



Дело № 2-5875/2017г.

Р Е Ш Е Н И Е.

Именем Российской Федерации.

22 декабря 2017 года г. Пермь

Свердловский районный суд г. Перми в составе:
председательствующего судьи Кочегаровой Д.Ф.,
при секретаре Трошевой С.С.,

с участием помощника прокурора Свердловского района <адрес> Ашихминой О.Н., истца Кадырова Э.И., директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» <адрес> Жуковой М.Ю., рассмотрев в открытом судебном заседании в <адрес> гражданское дело по исковому заявлению Кадырова Э.И. к Муниципальному общеобразовательному учреждению «Школа № для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» <адрес> о признании сокращения численности работников незаконным, восстановлении на работе,

У С Т А Н О В И Л:

Кадырова Э.И. обратилась в суд, указав, что она работает в МБОУ «Школа № для обучающихся с ОВЗ» с ДД.ММ.ГГГГ на должности -ДОЛЖНОСТЬ2-. ДД.ММ.ГГГГ ей предъявлено уведомление о том, что на основании приказа -ДОЛЖНОСТЬ1- Жуковой М.Ю. от ДД.ММ.ГГГГ № трудовой договор будет расторгнут ДД.ММ.ГГГГ по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности работников организации. С приказом от ДД.ММ.ГГГГ № ознакомлена не была. В уведомлении было сказано, что в течение срока действия уведомления она обязана исполнять функциональные обязанности по занимаемой должности и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего в МБОУ «Школа № для обучающихся с ОВЗ». Так же было указано, что по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ вакантных должностей нет. Судить о том, что по состоянию на первое сентября отсутствуют вакантные должности нельзя, поскольку ежегодно в школу должно поступать подтверждение врачебной комиссии о том, что ученик должен обучаться именно в данной школе. Значит, учебная нагрузка становится известной не ранее 25 августа (установленный срок для родителей), поскольку родители предоставляют документы до этого срока. Поскольку она занималась работой с родителями, задерживающими справки ВК, то имеет полное представление о том, что количество учащихся по сравнению с предыдущим годом не уменьшилось, а значит не должна уменьшаться и учебная нагрузка. Следовательно, если приказ от ДД.ММ.ГГГГ № и был актуален на ДД.ММ.ГГГГ, то в течение срока действия уведомления до ДД.ММ.ГГГГ ситуация с отсутствием вакантных должностей изменилась, а значит расторжение трудового договора перестало быть правомерным. Кроме того, директор устно за несколько дней до ДД.ММ.ГГГГ заявила, что ее учебная нагрузка уменьшается вдвое, отсюда следует и уменьшение заработной платы. Считает ее увольнение в связи с сокращением численности работников организации незаконным. До сегодняшнего дня другая работа ей не предлагалась. Так же уменьшена учебная нагрузка с ДД.ММ.ГГГГ без письменного согласия.

Истец уточнила исковые требования, указала, что ДД.ММ.ГГГГ был издан приказ № об увольнении, с данным приказом истец не согласна, считает его незаконным, в связи, с чем подлежит восстановлению на работе.

На основании изложенного, просит суд признать увольнение незаконным и восстановить на работе в связи с незаконным увольнением.

Истец в судебном заседании на уточненных исковых требованиях настаивала, просила удовлетворить.

Представитель ответчика в судебном заседании просила в удовлетворении исковых требований отказать в полном объеме по доводам, изложенным в письменном отзыве.

Представитель третьего лица не явился, извещался, просил рассмотреть в его отсутствие.

Суд, заслушав лиц, участвующих в деле, проверив материалы дела, заключение прокурора, полагавшего, что в удовлетворении исковых требованиях следует отказать, пришел к следующему.

В силу пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

По смыслу ч. ч. 3, 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

В силу частей 1, 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

На основании ч. ч. 1, 2 ст. 82 Трудового кодекса РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Прекращение трудового договора на основании пункта 2 части 1 статьи 81 ТК РФ признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место. Обязанность доказать данное обстоятельство возлагается на ответчика (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Согласно правовой позиции, изложенной в Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 21 декабря 2006 N 581-0 к числу гарантий трудовых прав, направленных против возможного произвольного увольнения граждан с работы, в частности в связи с сокращением штата работников, относится необходимость соблюдения работодателем установленного порядка увольнения: о предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья, причем

перевод на эту работу возможен лишь с его согласия (ч. 3 ст. 81, ч. ч. 1 и 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, согласно п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Из материалов дела следует, что ДД.ММ.ГГГГ Кадырова Э.И. принята на работу на должность учителя в Муниципальное бюджетное специальное (коррекционное) общеобразовательное учреждение для обучающихся, воспитанников ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа для детей с ограниченными возможностями здоровья №» <адрес>, что подтверждается записью в трудовой книжке, трудовым договором от ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 7-9, 64-68).

ДД.ММ.ГГГГ издан приказ № о внесении изменений в штатное расписание, в соответствии с которым сокращена численность работников по следующим должностям:

- с ДД.ММ.ГГГГ учитель математики на 1 единицу.

ФИО4, ответственной за работу с персоналом поручено уведомить учителя математики Кадырова Э.И. о сокращении численности сотрудников в соответствующие сроки, в том числе внести изменения в кадровую и учетную документацию (л.д. 20).

ДД.ММ.ГГГГ издано уведомление № о том, что на основании приказа директора школы МБОУ «Школа № для обучающихся с ОВЗ» Жуковой М.Ю. от ДД.ММ.ГГГГ № истца Кадырова Э.И. уведомляют о том, что трудовой договор будет расторгнут ДД.ММ.ГГГГ по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности работников организации в соответствии с требованиями ч. 3 ст. 81 ТК РФ в том числе информируют об отсутствии вакантных должностей по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 6).

С уведомлением Кадырова Э.И. ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ составлен акт № об отказе получения письменных пояснений директора школы по гражданскому делу № и отсутствию вакансий, согласно которого учитель математики Кадырова Э.И. отказалась от получения письменных пояснений директора школы Жуковой М.Ю. по гражданскому делу № и от письменной информации об отсутствии вакансий по должности учителя математики по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 21).

ДД.ММ.ГГГГ издан приказ № об увольнении Кадырова Э.И. с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

ДД.ММ.ГГГГ составлен акт № об отсутствии работника на рабочем месте, согласно которого, Кадырова Э.И. ДД.ММ.ГГГГ не находилась на рабочем месте в МБОУ «Школа № для обучающихся с ОВЗ» на процедуре увольнения (подписание приказа об увольнении, получение трудовой книжки, проставление подписи в книге выдачи трудовых книжек), отказавшись по телефону приехать в школу (л.д. 22).

Проверяя доводы истца, судом установлено, что в соответствии с учебным планом индивидуального обучения на дому ученика ФИО1 за Кадырова Э.И. закреплено 0,5 часа геометрии и 1,5 часа алгебры (л.д. 28).

ДД.ММ.ГГГГ Кадырова Э.И. подано заявление с просьбой разрешить ведение педагогической деятельности в объеме 4 часа в неделю (л.д. 25).

В соответствии с информационной справкой о динамике распределения часов математики установлено, что у Кадырова Э.И. за ДД.ММ.ГГГГ. 4 часа (просьба о замене

учителя (ФИО5), выбытие – ФИО3), за ДД.ММ.ГГГГ 2 часа (просьба о замене учителя - ФИО2).

ДД.ММ.ГГГГ директору МБОУ «Школа № для обучающихся с ОВЗ» от - ОРГАНИЗАЦИЯ1- направлено письмо о том, что Кадырова Э.И. за период работы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ при учебной нагрузке 2 часа в неделю сохранены все виды выплат, действовавших в ДД.ММ.ГГГГ при учебной нагрузке 4 часа в неделю. По приказу № от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении Кадырова Э.И. начислена заработная плата за отработанное время в ДД.ММ.ГГГГ за 3 рабочих дня в сумме -СУММА2-. и выходное пособие при увольнении на период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в количестве 22 рабочих дня в сумме -СУММА3-. Указанные суммы перечислены на расчётный счет Кадырова Э.И. по платёжному поручению № от ДД.ММ.ГГГГ в сумме -СУММА1-., по платёжному поручению № от ДД.ММ.ГГГГ в сумме -СУММА3-. (л.д. 54,57,58).

В соответствии с расчетными листками за ДД.ММ.ГГГГ Кадырова Э.И. начислена заработная плата в сумме -СУММА5-., за октябрь ДД.ММ.ГГГГ начислено -СУММА4-. (л.д. 55, 56).

В соответствии со справкой по контингенту по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ количество обучающихся - 173, в том числе по классно-урочной форме - 114, индивидуального обучения на дому - 59 (л.д. 59).

Трудовым договором от ДД.ММ.ГГГГ Кадырова Э.И. установлена продолжительность рабочего времени (норма 18 часов педагогической работы за ставку) сокращенная продолжительность рабочего времени (л.д. 66).

За период работы Кадырова Э.И., с ней заключались дополнительные соглашения об изменении трудового договора (л.д.3, 74, 75, 76. 77, 78, 79).

Так же Кадырова Э.И. ознакомлена и согласна на продолжение работы в новых условиях труда, что подтверждается материалами дела (л.д. 80, 81, 82, 83).

Нормирование труда учителей осуществляется приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Согласно п.п.1.2 п. 1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенности с учетом:

а) режима деятельности организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

П. п. 1.5. Приказа установлено, что правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

П. п. 2.1. Приказа установлено, что выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Согласно п. п. 2.2. Приказа нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-

эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

2.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или

незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ

П.п. 2.4 приказа установлено, что в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

П. 2.8 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2016 установлено, что За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

П.п. 2.8.1 Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

В соответствии с п. 1.5 порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

В соответствии с п.п. 2.4. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре Учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Следовательно, нормирование труда по уменьшению количества учебных часов Кадырова Э.И., в том числе распределение учебных часов математики другим учителям законно.

Согласно определения Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 N 413-О-О, 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 (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения: преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией; одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении, осуществляемым работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до увольнения, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (вакантная должность), причем перевод на эту работу возможен лишь с письменного согласия работника (часть первая статьи 179, части первая и вторая статьи 180, часть третья статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Истец не имеет преимущественного перед другими работниками права оставления на работе, имеет более низкую квалификацию, меньше стаж и длительность работы на данном предприятии, самую меньшую (в сравнении с другими работниками, нагрузку, отрицательно характеризуется (в материалах дела имеются заявления от родителей с просьбой о замене учителя Кадырова Э.И.).

Истец не относится к категории работников, указанным в п. 2 ст. 179 ТК РФ.

Оценив в совокупности указанные письменные доказательства, пояснения сторон, суд приходит к выводу о недоказанности истцом неправомерности соблюдения процедуры увольнения по п. 2 ч. 1 ст.81 ТК РФ. Поскольку, уведомление о возможности расторжения трудового договора Кадырова Э.И. получила ДД.ММ.ГГГГ, то есть своевременно, не менее чем за два месяца, в рабочее время, после выхода из отпуска, в период исполнения трудовых обязанностей, с указанием даты не ранее ДД.ММ.ГГГГ, а так же получила сведения об отсутствии вакантных должностей.

При принятии решения о расторжении с истцом трудового договора, работодателем учтены все обстоятельства, а именно: приказ о сокращении численности работников, действующее на тот момент штатное расписание, в котором исключена 1 должностная единица, квалификация истца в сравнении с другими работниками (более низкая в сравнении с другими работниками), нормы о гарантиях и компенсациях, отсутствие вакансий, соответствующих профессиональному уровню истца.

На основании изложенного, исковые требования Кадырова Э.И. к Муниципальному общеобразовательному учреждению «Школа № для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» <адрес> о признании сокращения численности работников незаконным, восстановлении на работе не подлежат удовлетворению.

Суд разрешил дело на основе представленных доказательств, в рамках заявленных требований.

Руководствуясь ст. 194 – 199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

В удовлетворении исковых требований Кадырова Э.И. к Муниципальному общеобразовательному учреждению «Школа № для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» <адрес> о признании увольнения незаконным; восстановлении на работе - отказать в полном объеме.

Решение в апелляционном порядке может быть обжаловано сторонами в Пермский краевой суд через Свердловский районный суд города Перми, в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья: Д.Ф. Кочегарова

Мотивированное решение изготовлено 29.12.2017 года.