

**В Октябрьский районный суд  
г. Екатеринбурга**  
*Адрес: 620026, г. Екатеринбург, ул. Народной  
Воли, д. 81*

**ИСТЕЦ:**  
*Адрес: 620138, Свердловская область, г.  
Екатеринбург, ул. Анны Бычковой*

**ОТВЕТЧИК: Государственное казенное  
общеобразовательное учреждение  
Свердловской области «Екатеринбургская  
школа № 4, реализующая адаптированные  
основные общеобразовательные  
программы»**  
*Адрес: 620138, г. Екатеринбург, ул.  
Байкальская, д. 55*

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОРГАН:  
Прокуратура Октябрьского района  
г. Екатеринбурга**  
*Адрес: 620026, г. Екатеринбург, ул. Карла  
Маркса, 43-А*

*Госпошлина: освобожден от уплаты  
госпошлина на основании п. 1 ч. 1 ст. 333.36  
НК РФ*

### **ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

о признании приказа об отстранении вахтера от трудовой деятельности, взыскании компенсации за вынужденный прогул и морального вреда

Между Истцом и Ответчиком заключен срочный трудовой договор, в соответствии с которым Истец принимается на работу в государственное казенное общеобразовательное учреждение Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы», в должности «вахтер», на 0,66 ставки. Начало работы по указанному договору наступило .... Срок работы по указанному трудовому договору истек.

На основании Приказа № 41 – ОД, Ответчик приказал провести обучение Истца по охране труда, провести проверку знаний требований охраны труда, а также провести обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

При этом, Истец считает необходимым пояснить, что самого обучения, ни по одному из вышеуказанных пунктов, произведено не было. Специалисты, назначенные для проведения вышеуказанных проверок и обучения, не предъявили Истцу должных удостоверений и лицензий, о чем Истец уведомил Ответчик, предоставив «Приложение к Приказу № 41-ОД». Где в том числе указано то, что само обучение и проверки Истец проходить согласен.

В связи с чем, Ответчиком был вынесен Приказ № 68-ОД «О внесении изменений в приказ № 41-ОД «Об обучении оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, о проверке знаний норм и требований охраны труда работника ГБОУ СО «Екатеринбургская школа №4» вахтера Кочева С.В.», повторяющий содержание приказа № 41-ОД, однако устанавливающий новые сроки прохождения проверок и обучений.

Вынесено распоряжение № 81-Р об отстранении вахтера от трудовой деятельности.

Затем, в тот же день, был вынесен Приказ об отстранении вахтера от трудовой деятельности.

Истец считает важным обратить внимание Уважаемого суда на то, что фактически обучение проходило, по информации Истца, лицами, не имеющими на то удостоверенной компетенцией и с нарушениями регламента. Следовательно, основание для отстранения Истца от трудовой деятельности является бесосновательным и незаконным.

***Истец считает указанное отстранение от трудовой деятельности незаконным.***

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Договорно-правовыми формами, опосредующими выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате (оплачиваемая деятельность), по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов - сторон будущего договора.

Заклучив трудовой договор с работодателем, физическое лицо приобретает правовой статус работника, содержание которого определяется положениями ст. 37 Конституции Российской Федерации и охватывает в числе прочего ряд закрепленных данной статьей трудовых и социальных прав и гарантий, сопутствующих трудовым правоотношениям либо вытекающих из них.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

В силу ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно статьи 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В силу ст. 76 Трудового кодекса РФ, Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

**Так, порядок проведения обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда установлен, кроме всего прочего, Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (ред. от 30.11.2016) "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (далее – Постановление), а также ГОСТ 12.0.004-2015 (далее – ГОСТ) Система стандартов безопасности труда.**

В силу п. 4.5. ГОСТ, Основными видами обучения безопасности труда являются:

- общее обучение знаниям по организации обеспечения безопасных и безвредных условий труда, защите от опасностей и рисков, профилактике связанных с работой травм и заболеваний, методам первой помощи и социальной защиты пострадавших;
- обучение методам системного управления эффективным обеспечением безопасных и безвредных условий труда, защитой от опасностей и рисков, профилактикой связанных с работой травм и заболеваний, организацией оказания первой помощи и социальной защиты пострадавших;
- обучение приемам безопасного поведения;
- обучение безопасным приемам выполнения работ и рабочих операций;
- обучение приемам оказания первой помощи пострадавшим;
- обучение методам руководства безопасным выполнением работ;
- обучение методам проведения эффективного инструктажа и обучения.

**На основании п. 7.6 ГОСТ, обучение по охране труда и (или) проверка знаний требований охраны труда проводятся обучающими организациями в соответствии с требованиями национального законодательства при условии наличия у них права ведения образовательной деятельности по вопросам охраны труда (техносферной безопасности, безопасности технологических процессов и производств, безопасности жизнедеятельности и т.п.), штатного преподавательского состава, имеющего соответствующую квалификацию и специализирующегося в области охраны труда и безопасности производства, а также при наличии соответствующей материально-технической базы и учебно-методического обеспечения.**

В силу п. 7.9 ГОСТ, Учитывая особую роль специалистов по охране труда, работодателю следует обеспечивать их профессиональную компетентность и способствовать в приобретении ими соответствующего базового профессионального образования и квалификации в сфере охраны труда, или безопасности производства, или техносферной безопасности либо высшего профессионального образования в сочетании с профессиональной переподготовкой по охране труда или безопасности технологических процессов и производств, дающих право профессиональной деятельности в сфере охраны труда и безопасности производства.

Кроме того, работодателю следует обеспечивать поддержание профессиональной компетенции специалистов по охране труда путем обучения своих работников в форме повышения квалификации по наиболее актуальным вопросам организации работ по охране труда.

**В соответствии с п.14.1 указанного ГОСТ, при обучении вопросам безопасности труда в зависимости от производственной необходимости сочетают традиционные методы обучения (лекция, практическое занятие, самостоятельная подготовка по учебным пособиям и иным учебно-методическим материалам) с современными методами модульного и накопительного обучения, с использованием обучающих компьютерных программ, средств дистанционного обучения, средств визуализации (видеоматериалы), тренажеров и других информационных технологий обучения.**

Согласно п. 14.6 ГОСТ, обучение должно длиться вплоть до освоения всей учебной программы и сдачи итоговой проверки знаний (экзамен, собеседование, тестирование).

Так, Ответчик игнорирует вышеуказанные требования, никаких инструктажей, как и самого обучения по вопросам безопасности труда в отношении Истца произведено не было, в связи с чем. Кроме того, усомнившись в компетенции экзаменаторов, Истец попросил предоставить удостоверения, уполномочивающие их в обучении сотрудников школы по вопросам безопасности труда. Такие требования Ответчиком удовлетворены не были.

В связи с чем, Истец считает, что отстранение от работы было незаконным и необоснованным, а проведение обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда, а также обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве проходило с грубыми нарушениями действующего законодательства Российской Федерации.

Так, в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда

В силу ст. 225 Трудового кодекса РФ, все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в [порядке](#), установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.**

Согласно п. 1.7 Постановления, ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций несет работодатель в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

*В данном случае исходя из изложенных в исковом заявлении обстоятельств оснований для отстранения Истца от трудовой деятельности не имелось, ввиду чего отсутствовали основания для пересмотра оплаты труда. Указанные обстоятельства повлекли за собой финансовые убытки в связи с невыплатой заработной платы за период отстранения.*

Так, согласно ст. 234 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

Кроме того, согласно [ст. 151](#) ГК РФ, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда. В силу [ч. 2 ст. 1101](#) ГК РФ размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

В соответствии со [ст. 237](#) ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно [абз. 2 п. 63](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", Трудовой кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда, суд в силу [статей 21 \(абзац четырнадцатый части первой\)](#) и [237](#) Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Поскольку действиями ответчика, связанными с незаконным увольнением, причинили Истцу глубокие моральные переживания, которые Истец оценивает в **50 000 рублей**.

Кроме того, в соответствии со статьей 88 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В силу статьи 94 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся:

- суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам;
- расходы на оплату услуг переводчика, понесенные иностранными гражданами и лицами без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;
- расходы на проезд и проживание сторон и третьих лиц, понесенные ими в связи с явкой в суд;
- расходы на оплату услуг представителей;
- расходы на производство осмотра на месте;
- компенсация за фактическую потерю времени в соответствии со статьей 99 настоящего Кодекса;
- связанные с рассмотрением дела почтовые расходы, понесенные сторонами;
- другие признанные судом необходимыми расходы.

В силу части 1 статьи 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы.

По соглашению с Адвокатским бюро «Кацайлиди и партнеры» Истцом за оказание юридической помощи в виде консультации и составления искового заявления оплачено 5 850 рублей.

На основании изложенного и руководствуясь действующим законодательством,

**ПРОШУ:**

- признать незаконным и отменить приказ № 69-ОД об отстранении вахтера от трудовой деятельности, который вынесен государственным бюджетным общеобразовательным учреждением Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»
- взыскать с государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» компенсацию за время вынужденного прогула в период
- взыскать с государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» 50 000 руб. в качестве компенсации морального вреда
- взыскать с государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» судебные расходы в размере 5 850 руб.

**Приложение:**

1. Документы, подтверждающие отправку искового заявления для иных сторон;
2. Расчет исковых требований;
3. Копия паспорта Истца;
4. Копия трудового договора № 04-2017;
5. Копия Приказа № 41-ОД
6. Копия Приложения к Приказу № 41-ОД
7. Копия Приказа № 68-ОД
8. Копия Распоряжения № 81-Р
9. Копия Приказа № 69-ОД
10. Копия служебной записки
11. Копия заявления
12. Копия информационного письма

*Дата, подпись*