицинской организации и перевод на должность заведующего организационно-методическим кабинетом нельзя признать обоснованным, решение суда об отказе в иске подлежит отмене с принятием нового решения об удовлетворении требований истца о признании незаконным и отмене приказа об увольнении и перевода истицы на должность заведующего организационно-методическим кабинетом, восстановлении на работе в прежней должности, а также требования о признании соответствующей записи в трудовой книжке недействительной. |  |
| [Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.03.2019 N 33-5502/2019 по делу N 2-3082/2018](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=E814B1A40538B657FBEFE0F87038FAEE&SORTTYPE=0&BASENODE=32906&ts=15653748620580386783428559&base=SOSZ&n=236634&rnd=71315902DF718E58C724688312C4542A#1r410fuk1y8) | **Об оспаривании приказов, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда**Работники (медицинские психологи телефона доверия) не согласны с переименованием занимаемых должностей, сокращением должностных окладов, увеличением продолжительности рабочего времени, исключением дополнительного оплачиваемого отпуска, выразили несогласие работать на новых условиях, в связи с чем трудовой договор с ними расторгнут на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.В данном случае, в ходе рассмотрения дела ответчиком представлены доказательства того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных условий труда, изменения касались наименования должности. Наличие причин, в силу которых условия трудового договора, заключенного между сторонами не могли быть сохранены, подтверждается материалами дела, следовательно, прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является законным.Так, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 N 541н утвержден единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов, служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения".Приказом N 541н к должности "Медицинский психолог" установлены квалификационные требования: Высшее профессиональное образование по специальности "Клиническая психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное (психологическое) образование и профессиональная переподготовка по специальности "Клиническая психология" без предъявления требований к стажу работы.В ходе проверки, проведенной СПб ГБУЗ "ГНБ" документов об образовании, выявлено, что медицинские психологи "Телефона доверия" Ч.Е., Ч.М.В. Р.Л., Р.Д.Л. не могут занимать данную должность, так как отсутствуют соответствующие документы об образовании, а именно у истцов отсутствуют документы о высшем профессиональном образовании по специальности "Клинической психологии" и профессиональной переподготовки по специальности "Клиническая психология", что не позволяют им занимать должность медицинского психолога "Телефона доверия".Таким образом, у работодателя возникла необходимость в организационных изменениях условий труда, изменений определенных сторонами условий трудового договора, приведения в соответствии штатного расписания и наименования должностей от вида выполняемой работы сотрудниками.Доводы истцов о фактическом сокращении их должности, не могут быть приняты во внимание, поскольку при внесении изменения в штатное расписание работодателем сохранены штатные единицы, количество работников не изменилась, должность лишь переименована в соответствии с имеющимся образованием истцов, и выполняемыми ими трудовыми функциями, должностные обязанности истцов при этом не изменились. | В пользу работодателя |
| [Апелляционное определение Воронежского областного суда от 12.02.2019 по делу N 33-789/2019](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=9E4837A5E3F92173627A2357B250DF54&SORTTYPE=1&BASENODE=32910&ts=1565374862006960933689748083&base=SOCN&n=1118236&rnd=71315902DF718E58C724688312C4542A#3d9emssl878) | **О защите персональных данных, взыскании компенсации морального вреда**Истец указал, что на публичном сайте в сети Интернет были размещены его персональные данные.Районный суд, проанализировав вышеуказанные правовые нормы и разъяснения Пленума Верховного Суда, оценив представленные доказательства, обоснованно исходил из того, что в рассматриваемом случае информация об истице была размещена на сайте не с целью причинить вред истцу, а с целью доведения до общественности объективной информации о медицинских услугах.Предоставление медицинских услуг и медицинской помощи подразумевает совершение действий в отношении неопределенного круга лиц и не может быть ограничено при обращении. Потребность общества в раскрытии персональных данных лиц, занимающихся медицинской деятельностью, обусловлено публичной деятельностью, поэтому в рассматриваемом случае публикация имен, фамилий и места работы истца взаимосвязана с общественным интересом к качеству оказания медицинских услуг.Правомерность обработки ООО "МедРейтинг" персональных данных без согласия субъекта персональных данных подтверждена также в ответе Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) от 17.05.2018 N 08-42043 (л.д. 142 - 143).Факт распространения и публикации ответчиком сведений о частной жизни истца судом не установлен.Судебная коллегия, соглашаясь с выводами суда первой инстанции, считает, что использование сведений об истце в контексте сведений о ее деятельности в сфере оказания услуг медицинского характера закону не противоречит. | В пользу работодателя.  |
| [Постановление](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=8E0F0F8AEEFA9D73260A0356E3B7723C&req=doc&base=ASZ&n=217310&dst=100015&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000367&REFDOC=308021&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100015%3Bindex%3D405) АС Северо-Западного округа от 06.06.2019 по делу N А56-101789/2018 | **Суд освободил от взносов региональную единовременную выплату молодому медработнику**Закон субъекта РФ [устанавливал](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=8E0F0F8AEEFA9D73260A0356E3B7723C&req=doc&base=ASZ&n=217310&dst=100023&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000363&REFDOC=308021&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100023%3Bindex%3D401) молодым специалистам в сфере здравоохранения дополнительную единовременную выплату. Учреждение-работодатель ее перечислило, но по результатам проверки получило от ПФР штраф, пени и требование уплатить недоимку. Фонд [решил](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=8E0F0F8AEEFA9D73260A0356E3B7723C&req=doc&base=ASZ&n=217310&dst=100015&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000363&REFDOC=308021&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100015%3Bindex%3D401), что такая выплата должна облагаться взносами.Учреждению удалось отстоять свою позицию. Суды [посчитали](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=8E0F0F8AEEFA9D73260A0356E3B7723C&req=doc&base=ASZ&n=217310&dst=100025&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000364&REFDOC=308021&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100025%3Bindex%3D402), что единовременная выплата медработнику считается госпособием, поскольку перечисляется по нормативному акту региона. Значит, она не облагается взносами.Спор был разрешен по нормам [Закона](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=8E0F0F8AEEFA9D73260A0356E3B7723C&req=doc&base=LAW&n=209101&dst=100086&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000365&REFDOC=308021&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100086%3Bindex%3D403) о страховых взносах. Однако полагаем, что выводы АС Северо-Западного округа можно применять и сейчас, ведь [НК](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=8E0F0F8AEEFA9D73260A0356E3B7723C&req=doc&base=LAW&n=326980&dst=13432&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000365&REFDOC=308021&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D13432%3Bindex%3D403) РФ содержит аналогичные положения. |  |