

**РОСТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД**  
**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**  
**от 26 мая 2016 г. по делу N 33-8683/2016**

Судья: Карапуз М.Ю.

Судебная коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда в составе председательствующего Корниенко Г.Ф.,  
судей Авиловой Е.О., Котельниковой Л.П.,  
с участием прокурора Кустовой М.Д.,  
при секретаре Б.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску С.Е. к ГБУ С.Р. "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, по апелляционной жалобе С.Е. апелляционному представлению прокурора Цимлянского района на решение Цимлянского районного суда Ростовской области от 12 января 2016 г.

Заслушав доклад судьи Корниенко Г.Ф., судебная коллегия

установила:

С.Е. обратилась в суд с иском к ГБУ С.Р. "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района" о признании незаконным приказа НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-л от 17.11.2015 г. о прекращении трудового договора, восстановлении на работе в должности "специалист по социальной работе", взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере 30000 руб., признании недействительной записи в трудовой книжке за НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 17.11.2015 г.

В обоснование требований указала, что с 12.03.2014 г. состояла с ответчиком в трудовых отношениях, работая в должности "специалист по социальной работе". Приказом НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-л от 17.11.2015 г. истица уволена с работы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Истица увольнение считает незаконным.

В судебном заседании представитель истицы, действующий по устному заявлению истицы в порядке ст. 53 ГПК РФ, пояснил, что в соответствии со ст. 5 Федерального закона N 122-ФЗ и ст. 195.3 ТК РФ обязанность применения профессиональных стандартов работодателями возникает не ранее 01.07.2016 г., когда потребуются изменение должностной инструкции работника, а до указанного времени при необходимости организации вправе пересматривать должностные инструкции, включать в них знания, навыки, умения стандартов. Профессиональный стандарт специалиста по социальной работе принимался до введения в действие Федерального закона от 28.12.2013 г. N 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации", которым руководствуется истица в своей работе. Профессиональный стандарт вступил в силу в декабре 2013 г. и до настоящего времени дорабатывается, но на момент поступления истицы на работу, в марте 2014 г. стандарт уже должен был работать и должностная инструкция истицы должна ему соответствовать.

Новая должностная инструкция не содержит положения о подчинении специалиста по социальной работе, порядок его замещения в период отсутствия. Поскольку в организации существует представительный орган работников, то без учета его мнения в соответствии со ст. 372 ТК РФ принятие должностной инструкции невозможно. В данном случае нарушено трудовое законодательство, не соблюден порядок и процедура увольнения, поскольку при предложении других должностей не было указано, какая оплата, режим работы, условия, не зная которых истица не могла согласиться с предложенной ей работой, своевременно не произведен расчет. Считает, что работодатель незаконно лишил истицу гарантированного права на труд.

Представитель ответчика, директор ГБУ С.Р. "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района" действующая на основании приказа, в судебное заседание явилась, исковые требования не признала, просила в иске отказать.

Решением Цимлянского районного суда Ростовской области от 12 января 2016 года в удовлетворении исковых требований отказано.

В апелляционной жалобе и дополнениях к ней С.Е. считает решение суда первой инстанции незаконным и необоснованным, просит его отменить, ссылаясь на то, что работодатель в одностороннем порядке изменил должностную инструкцию, фактически расширив, изменив трудовые функции. В единую должностную инструкцию специалиста по социальной работе ГБУ С.Р. "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района" вошли п. 3.1.1, п. 3.1.2, п. 3.1.3 приказа Минтруда России от 22.10.2013 г. N 571н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по социальной работе". Ранее должностные обязанности специалиста по социальной работе отделения социальной диагностики и социально-правовой помощи и специалиста по социальной работе отделения социальной реабилитации (социальный приют) различались, имелись отдельные должностные инструкции.

Издание и внедрение в рабочий процесс новой единой должностной инструкции работодатель

---

---

мотивировал вступлением в силу профессионального стандарта, но Федеральный закон от 02.05.2015 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и ст. 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (ст. 195.3 ТК РФ) вступает в силу 01.07.2016 г., а разработка нормативного правового акта, которым будут определены особенности применения профессиональных стандартов, только проводится, планируемый срок вступления в силу соответствующего Постановления Правительства РФ "Об утверждении особенностей применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями - 01.07.2016 г.

До 01.07.2016 г. требования профессиональных стандартов не обязательны. На данный момент работодатель обязан привести в соответствие с профессиональным стандартом только должности работников (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Апеллянт ссылается на то, что в связи с принятием профессиональных стандартов изменение трудовых функций работников и должностных инструкций не требуется, в том числе и когда работник выполняет не все трудовые функции, указанные в профессиональном стандарте, а только некоторые. При изменении трудовой функции работника работодатель должен был согласовать данные изменения с работником и заключить с ним в письменной форме дополнительное соглашение (ст. 72 ТК РФ). Проводить процедуру, предусмотренную ст. 74 ТК РФ и увольнять работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работодатель был не вправе.

ГБУ С.Р. "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района" поданы возражения на апелляционную жалобу, в которых представитель ответчика считает, что решение суда является законным и обоснованным, просит оставить его без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

В суде апелляционной инстанции истица и ее представитель, действующий по устному заявлению истицы в порядке ст. 53 ГПК РФ, доводы апелляционной жалобы поддержали, просили удовлетворить, решение суда отменить и принять новое решение по делу об удовлетворении иска.

Представитель ответчика ГБУ С.Р. "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района", действующая на основании доверенности, просила решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Прокурор отдела прокуратуры Ростовской области Кустова М.Д. считала решение суда законным и обоснованным, а доводы апелляционной жалобы несостоятельными, просила решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Рассмотрев материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность и обоснованность оспариваемого решения в пределах доводов апелляционной жалобы (ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ), судебная коллегия не находит оснований, предусмотренных положениями ст. 330 ГПК РФ, для отмены решения суда первой инстанции.

Как установлено судом и подтверждено материалами дела, С.Е. состояла в трудовых отношениях с ответчиком с 12.03.2014 г. по 17.11.2015 г., работала в отделении социальной диагностики и социально-правовой помощи в должности специалист по социальной работе на основании трудового договора от 12.03.2014 г. N 11 (л.д. 16-20). Согласно п. 1 трудового договора на нее были возложены обязанности по должности специалист по социальной работе в отделении социальной диагностики и социально правовой помощи в соответствии с должностной инструкцией.

С должностной инструкцией специалиста по социальной работе, утвержденной директором ГБУ С.Р. "СРЦ Цимлянского района" 01.07.2012 г., С.Е. ознакомлена под роспись 21.03.2015 г. (л.д. 21-24).

В соответствии с разделом II должностной инструкции специалиста по социальной работе, утвержденной директором ГБУ С.Р. "СРЦ Цимлянского района" 01.07.2012 г., С.Е. выявляет и учитывает на территории, обслуживаемой учреждением, семьи и детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и нуждающихся в предоставлении им различных видов социальных услуг, осуществляет их социальный патронаж (п. 2.1), устанавливает причины, по которым семьи, имеющие несовершеннолетних детей оказались в трудной жизненной ситуации, определяет характер и объем необходимый им для социальных услуг (п. 2.2), консультирует по различным вопросам, связанных с предоставлением социальных услуг (п. 2.4), оказывает помощь в оформлении документов (п. 2.5), представляет в соответствующие органы и учреждения материалы и документы для предъявления исков о лишении родительских прав, оформления усыновления, опеки, попечительства (п. 2.6), организует и оказывает социальную помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей (п. 2.9), анализирует объем и качество оказываемых социальных услуг, прогнозирует перспективы их развития (п. 2.14), взаимодействует с органами местного самоуправления, учреждениями и организациями системы профилактики (п. 2.17), осуществляет работу по анализу объема и качества оказываемых социальных услуг, прогнозирует перспективы их развития (п. 2.18), ведет необходимую документацию на вверенном участке работы, учет и анализ результатов своей работы, учетно-отчетную документацию согласно номенклатуре дел учреждения, а также представляет информацию о ней по требованию вышестоящих органов и ежемесячные, квартальные отчеты о проделанной работе - заведующему отделением (п. 2.20).

На основании Правил разработки, утверждения и применения профессиональных Стандартов,

---

утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 г. N 23 был разработан и утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.10.2013 г. N 571н профессиональный стандарт "Специалист по социальной работе", зарег. в Минюсте России 06.12.2013 г. N 30549.

В соответствии с п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 г. N 23 (в ред. от 23.09.2014 г. N 970), профессиональные стандарты применяются работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

В связи с внедрением в 2015 году в практику работы учреждений социального обслуживания населения профессиональных стандартов в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 28.02.2013 г. N 107 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ростовской области (2013-2018)" в мероприятия по подготовке и внедрению профессиональных стандартов включено оформление и утверждение должностных инструкций работников с учетом профессиональных стандартов (л.д. 25-28).

Приказом ГБУ С.Р. "СРЦ Цимлянского района" от 27.08.2015 г. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-о утверждена новая должностная инструкция специалиста по социальной работе, ранее действовавшая инструкция утратила силу (л.д. 52). Согласно разделу 2 должностной инструкции специалиста по социальной работе, утвержденной 27.08.2015 г., работа по должности специалиста по социальной работе состоит из следующих трудовых функций, входящих в должностные обязанности: выявление граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; определение объема, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки, в которых нуждается гражданин для преодоления трудной жизненной ситуации и предупреждения ее возникновения; организация социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности, с детализацией трудовых действий и необходимых знаний и умений для выполнения указанных функций (л.д. 53-62).

14.09.2015 г. С.Е. была письменно уведомлена о необходимости ознакомиться под роспись с новой должностной инструкцией с учетом положений нового профессионального стандарта и принять ее к исполнению (л.д. 65). Истица вновь отказалась от подписи, чем подтвердила отказ от работы в новых условиях.

Истице в связи с отказом от работы в новых условиях в соответствии со ст. 74 ТК РФ были предложены две вакантные должности помощника воспитателя и дворника, разъяснено, что в случае отказа от предложенной работы, трудовой договор будет расторгнут в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако от предложенных должностей она отказалась (л.д. 66).

Приказом директора ГБУ С.Р. "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района" от 17.11.2015 г. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-л прекращено действие трудового договора от 12.03.2014 г. N 11, С.Е. уволена 17.11.2015 г. на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ) (л.д. 67).

На основании приказа ГБУ С.Р. "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних АДРЕС ОБЕЗЛИЧЕН" от 01.12.2015 г. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-л в связи с расторжением трудового договора со С.Е. по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК Российской Федерации истице выплачено выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в сумме 5 856,60 руб. и пеня за несвоевременное начисление и выплату выходного пособия в сумме 24,16 руб. (л.д. 142-146).

Разрешая спор и отказывая в иске, суд первой инстанции дал оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со ст. 67 ГПК РФ и, с учетом требований закона, а также разъяснений, данных п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", пришел к выводу о том, что у ответчика имелись основания для прекращения с истицей трудовых отношений по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК Российской Федерации, установленный законом порядок увольнения по указанному основанию ответчиком соблюден.

Судебная коллегия находит данные выводы суда первой инстанции правильными, мотивированными, подтвержденными имеющимися в деле доказательствами, которым суд дал надлежащую оценку.

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, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

В соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК Российской Федерации).

Согласно ст. 74 ТК Российской Федерации в случае, когда по причинам, связанным с изменением

---

организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК Российской Федерации.

Из приведенных норм права следует, что обязательными условиями увольнения по п. 7 ст. 77 ТК Российской Федерации являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдение работодателем процедуры увольнения.

Судом установлено, что в ГБУ С.Р. "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района" имело место изменение организационных условий труда, дающее основание работодателю для увольнения работника в случае его несогласия с продолжением работы в новых условиях труда. У работодателя отсутствовала возможность сохранить условия работы в прежнем виде, поскольку назрела необходимость изменения должностных инструкций сотрудников в связи с внедрением в 2015 году в практику работы учреждений социального обслуживания населения профессиональных стандартов, что повлекло необходимость конкретизировать должностные обязанности истицы, соответственно, пересмотреть условия трудового договора с работником (п. 1 раздела 1 трудового договора об определении должностных обязанностей специалиста по социальной работе в соответствии с должностной инструкцией).

Изменение указанных условий труда было вызвано изменением организационных условий труда в связи с введением приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.10.2013 г. N 571н профессионального стандарта "Специалист по социальной работе" и необходимостью скорректировать некоторые обязанности работника без изменения трудовой функции, детализировав его трудовые действия и необходимые знания и умения для выполнения трудовой функции, что не противоречит положениям ст. ст. 15, 57 ТК РФ.

Из материалов дела следует, что 14.09.2015 г., за два месяца до прекращения трудового договора, С.Е. была в письменном виде уведомлена об изменении условий трудового договора, необходимости выполнять работу в соответствии с требованиями новой должностной инструкции, что не оспаривается сторонами.

С приказом ГБУ С.Р. "СРЦ Цимлянского района" от 27.08.2015 г. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-о об утверждении новой должностной инструкции специалиста по социальной работе и новой должностной инструкцией С.Е. была ознакомлена, но отказалась ее подписывать и использовать в работе, т.е. фактически отказалась от выполнения работы в новых условиях, что подтверждено актами от 27.08.2015 г. и от 28.08.2015 г. (л.д. 63,64).

Поскольку С.Е. не согласилась на изменение условий работы, отказалась от предложенных ей вакантных должностей, трудовой договор был прекращен 17.11.2015 г.

При таких обстоятельствах, суд пришел к правильному выводу о наличии законных оснований для увольнения истца по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), поскольку у ответчика в действительности имело место изменение организационных условий труда, дающих основания работодателю для увольнения работника в случае его несогласия с продолжением работы в новых условиях труда и соблюдения работодателем порядка и срока его увольнения, в связи с чем, правомерно отказал в удовлетворении требований С.Е. о признании увольнения незаконным и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Поскольку судом первой инстанции не установлено нарушений трудовых прав истицы, правовых оснований для удовлетворения исковых требований о взыскании в ее пользу компенсации морального вреда в соответствии со ст. 237 ТК Российской Федерации также не имелось.

Судебная коллегия находит выводы суда первой инстанции верными, поскольку они соответствуют нормам законодательства, регулирующего возникшие правоотношения, и представленным доказательствам.

Доводы жалобы об изменении трудовой функции истицы, установленной при ее приеме на работу должностной инструкцией, являются необоснованными и опровергаются материалами дела. Сравнительный анализ должностных обязанностей специалиста по социальной работе показывает, что работодателем

---

произведена корректировка существующих у работника обязанностей с уточнением трудовых действий при выполнении указанных обязанностей, что является подтверждением тому, что трудовая функция работника в смысле положений ст. ст. 57, 60, 72 ТК РФ осталась неизменной. Какие-либо обязанности, которые могли бы повлечь дополнительные требования к специальности либо квалификации истицы в должностную инструкцию не вносились, а вводились новые условия выполнения порученной работнику работы.

Доводы апеллянта о том, что введена новая трудовая функция - организация работы учреждения, руководство отделением, специалистами, судебная коллегия признает несостоятельными, поскольку они основаны на неправильном толковании норм материального права, неверном толковании положений должностных инструкций и вывод суда о неизменности трудовой функции истицы не опровергают.

Судебная коллегия отмечает, что должностной инструкцией специалиста по социальной работе, утвержденной в 2015 году, в трудовые функции специалиста не включена организация работы учреждения. Закрепленная новой должностной инструкцией функция по организации социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности, включает трудовые действия, необходимые для выполнения данной трудовой функции, которые были закреплены в числе должностных обязанностей ранее действовавшей должностной инструкцией. Так, организация помощи в оформлении документов, необходимых для принятия на социальное обслуживание или оказания мер социальной поддержки была закреплена п. 2.5 должностной инструкции, утв. 01.07.2012 г.; организация межведомственного взаимодействия с целью реализации потребностей граждан в различных видах социальных услуг - п. 2.17; консультирование по различным вопросам, связанным с предоставлением социальных услуг - п. 2.4; организация профилактической работы - п. п. 2.8, 2.10.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции сделан правильный вывод о том, что изменение (уточнение, конкретизация) работодателем должностных обязанностей истицы по занимаемой должности не является изменением ее трудовой функции в смысле положений ст. ст. 57, 60, 72 ТК Российской Федерации.

Изложенные в апелляционной жалобе и дополнениях к ней доводы не содержат фактов и обстоятельств, которые не были проверены и не учтены судом первой инстанции при рассмотрении дела и имели бы правовое значение при рассмотрении дела по существу, выводов суда первой инстанции не опровергают.

Судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, оснований для переоценки которых судебная коллегия не усматривает, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит.

Судебная коллегия полагает, что решение суда не противоречит собранным по делу доказательствам и требованиям закона, а доводы апелляционной жалобы аналогичны тем доводам, которые были заявлены истцом и ее представителем в суде первой инстанции, им дана соответствующая оценка, с которой судебная коллегия согласна. Выводы суда соответствуют установленным обстоятельствам. Нарушений норм процессуального и материального права, влекущих отмену решения в порядке ст. 330 ГПК РФ, судом допущено не было.

Руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Цимлянского районного суда Ростовской области от 12 января 2016 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу С.Е. - без удовлетворения.

Мотивированное апелляционное определение изготовлено 01.06.2016 г.

---