

# Решение № 2-223/2019 2-223/2019~М-2676/2018 М-2676/2018 от 26 февраля 2019 г. по делу № 2- 223/2019

Белорецкий городской суд (Республика Башкортостан) - Гражданские и административные

---

/  
КОПИЯ

Дело №2-223/2019

## Р Е Ш Е Н И Е

И М Е Н Е М Р О С С И Й С К О Й Ф Е Д Е Р А Ц И И

26 февраля 2019 года г. Белорецк, РБ

Белорецкий межрайонный суд Республики Башкортостан в составе:

председательствующего судьи Бондаренко С.В.,

при секретаре Султановой Е.Р.,

с участием помощника Белорецкого межрайонного прокурора Беляковой Е.С.,

истцов Султановой Л.И., Фёдоровой Т.П., Кузнецовой О.Л., Куликовой Н.П., представителя истцов Серegiной М.В. по доверенности, представителей ответчика ГК БУЗ Республиканский дом ребенка специализированный Белаловой С.А., Свиридовой Л.Е. по доверенностям,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Султановой Л. М., Фёдоровой Т. П., Кузнецовой О. АнатО., Куликовой Н. П. к Государственному казенному бюджетному учреждению здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный о восстановлении на работе, возмещении материального и морального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться,

## У С Т А Н О В И Л:

Султанова Л.М. обратилась в суд с иском к ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка о восстановлении на работе, возмещении материального и морального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться, впоследствии уточнив исковые требования, а именно заменив ответчика ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка на ГКБУЗ Республиканский дом ребенка специализированный.

Фёдорова Т.П. обратилась в суд с иском к ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка о восстановлении на работе, возмещении материального и морального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться, впоследствии уточнив исковые требования, а именно заменив ответчика ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка на ГКБУЗ Республиканский дом ребенка специализированный.

Кузнецова О.А. обратилась в суд с иском к ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка о восстановлении на работе, возмещении материального и морального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться, впоследствии уточнив исковые требования, а именно заменив ответчика ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка на ГКУЗ Республиканский дом ребенка специализированный.

Куликова Н.П. обратилась в суд с иском к ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка о восстановлении на работе, возмещении материального и морального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться, впоследствии уточнив исковые требования, а именно заменив ответчика ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка на ГКУЗ Республиканский дом ребенка специализированный.

Определением ... указанные исковые заявления объединены в одно производство.

Впоследствии истцы вновь уточнили исковые требования, в обоснование заявленных требований указали следующее.

Фёдорова Т.П. в ... была принята на работу в МУЗ «Белорецкий специализированный дом ребенка» ... на период декретного отпуска. В ... уволилась и устроилась на работу ... в МУ «Реабилитационный центр для детей с ограниченными возможностями. ... она была вновь принята переводом на работу ... в МУЗ «Белорецкий специализированный дом ребенка», который в последующем переименован в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, который ... реорганизован в форме присоединения к ГКУЗ Республиканский дом ребенка специализированный.

... администрация ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, уведомила ее о предстоящем увольнении по п.2 части 1 ст. [81 ТК РФ](#), в связи с сокращением штатной единицы ..., на основании приказа Главного врача ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшина М.С. от ... №...-д «Об изменении штатного расписания и сокращении численности работников». В данном уведомлении так же было указано, что ей не может быть предложена иная работа, т.к. свободных мест нет.

С данным уведомлением она не согласилась, поэтому ... написала претензию на имя Главного врача ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшина М.С. и заявление Председателю профсоюза о своем несогласии с предстоящим сокращением, письменного ответа она не получила, в устной форме. Главный врач Яганшин М.С. пояснил ей, что сокращает ее и двух других ... по той причине, что они являются пенсионерами по выслуге лет.

... ей дали ежегодный оплачиваемый отпуск по графику отпусков на ... календарных дней. ... по ... она пробыла на листке нетрудоспособности, ... написала заявление о продлении отпуска на ... дней, в связи с нахождением на листке нетрудоспособности, однако, администрация ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, продлила ей отпуск на ... дней, до ..., а должны были до ..., т.к. она в отпуске была только ... дня. ... ей выдали приказ №... от ... о прекращении действий трудового договора №... от ... и ее увольнении ....

Кузнецова О.А. в ... была принята на работу в Белорецкий специализированный дом ребенка ..., который в последующем был переименован в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, который ... реорганизован в форме присоединения к ГКУЗ Республиканский дом ребенка специализированный.

... администрация ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, уведомила ее о предстоящем увольнении по п.2 части 1 ст. [81 ТК РФ](#), в связи с сокращением штатной единицы ..., на основании приказа Главного врача ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшина М.С. от ... №...-д «Об изменении штатного расписания и сокращении численности работников», в данном уведомлении так же было указано, что ей не может быть предложена иная работа, так как свободных мест нет. ... ей выдали приказ №... от ... о прекращении действий трудового договора №... от ... и ее увольнении ....

Куликова Н.П. в ... была принята на работу в Белорецкий специализированный дом ребенка ...,

который в последующем переименован в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, а затем ... реорганизован в форме присоединения к ГКУЗ Республиканский дом ребенка специализированный.

... администрация ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, уведомила ее о предстоящем увольнении по п.2 части 1 ст. [81 ТК РФ](#), в связи с сокращением штатной единицы ..., на основании приказа Главного врача ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшина М.С. от ... №...-д «Об изменении штатного расписания и сокращении численности работников», в данном уведомлении так же было указано, что ей не может быть предложена иная работа, так как свободных мест нет. ... ей выдали приказ №... от ... о прекращении действий трудового договора №... от ... и ее увольнении ....

Султанова Л.М. в ... была принята на работу в Белорецкий специализированный дом ребенка, который был переименован в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, ..., ... уволилась по собственному желанию, а ... вновь устроилась в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка ..., затем ... он был реорганизован в форме присоединения к ГКУЗ Республиканский дом ребенка специализированный.

... администрация ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка уведомила ее о предстоящем увольнении по п.2 ч. 1 ст. [81 ТК РФ](#), в связи с сокращением штатной единицы ..., на основании приказа Главного врача ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшина М.С. от ... №...-д «Об изменении штатного расписания и сокращении численности работников», в данном уведомлении так же было указано, что ей не может быть предложена иная работа, так как свободных мест нет.

С данным уведомлением она не согласилась, написала претензию на имя Главного врача ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшина М.С. о своем несогласии с предстоящим сокращением, ... получила письменный ответ за №... в котором указано, что работодатель провел сравнительный анализ на основании ст. [179 ТК РФ](#) и с этим учетом определены лица подлежащие сокращению, в устной форме. Главный врач Яганшин М.С. пояснил ей, что сокращает ее по той причине, что она является пенсионером по выслуге лет. ... ей выдали приказ №... от ... о прекращении действий трудового договора №... от ... и ее увольнении ....

Увольнение считают незаконным по следующим основаниям.

Сокращение численности или штата работников является одним из мероприятий по улучшению деятельности организации, а так же ее укомплектованию наиболее квалифицированными кадрами.

Фёдорова Т.П. имеет высшее ... образование, общий ... стаж работы ... года, из которых ... лет в данной организации, периодически повышала свою квалификацию, проходила аттестацию, в настоящее время получила первую категорию, в ... Профком ГБУЗ РБ Белорецкого СДР наградил ее грамотой за активное участие в общественной жизни учреждения, в ... Совет муниципального района Белорецкий район наградил почетной грамотой за многолетний добросовестный труд в системе здравоохранения, в ... она получила диплом Лауреата Всероссийского конкурса «Доутесса» Блиц - олимпиада «Основы дошкольной педагогики», в ... оду главным врачом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Елизарьевым С.Г. она была награждена почетной грамотой за многолетний безупречный труд и активное участие в общественной жизни в деле охраны здоровья детей, оставшихся без попечения родителей, в ... главным врачом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшиным М.С. она была награждена почетной грамотой за многолетний безупречный труд и активное участие в общественной жизни в деле охраны здоровья детей, оставшихся без попечения родителей, имеет положительную характеристику по месту работы.

Кузнецова О.А. имеет ... образование, общий ... стаж работы ... лет, из которых ... лет в данной организации, периодически повышала свою квалификацию, проходила аттестацию, в настоящее время получила первую категорию, имеет грамоты, в том числе в ... главным врачом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшиным М.С. она была награждена почетной грамотой за многолетний безупречный труд и активное участие в общественной жизни в деле охраны здоровья детей, оставшихся без попечения родителей.

Куликова Н.П. имеет ... образование, общий ... стаж работы ... лет, из которых ... лет в данной организации, периодически повышала свою квалификацию, проходила аттестацию, в настоящее время получила первую категорию, имеет грамоты, в том числе в ... главным врачом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшиным М.С. она была награждена почетной грамотой за многолетний безупречный труд и активное участие в общественной жизни в деле охраны здоровья детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывает ребенка ФИО1 года рождения, взятого на попечение из ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка.

Считают данное увольнение незаконным, поскольку в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка в ... на момент уведомления о сокращении работало ... воспитателей и ... .., что подтверждается Приказом №...-Д от ... «Об итогах аттестации педагогических работников на соответствие занимаемым ими должностям».

Из перечисленных лиц, занимающих должность воспитатель, ФИО2. - имеет среднее - специальное образование, стаж работы 1 год, категории нет, детей нет, ФИО3 - имеет среднее - специальное образование, стаж работы 1 год, категории нет, детей нет, ФИО4. - имеет среднее - специальное образование, стаж работы 2 года, категории нет, детей нет, ФИО5. - имеет высшее не профильное образование, стаж: работы в организации 2 года, категории нет, несовершеннолетних детей нет, ФИО6 - имеет высшее образование, стаж работы в организации 2 года, категории нет.

Считают, что их преимущественное право на оставление на работе работодателем не рассматривалось, оставили на работе лиц с более низкой квалификацией, администрацией не учтены нормы ст. [179 ТК РФ](#), которая определяет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации. На предприятии имеются работники с более низкой квалификацией, которых не увольняют, а уволили только лиц получающих пенсию по выслуге лет, при этом пенсионный возраст у них еще не наступил, они имеют более высокую квалификацию по сравнению с указанными работниками.

Султанова Л.М. имеет ... образование, общий медицинский стаж работы ... лет, из которых ... лет в данной организации, периодически повышает свою квалификацию, проходила аттестацию в ... главным врачом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Елизарьевым С.Г. она была награждена почетной грамотой за многолетний безупречный труд и активное участие в общественной жизни в деле охраны здоровья детей, оставшихся без попечения родителей, в ... Совет муниципального района Белорецкий район наградил ее почетной грамотой за многолетний добросовестный труд в системе здравоохранения, в ... Совет муниципального района Белорецкий район наградил ее почетной грамотой за добросовестный труд, чуткое отношение к детям, профессионализм в системе здравоохранения, в 2016 году главным врачом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Ягоншиным М.С. она была награждена почетной грамотой за многолетний безупречный труд и активное участие в общественной жизни в деле охраны здоровья детей, оставшихся без попечения родителей, в ... главным врачом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Ягоншиным М.С. она была награждена почетной грамотой за многолетний безупречный труд и активное участие в общественной жизни в деле охраны здоровья детей, оставшихся без попечения родителей, в ... главным врачом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшиным М.С. я была награждена почетной грамотой за многолетний безупречный труд и активное участие в общественной жизни в деле охраны здоровья детей, оставшихся без попечения родителей.

Считает данное увольнение незаконным, поскольку в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка в ... на момент уведомления кроме нее работали ...

Из перечисленных лиц занимающих должность ... ФИО7. - имеет среднее - специальное образование, стаж работы в данной организации 5- 6 лет, категории нет, детей нет, ФИО8 - имеет среднее - специальное образование, стаж работы в данной организации около 1 года, категории нет, детей нет, ФИО9. - имеет среднее - специальное образование, стаж работы в данной организации 8 лет, категории нет, детей нет, ФИО10 - имеет среднее - специальное образование, стаж работы в данной организации 1,5 года, категории нет, детей нет.

Из анализа квалификации указанных четырех работников и с учетом письменного ответа Главного врача за №... от ..., в котором указано что работодатель провел сравнительный анализ на основании

ст. [179 ТК РФ](#), следует, что работодатель указал, что учел преимущественное право на оставлении на работе того или иного работника, но сделал это не правильно, т.е. оставил на работе других работников с более низкой квалификацией. Считает, что на предприятии имеются ... с более низкой квалификацией, которых не увольняют, она имеет более высокую квалификацию по сравнению с указанными четырьмя работниками.

Кроме того считают, что Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшин М.С., ... не имел права вносить изменения в штатное расписание, без согласования структуры штатного расписания Министерством здравоохранения РБ, т.к. руководитель не обладает данными полномочиями, что подтверждается Уставом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, следовательно, Приказ Главного врача ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшина М.С. от ... №...-д «Об изменении штатного расписания и сокращении численности работников» является незаконным, следовательно, вся последующая процедура сокращения и увольнение является незаконным.

Так же, Фёдорова Т.П. считает, что ее уволили в период отпуска, т.к. с ... по ... ей был предоставлен отпуск на ... календарных дней, с ... по ... она была на листке нетрудоспособности, т.е. в отпуске она была только ... дня (... сентября), остаток отпуска ... дней, в связи, с чем ее отпуск должен был быть продлен на основании ее заявления на ... дней, т.е. до ..., а ее уволили ..., т.е. в период отпуска.

Считают, что их увольнение произведено с нарушением трудового законодательства, своими неправомерными действиями: отказом от перевода, незаконным увольнением, которое отразилось на их здоровье, работодатель причинил им моральный вред, который они оценивают в 25 000 рублей каждая. С целью получения юридической консультации, составления данного искового заявления, представления их интересов в суде они обратились в Белорецкий городской филиал БРКА, где каждый заплатил 3 000 за составление искового заявления и 10 000 рублей за представление интересов в суде.

Просят, признать их увольнения по п.2 ст. [81 ТК РФ](#) и соответствующие приказы о прекращении действий трудовых договоров незаконными, восстановить Фёдорову Т.П., Кузнецову О.А., Куликову Н.П. на работу в ГКУЗ Республиканский дом ребенка специализированный на должность ... в г.Белорецк, а Султанову Л.М. в ту же организацию на должность ... в г.Белорецк, взыскать с ответчика средний заработок за все время незаконного лишения их возможности трудиться, т.е. в пользу Фёдоровой Т.П. за период с ... по день восстановления на работе, в пользу Кузнецовой О.А., Куликовой Н.П., Султановой Л.М. за период с ... по день восстановления на работе, взыскать с ответчика в пользу каждой из них компенсацию морального вреда в размере 25 000 руб., а также в пользу каждой из них расходы по оказанию юридических услуг в сумме 13 000 руб.

В судебном заседании истец Фёдорова Т.П. заявленные требования поддержала по доводам, изложенным в исковом заявлении, просила удовлетворить в полном объеме, суду пояснила, что ... она написала заявление о продлении отпуска до .... Доводы представителя ответчика не правомерны. Штатное расписание утверждается один раз в год, в начале года приходит новое штатное расписание. Представленные ответчиком характеристики написаны необъективно, с целью выставить их с отрицательной стороны, в них нет подписи главного врача и печати организации. В ... она прошла аттестацию, ей присвоили высшую категорию, срок действия сертификата о повышении квалификации действует до .... У воспитателя ФИО11 муж индивидуальный предприниматель, у ФИО6 стаж 2 года, ФИО2 и ФИО3 работают по целевому направлению, .... Под сокращение попали именно пенсионеры.

В судебном заседании истец Кузнецова О.А. заявленные требования поддержала по доводам, изложенным в исковом заявлении, просила удовлетворить в полном объеме.

В судебном заседании истец Куликова Н.П. заявленные требования поддержала по доводам, изложенным в исковом заявлении, просила удовлетворить в полном объеме.

В судебном заседании истец Султанова Л.М. заявленные требования поддержала по доводам, изложенным в исковом заявлении, просила удовлетворить в полном объеме, суду пояснила, что она имеет ... образование. ... уволилась по собственному желанию и восстановилась на работе в той же должности ..., профессиональной переподготовки ни у кого не было, учеба была и она была

действительна. В ... она должна была проходить очередную учебу. Причиной ее увольнения является то, что она пенсионер по выслуге лет. ФИО9 получает пенсию за инвалидность сына, у ФИО8 стаж 2,5 года, ФИО10 имеет стаж 3 года.

В судебном заседании представитель истцов – адвокат Серегина М.В., действующая на основании ордера, исковые требования поддержала по доводам, изложенным в исковом заявлении, просила удовлетворить в полном объеме. Суду пояснила, что Фёдорова Т.П., Кузнецова О.А., Куликова Н.П. и Султанова Л.М. работали у ответчика и были незаконно уволены в связи с сокращением штата. Незаконность оснований в том, что у всех истцов было нарушено преимущественное право на оставлении на работе. Сотрудники, которые остались на работе ... – имеют наименьшее преимущественное право, чем ее доверители. Фёдорова Т.П. имеет ... образование, ни у кого его нет, стаж ... года, в данной организации стаж ... лет, имеет множество грамот. Кузнецова О. А. общий стаж ... лет, ... лет в данной организации, ... Характеристики представленные представителем ответчика: на работников, которые остались характеристики хорошие, на уволенных – характеристики плохие. Характеристики представлены для суда с целью очернить ее доверителей, если бы они были плохими воспитателями, то у них не было бы столько грамот. Сотрудники, которые работают один-два года и должны были быть уволены. Верховный суд РФ дает разъяснения, чтобы установить кто имеет преимущественные права на оставлении его на работе должны быть учтены стаж работы, образование, поощрения и так далее. В личных делах истцов были положительные характеристики, на их основании они получили высшую категорию. Согласно п. 5.5 руководитель имеет право вносить в штатное расписание изменения, необходим приказ о согласовании структуры штатного расписания. В приказе нет даты. На ... утверждена структура штатного расписания. Было изготовлено новое штатное расписание, где уменьшено количество сотрудников. Приказ и увольнение считает незаконным. Фёдорова была уволена в период отпуска, она находилась в отпуске два дня и ушла на больничный на ... дней, обратилась с заявлением о продлении отпуска до ... декабря, ей продлили отпуск до ... и ... уволили. Султанова имеет общий стаж ... года, из них ... лет в данной организации. ФИО7 проигрывает Султановой по стажу работы. ФИО8 работает около года, ФИО9 – 8 лет, у них нет детей, на иждивении также никого не имеют. Ответчик предоставила отрицательную характеристику на Султанову, подписывает данную характеристику медицинская сестра, которая проработала два месяца и вообще не знает Султанову. Ими были предоставлены грамоты от ... годов за многолетний труд и безупречную работу. Считает, что у Султановой имеется преимущественное право оставления на работе. Ответчик указывает, что имеются дисциплинарные взыскания, однако данное дисциплинарное взыскание от ... действует один год. Куликова в приказе от ..., который прекратил своё действие, не расписывалась и даже не знала о нем. Приказ от ... действует один год и на данный момент прекратил свое действие. Приказ от ... на Кузнецову также действует один год. Главный врач не имеет право вносить изменения в штатное расписание. Кроме того, сотрудник не может быть уволен в период отпуска. Истцы получают пенсию по выслуге лет, поэтому и были уволены, они не являются пенсионерами по старости, нигде в ТК РФ нет, что можно уволить в связи с тем сотрудник является пенсионером, у пенсионный возраст ни у кого не наступил. Истцам ... лет. Отрицательные характеристики истцам не подписаны главным врачом, нет печати организации, данные характеристики даны с целью ввести суд в заблуждение.

Представитель ответчика Государственного казенного бюджетного учреждения здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный Белалова Г.С., действующая на основании доверенности, в судебном заседании исковые требования не признала, просила в удовлетворении заявленных требований отказать. Суду пояснила, что изменение штатной численности произошло в связи с резким уменьшением количества детей в группах. На момент сокращения курсы повышения квалификации были пройдены всеми воспитателями, кроме Фёдоровой Т.П. Воспитатель ФИО4 имеет сертификат по курсу «педагог», воспитатели ФИО2 и ФИО3 являются молодыми специалистами, принятыми по направлению .... Большой стаж истцов по сравнению с другими работниками не является основанием для вывода о наличии преимущественного права. Согласно плану работы воспитателей на ... каждый воспитатель в течении года провел одинаковое количество мероприятий. При этом Фёдорова Т.П., Кузнецова О.А., Куликова Н.П. больше всех остальных воспитателей в течение года находились на больничном, а также привлекались к дисциплинарной ответственности. Фёдорова Т.П. собственноручно просила продлить ей отпуск по .... Главный врач учреждения согласно п.2.3 «е» трудового договора, заключенного с Министерством здравоохранения имеет право утверждать в установленном порядке структуру и штатное расписание, принимать иные нормативные акты, утверждать положение о структурных подразделениях. У Султановой Л.М. должна была пройти

профессиональную переподготовку по специальности «Сестринское дело», у нее отсутствует преимущественное право перед другими сотрудниками, т.к. ФИО9 является матерью-одиночкой, воспитывает ребенка инвалида, имеет непрерывный стаж в учреждении; ФИО10 принята временно, на период декретного отпуска ФИО11., ФИО8 имеет непрерывный стаж в учреждении, находится в резерве .... ФИО7 имеет непрерывный стаж в учреждении, кроме своих должностных обязанностей, осуществляет роль подухаживающей за детьми, которым о лечение, операции в таких городах, как ..., т.е. является мобильной. Султанова уволившись, никуда не смогла устроиться, поэтому вернулась. ФИО8 имеет стаж работы 9 лет, у ФИО5 профильное высшее образование, ФИО4 – единственный кормилец в семье, муж не работает, дохода у него нет. ФИО7 окончила учебное заведение и имеет целевое направление с педагогического колледжа. Оценивать сотрудников только по стажу не правильно. Грамоты выдаются тем, кто долго работает. Когда провели сокращение, под сокращение попали пенсионеры, на работе остались те, кто имеет преимущественное право. У ФИО2 нет дисциплинарных взысканий, у Фёдоровой есть. Объем работ выполняется всеми одинаково. Молодых специалистов они не имеют право увольнять первые два года. Султанова должна один раз в пять лет проходить переподготовку. Главный врач имеет право вносить изменения в штатное расписание один раз в год, согласование делать не обязаны. При рассмотрении кандидатур на увольнение взяли всех сотрудников и просмотрели, у кого какое образование, есть ли дети на иждивении. Вопрос о производительности не идет, так как она у всех одинаковая. Решение об увольнении принималось комиссионное, имеется протокол. На комиссию сотрудников не приглашали, с результатом данной комиссии их не знакомили. Результаты были переданы в профком. Всего уволено по сокращению ... человек, реорганизация произошла из-за уменьшения количества детей, было пять воспитательных групп, осталось три. Основное управление находится в Уфе. В дальнейшем будет стоять вопрос о закрытии дома ребенка в Белорецке. Квалификация работников определяется в комплексе со всеми характеристиками

Представитель ответчика Государственного казенного бюджетного учреждения здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный Свиридова Л.Е., действующая на основании доверенности, в судебном заседании исковые требования не признала, просила в удовлетворении заявленных требований отказать. Суду пояснила, что на момент сокращения истцов вакантные должности отсутствовали, в г.Белорецке вакансий нет, у ответчика 100 % занятость. Штатное расписание согласовано с Минздравом и утверждено главным врачом, согласование было через направление уведомления, устав разработан как типовый.

Представитель третьего лица Министерства здравоохранения Республики Башкортостан в судебное заседание не явился, надлежащим образом извещен о времени и месте рассмотрения дела.

Выслушав лиц, участвующих в деле, заключение прокурора, полагавшего исковые требования подлежащими удовлетворению, изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно ст. [22](#) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. [81](#) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" прекращение трудового договора на основании п. 2 ч. 1 ст. [81](#) Трудового кодекса Российской Федерации признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место. Обязанность доказать данное обстоятельство возлагается на ответчика.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34 часть 1; статья 35 часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в

соответствии с требованиями статьи [37 Конституции](#) Российской Федерации 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 при условии соблюдения установленного порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в ч. 2 п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья [179](#) Трудового кодекса Российской Федерации) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи [180](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Из материалов дела усматривается, что истцы Куликова Н.П., Фёдорова Т.П. и Кузнецова О.А. работали ... в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, а истец Султанова Л.М. ... в этой же организации, что подтверждается записями в трудовых книжках истцов.

Приказом Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от ... №...-Д была согласована структура и штатное расписание государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений здравоохранения Республики Башкортостан на период ... год с ..., в том числе была согласована структура и штатное расписание ГБУЗ Дом ребенка специализированный г.Белорецк и ГБУЗ РБ Дом ребенка специализированный г.Уфа.

... Правительством Республики Башкортостан было издано распоряжение №...-р о реорганизации ГБУЗ РБ Стерлитамакский дом ребенка специализированный, ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка и ГБУЗ РБ Дом ребенка специализированный города Уфа путем присоединения первого и второго к третьему с передачей прав, обязанностей и имущества и сохранением целей деятельности, установив следующее наименование ГБУЗ РБ Дом ребенка специализированный города Уфа после завершения процесса реорганизации - государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный. Реорганизацию государственных учреждений, указанных в пункте 1 настоящего распоряжения, завершить до ....

Приказом Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от ... №...-Д была согласована структура и штатное расписание ГБУЗ РБ Дом ребенка специализированный г.Уфа на ... года с ....

Протоколом заседания комиссии по определению преимущественного права на оставление работников на работе в связи с сокращением штата в ГБУЗ РБ Белорецкий СДР от ... утвержден список сотрудников ГБУЗ РБ Белорецкого специализированного дома ребенка подлежащих сокращению в ..., в том числе из среднего медицинского персонала – ... Султановой Л.М., из педагогического персонала – ... Кузнецовой О.А., Куликовой Н.П. и Фёдоровой Т.П.

... администрация ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка, уведомила истцов о предстоящем увольнении по п.2 части 1 ст. [81 ТК РФ](#), в связи с сокращением штатных единиц ..., на основании приказа Главного врача ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка Белорецкий специализированный дом ребенка Яганшина М.С. от .... №...-д «Об изменении штатного расписания и сокращении численности работников».

Из указанных уведомлений следует, что какие-либо вакантные должности истцам не предлагались ввиду их отсутствия.

Приказом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка №... от ... прекращено действие трудового договора №... от ... с Фёдоровой Т.П.



Приказом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка №... от ... прекращено действие трудового договора №... от ... с Кузнецовой О.А.

Приказом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка №... от ... прекращено действие трудового договора №... от ... с Куликовой Н.П.

Приказом ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка №... от ... прекращено действие трудового договора №... от ... с Султановой Л.М.

Из содержания указанных приказов и записей в трудовых книжках истцов следует, что все они были уволены по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. [81](#) Трудового кодекса Российской Федерации - в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Исходя из ст. [179](#) Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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.

Согласно правовой позиции, изложенной в Определении Конституционного Суда РФ N 581-О от 21.12.2006 года, ч. 1 ст. [179 ТК РФ](#) относится к числу норм, регламентирующих порядок увольнения в связи с сокращением штата работников. Она определяет основанное на объективных критериях правило отбора работников для оставления на работе. Установив в качестве таких критериев более высокую производительность труда работника и его квалификацию, законодатель исходил как из необходимости предоставления дополнительных мер защиты трудовых прав работникам, имеющим более высокие результаты трудовой деятельности и лучшие профессиональные качества, так и из интереса работодателя в продолжении трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно работающими работниками.

Правильность применения работодателем указанных критериев при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников по заявлению работника может быть проверена в судебном порядке.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в своем Постановлении N 2 от 17.03.2004 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснил, что подлежит восстановлению на прежней работе работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения.

Таким образом, при рассмотрении дела о восстановлении на работе работника, уволенного по инициативе работодателя по основаниям подпункта 2 пункта 1 статьи [81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, необходимо установить: произведено ли фактическое сокращение численности или штата работников; был ли работник за два месяца в письменной форме и под расписку предупрежден о предстоящем сокращении и увольнении; имел ли работник преимущественное право оставления на работе; предлагалась ли работнику другая имеющаяся работа (вакантная должность) в той же организации, соответствующая его квалификации и состоянию здоровья. Несоблюдение одного из этих условий свидетельствует о нарушении работодателем порядка увольнения или об отсутствии законного основания для увольнения, и влечет за собой восстановление работника на прежней работе.

В соответствии с частью 1 статьи [195.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации квалификация работника - это уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы.

Истец Фёдорова Т.П. имеет высшее педагогическое образование, общий педагогический стаж работы ... года, из которых ... лет в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка.

Истец Кузнецова О.А. имеет среднее педагогическое образование, общий педагогический стаж работы ... лет, из которых ... лет в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка.

Куликова Н.П. имеет среднее педагогическое образование, общий педагогический стаж работы ... лет, из которых ... лет в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка.

В материалах дела имеются документы, подтверждающие повышение истцами квалификации, прохождение аттестации, награждение различными почетными грамотами.

Из протокола заседания комиссии по определению преимущественного права на оставление работников на работе в связи с сокращением штата в ГБУЗ РБ Белорецкий СДР от ... следует, что при рассмотрении преимущественного права на оставление на работе рассматривались следующие кандидатуры ...

Из них из числа педагогического персонала подлежащими сокращению были признаны кандидатуры воспитателей Ширяевой В.В., Кузнецовой О.А., Куликовой Н.П., Фёдоровой Т.П.

Следовательно, остальные кандидатуры ... работодателем были рассмотрены как работники из числа педагогического персонала, которые имеют преимущественное право на оставление на работе.

Из перечисленных лиц, занимающих должность воспитатель согласно протокола заседания комиссии по определению преимущественного права на оставление работников на работе, ФИО2. - имеет среднее - специальное образование, стаж работы 1 год, категории нет, детей нет, ФИО3 - имеет среднее - специальное образование, стаж работы 1 год, категории нет, детей нет, ФИО4. - имеет среднее - специальное образование, стаж работы 2 года, категории нет, детей нет, ФИО5 - имеет высшее не профильное образование (по специальности «...»), стаж работы в организации 2 года, категории нет, несовершеннолетних детей нет, ФИО6 - имеет высшее образование, стаж работы в организации 2 года, категории нет.

Представленные личные дела ... представлены не в полном объеме.

Так, личные дела указанных работников содержат только копии документов об образовании, повышении квалификации и грамот, тогда как информация о стаже работы, наличии приказов, в том числе приказов о наложении дисциплинарных взысканий, наличии иждивенцев, несовершеннолетних детей, и прочая информация, которая должна учитываться работодателем при определении у работника преимущественного прав на оставление на работе в представленных суду личных делах отсутствует, тогда как бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе.

Султанова Л.М. имеет ... образование, общий медицинский стаж работы ... лет, из которых ... лет в ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка.

Из протокола заседания комиссии по определению преимущественного права на оставление работников на работе в связи с сокращением штата в ГБУЗ РБ Белорецкий СДР от ... следует, что при рассмотрении преимущественного права на оставление на работе рассматривались следующие кандидатуры ...

Из них из числа среднего медицинского персонала подлежащими сокращению были признаны кандидатуры ....., Султановой Л.М.

Следовательно, остальные кандидатуры ... работодателем были рассмотрены как работники из числа среднего медицинского персонала, которые имеют преимущественное право на оставление на работе.

Из перечисленных лиц занимающих должность медицинских сестер палатных согласно протокола заседания комиссии по определению преимущественного права на оставление работников на работе ФИО7 - имеет среднее - специальное образование, стаж работы в данной организации 8 лет, категории

нет, детей нет, ФИО8 - имеет среднее - специальное образование, стаж работы в данной организации 9 лет, категории нет, детей нет, ФИО9 - имеет среднее - специальное образование, стаж работы в данной организации 8 лет, категории нет, детей нет, ФИО10 - имеет среднее - специальное образование, стаж работы в данной организации 1,5 года, категории нет, детей нет.

Из анализа квалификации истцов, прежде всего их образования и опыта (стажа) работы, по сравнению с аналогичными характеристиками других работников, занимавших аналогичные должности следует, что работодатель оставил на работе других работников с более низкой квалификацией.

Представленные личные дела ... содержат только копии документов об образовании, повышении квалификации и грамот, тогда как информация о стаже работы, наличии приказов, в том числе приказов о наложении дисциплинарных взысканий, наличии иждивенцев, несовершеннолетних детей, и прочая информация, которая должна учитываться работодателем при определении у работника преимущественного права на оставление на работе в представленных суду личных делах отсутствует, тогда как бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе.

Таким образом, ответчиком в нарушение требований ст. [56 ГПК РФ](#) не подтверждено преимущественное право на оставление на работе воспитателей и медицинских сестер, которые не попали под сокращение штата, по сравнению с истцами.

Следовательно, истцы по сравнению с вышеуказанными работниками исходя из положений части 1 статьи [179](#) Трудового кодекса Российской Федерации, имели преимущественное право на оставление на работе, так как уровень профессионального образования у них такой же или более высокий, а опыт работы по специальности продолжительнее; соответственно они имеют более высокую квалификацию, чем указанные сотрудники.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что у ответчика не имелось оснований для увольнения истцов, поскольку процедура увольнения Фёдоровой Т.П., Кузнецовой О.А., Куликовой Н.П. и Султановой Л.М. не была соблюдена в полном объеме в соответствии с требованиями трудового законодательства, а именно работодателем не было соблюдено преимущественное право оставления на работе, предусмотренное ст. [179 ТК РФ](#).

С учетом изложенного, суд признает увольнение истцов и соответствующие приказы о прекращении действий трудовых договоров незаконными, чем удовлетворяет требования истцов в указанной части.

Поскольку принимая решение об увольнении истцов по основаниям пункта 2 части первой статьи [81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель нарушил порядок увольнения, а именно уволил истцов, имевших преимущественное право на оставление на работе перед другими работниками, имевшими более низкую квалификацию. Такое нарушение порядка увольнения является основанием для восстановления истцов на работе в прежней должности с ....

... ГБУЗ РБ Белорецкий специализированный дом ребенка реорганизован в форме присоединения к ГКУЗ Республиканский дом ребенка специализированный.

В соответствии с ч. 1 ст. [394 ТК РФ](#), в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

В соответствии с абз. 2 п. 4 ст. [57](#) Гражданского кодекса Российской Федерации при реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица (п. 5 ст. [16](#) Федерального закона от 08 августа 2001 года N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей").

Таким образом, при реорганизации в форме присоединения деятельность присоединяемой организации прекращается, а ее права и обязанности переходят к присоединяемому юридическому лицу в соответствии с передаточным актом (п. 2 ст. [58](#) Гражданского кодекса Российской Федерации).

В соответствии с ч. 5 ст. [75](#) Трудового кодекса Российской Федерации, реорганизация организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

По смыслу приведенных норм закона, истцы подлежат восстановлению на прежней работе, а при невозможности восстановления их на прежней работе вследствие реорганизации предприятия они подлежат восстановлению с их согласия на вновь созданном в результате реорганизации предприятии.

Таким образом, истцы Фёдорова Т.П., Кузнецова О.А., Куликова Н.П. подлежат восстановлению на работу на работу в Государственное казенное учреждение здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный на должность ..., а истец Султанова Л.М. – в ту же организацию на должность ...

Согласно ч.2 ст. [394 ТК РФ](#) орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Согласно части 3 статьи [139](#) Трудового кодекса Российской Федерации расчет среднего заработка работника, независимо от режима его работы, производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Справки о среднем заработке за последние 12 месяцев (справки о средневзвешенной заработной плате) истцов ответчиком, несмотря на то, что суд обязал ответчика предоставить такие справки, до настоящего времени предоставлены не были.

В связи с чем, разрешая вопрос о размере среднего заработка, подлежащего взысканию за время вынужденного прогула, суд исходит из имеющихся в деле документов, а именно из сведений, содержащихся в справках 2-НДФЛ за 2018 год. Суд считает необходимым руководствоваться сведениями из данных справок, поскольку именно с указанных доходов был удержан налог на доходы физических лиц.

Так, согласно справки №...-НДФЛ за ... общая сумма дохода истца Кузнецовой О.А. составила ... руб., уволена ..., следовательно, число отработанных истцом дней в ... году составляет ....

Таким образом, средний дневной заработок истца составляет: ... руб.

Период вынужденного прогула с ... по ... (день вынесения решения) составляет ... дней.

Таким образом, сумма заработка истца за время вынужденного прогула с ... по ... составляет: ... рублей, которая подлежит взысканию с ответчика в пользу истца Кузнецовой О.А. (с удержанием при выплате налога на доходы физических лиц в соответствии со ст. [208](#) Налогового кодекса РФ).

Согласно справки №...-НДФЛ за ... год общая сумма дохода истца Фёдоровой Т.П. составила ... руб., уволена ..., следовательно, число отработанных истцом дней в ... составляет ....

Таким образом, средний дневной заработок истца составляет: ... руб.

Период вынужденного прогула с ... по ... (день вынесения решения) составляет ... дней.

Таким образом, сумма заработка истца за время вынужденного прогула с ... по ... составляет: ... рублей, которая подлежит взысканию с ответчика в пользу истца Фёдоровой Т.П. (с удержанием при выплате налога на доходы физических лиц в соответствии со ст. [208](#) Налогового кодекса РФ).

Согласно справки №...-НДФЛ за ... год общая сумма дохода истца Султановой Л.М. составила ... руб., уволена ..., следовательно, число отработанных истцом дней в ... составляет ....

Таким образом, средний дневной заработок истца составляет: ... руб.

Период вынужденного прогула с ... по ... (день вынесения решения) составляет ... дней.

Таким образом, сумма заработка истца за время вынужденного прогула с ... по ... составляет: ... рублей, которая подлежит взысканию с ответчика в пользу истца Султановой Л.М. (с удержанием при выплате налога на доходы физических лиц в соответствии со ст. [208](#) Налогового кодекса РФ).

Согласно справки №...-НДФЛ за ... год общая сумма дохода истца Куликовой Н.П. составила ... руб., уволена ..., следовательно, число отработанных истцом дней в ... году составляет ....

Таким образом, средний дневной заработок истца составляет: ... руб.

Период вынужденного прогула с ... по ... (день вынесения решения) составляет ... дней.

Таким образом, сумма заработка истца за время вынужденного прогула с ... по ... составляет: ... рублей, которая подлежит взысканию с ответчика в пользу истца Куликовой Н.П. (с удержанием при выплате налога на доходы физических лиц в соответствии со ст. [208](#) Налогового кодекса РФ).

Согласно п. 1 ст. [151 ГК РФ](#) под моральным вредом понимаются физические и нравственные страдания. В соответствии с ч. 1 ст. [237](#) Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

Как указано в статье [394](#) Трудового кодекса Российской Федерации в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Согласно абз. 3 п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с потерей работы, временным ограничением или лишением каких-либо прав. Соответственно, работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред, причиненный вследствие незаконного увольнения, неправомерного перевода на другую работу, применения дисциплинарного взыскания и т.д.

Поскольку факт нарушения трудовых прав истца был подтвержден в ходе рассмотрения дела, суд полагает возможным, с учетом требований разумности и справедливости, взыскать с ответчика в пользу каждого из истца компенсацию морального вреда в размере 5000 руб.

В исковом заявлении истцы просят суд взыскать с ответчика судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 13 000 руб. в пользу каждой согласно квитанций, представленных в материалы дела.

Согласно ч.1 ст. [100 ГПК РФ](#) стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Согласно п. 12, 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21 января 2016 года N1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, взыскиваются судом с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах. Разумными следует считать такие расходы на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги. При определении разумности могут учитываться объем заявленных требований, цена иска, сложность дела, объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела и другие обстоятельства. Разумность судебных издержек на

оплату услуг представителя не может быть обоснована известностью представителя лица, участвующего в деле.

Учитывая характер и сложность спора, продолжительность рассмотрения дела судом первой инстанции, объем выполненной представителем ответчика работы по представительству в суде первой инстанции, количество затраченного на это времени, результат рассмотрения дела, руководствуясь принципом разумности пределов расходов на оплату услуг представителя, суд взыскивает с ответчика в пользу каждого из истцов расходы на оплату услуг представителя в размере 10 000 руб.

Такая денежная сумма, по мнению суда, позволяет соблюсти необходимый баланс процессуальных прав и обязанностей участвующих в деле лиц, учитывает соотношение расходов с объемом защищенного права ответчика, а также объема и характера предоставленных услуг, затраченное представителем на них время.

В соответствии со статьей [103](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в бюджет муниципального образования г. Белорецк Республики Башкортостан государственную пошлину в размере 9837,54 руб.

В силу ст. [211 ГПК РФ](#) решение в части восстановления истцов на работе подлежит немедленному исполнению.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. [194-198 ГПК РФ](#), суд

### Р Е Ш И Л:

Исковые требования Султановой Л. М., Фёдоровой Т. П., Кузнецовой О. АнатО., Куликовой Н. П. к Государственному казенному бюджетному учреждению здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный о восстановлении на работе, возмещении материального и морального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться удовлетворить частично.

Признать увольнение Фёдоровой Т. П. ... года рождения, по п.2 ст. [81 ТК РФ](#) и Приказ №... от ... о прекращении действий трудового договора №... от ... -незаконным.

Признать увольнение Кузнецовой О. АнатО. ... года рождения, по п.2 ч.1 ст. [81 ТК РФ](#) и Приказ №... от ... о прекращении действий трудового договора №... от ... - незаконным.

Признать увольнение Куликовой Н. П. ... года рождения, по п.2 ст. [81 ТК РФ](#) и Приказ №... от ... о прекращении действий трудового договора №... от ... - незаконным.

Признать увольнение Султановой Л. М. ... года рождения, по п.2 ч.1 ст. [81 ТК РФ](#) и Приказ №... от ... о прекращении действий трудового договора №... от ... - незаконным.

Восстановить Фёдорову Т. П. на работу в Государственное казенное учреждение здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный на должность ...

Восстановить Кузнецову О. АнатО. на работу в Государственное казенное учреждение здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный на должность ....

Восстановить Куликову Н. П. на работу в Государственное казенное учреждение здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный на должность ....

Восстановить Султанову Л. М. на работу в Государственное казенное учреждение здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный на должность ....

Взыскать с Государственного казенного учреждения здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный в пользу Фёдоровой Т. П. средний заработок за время вынужденного прогула за

период с ... по ... в размере ... руб., компенсацию морального вреда в размере 5000 руб., расходы по оказанию юридических услуг в размере 10000 руб.

Взыскать с Государственного казенного учреждения здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный в пользу Кузнецовой О. АнатО. средний заработок за время вынужденного прогула за период с ... по ... в размере ... руб., компенсацию морального вреда в размере 5000 руб., расходы по оказанию юридических услуг в размере 10000 руб.

Взыскать с Государственного казенного учреждения здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный в пользу Куликовой Н. П. средний заработок за время вынужденного прогула за период с ... по ... в размере ... руб., компенсацию морального вреда в размере 5000 руб., расходы по оказанию юридических услуг в размере 10000 руб.

Взыскать с Государственного казенного учреждения здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный в пользу Султановой Л. М. средний заработок за время вынужденного прогула за период с ... по ... в размере ... руб., компенсацию морального вреда в размере 5000 руб., расходы по оказанию юридических услуг в размере 10000 руб.

Решение суда в части восстановления на работе обратить к немедленному исполнению.

Взыскать с Государственного казенного учреждения здравоохранения Республиканский дом ребенка специализированный в бюджет муниципального образования г. Белорецк Республики Башкортостан государственную пошлину в размере 9837,54 руб.

Решение может быть обжаловано в Верховный суд Республики Башкортостан в апелляционном порядке в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме через Белорецкий межрайонный суд Республики Башкортостан.

Решение в окончательной форме изготовлено ....

Председательствующий судья: (подпись) С.В. Бондаренко