

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва 18 марта 2014 года

Нагатинский районный суд г. Москвы в составе председательствующего федерального судьи Зайцевой Е.Г., при секретаре Волковой Л.И., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Сабитовой Г.А. к ГУП г. Москвы Дирекция единого заказчика района <данные изъяты> о признании незаконным увольнения <дата изъята>, изменении даты увольнения, об обязанности изменить в трудовой книжке формулировку увольнения, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Сабитовой Г.А. обратилась в суд с иском к ГУП г. Москвы Дирекция единого заказчика района «<данные изъяты>» о признании незаконным увольнения <дата изъята>, изменении даты увольнения, об обязанности изменить в трудовой книжке формулировку увольнения, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обосновании заявленных требований указала, что она <дата изъята> была принята на работу в ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» на должность главного бухгалтера, приказом № <№ изъят> от <дата изъята> года уволена по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом к изданию приказа об увольнении послужил акт от <дата изъята> с указанием на имевшие место факты причинения вреда предприятию. Из текста акта о результатах работы комиссии от <дата изъята> г. обстоятельствами, подтверждающими факты нарушения сохранности имущества, неправомерного использования или иного ущерба имуществу организации являются факты необоснованного начисления премий сотрудникам, несвоевременного перечисления заработной платы работникам и денежных средств по гражданско-правовым договорам, повлекшие взимания штрафных санкций, и другие нарушения должностной инструкции главного бухгалтера, свидетельствующие о недостаточной квалификации, ее (истца) халатном отношении к должностным обязанностям, т.е. по мнению работодателя данные обстоятельства носят признаки дисциплинарного проступка. Полагает, что ответчиком допущено нарушение порядка увольнения, нарушен срок привлечения к дисциплинарной ответственности. Так, акт о выявленных нарушениях составлен <дата изъята> года. Согласно ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Она считает, что с учетом срока предоставления объяснений дисциплинарное взыскание должно быть вынесено в срок не позднее <дата изъята> года, тогда как приказ об ее увольнении вынесен за пределами установленного срока <дата изъята> года. Кроме того, ответчик не представил работнику акта о результатах работы комиссии, возможности в течение двух рабочих дней предоставить мотивированные объяснения. При этом, акт об отсутствии объяснений составлен одновременно с актом о выявленных нарушениях <дата изъята> года. Она <дата изъята> года подала заявление об увольнении по собственному желанию. Это заявление было принято ответчиком с пометкой об установлении двухнедельной отработке. Однако спустя две недели приказ об увольнении работника по собственному желанию не издан, вместо того ее (истца) уволили по иному основанию. Считает, что наложение дисциплинарного взыскания в период ее с <дата изъята> года временной

нетрудоспособности неправомерно. Указывает о необоснованности применения дисциплинарного взыскания в виду отсутствия ее вины как главного бухгалтера, поскольку она в силу положения о премировании предприятия, трудового договора, должностных полномочий не принимает решения о премировании сотрудников организации, в ее обязанности входило исполнение вынесенных руководителем приказов и распоряжений. Ответственность возможна в случае неисполнения таких приказов или несвоевременных выплат по ним, чего допущено не было. Кроме того, исходя из должностных полномочий главный бухгалтер лишена возможности самостоятельного определения порядка и сроков исполнения обязательств предприятия, что говорит об отсутствии ее вины при перечислении денежных средств по гражданско-правовым договорам. Таким образом, работник не может быть привлечен к ответственности за действия, не относимые к должностным обязанностям главного бухгалтера или за действия, прямо проистекающие из трудового договора. Просила суд признать приказ об увольнении № <№ изъят> от <дата изъята> года незаконным, изменить в трудовой книжке дату увольнения с <дата изъята> года на день вынесения решения, обязать ГУП г. Москвы ДЕЗ района <данные изъяты> изменить формулировку увольнения на основание увольнения по ст. 80 ТК РФ по собственному желанию, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула за период с <дата изъята> г. в размере 357 384 рублей 31 копейки, расходы на оплату услуг представителя 40 000 рублей. Также просила просудить ей компенсацию морального вреда 50 000 рублей, объясняя размер компенсации морального вреда необоснованным обвинением ответчиком в совершении должностного проступка, незаконном увольнении по компрометирующей статье, причинившим ей душевное расстройство, претерпевании чувства обиды, досады, негодования, невозможности трудоустроиться, лишении средств к существованию (л.д. 76-77,86,91-92-уточненный иск).

Истец Сабитова Г.А. и ее представитель <данные изъяты> иск поддержали. В судебном заседании представитель истца пояснил, что поводом к применению к Сабитовой Г.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ послужил акт от <дата изъята> года № <№ изъят> о принятии истцом необоснованных решений, повлекших причинение ущерба имуществу ответчика, а также неисполнение ею требований о предоставлении письменного объяснения по фактам неправомерных действий, изложенных в данном акте. Полагая увольнение истца незаконным указал, что приказ ГУП г. Москвы ДЕЗ района <данные изъяты> № <№ изъят> от <дата изъята> о создании комиссии для проведения расследования был вынесен неуполномоченным лицом исходя из распоряжения Управы района <данные изъяты> № <№ изъят> от <дата изъята> При этом, истец правомерно отказалась от подписания акта от <дата изъята> года № <№ изъят> о результатах работы комиссии, что зафиксировано актом от <дата изъята> за № <№ изъят>, поскольку она членом комиссии не являлась, не может нести ответственность за действия, имеющих в нем сведений. Причем ответчиком не представлено доказательств принятия главным бухгалтером Сабитовой Г.А. необоснованных решений, причинивших ущерб имуществу ГУП ДЕЗ в размере 4 271 147 рублей 52 копеек по акту от <дата изъята> года № <№ изъят> Также указанным актом истцу вменяются факты необоснованного расходования денежных средств в части переплаты по заработной плате. Однако в самом акте не указано сумм размера ущерба имуществу ответчика, т.е. в части изложенных нарушений акт не конкретизирован. По причине болезни истца в период с <дата изъята> года и незаконного отстранения ее ответчиком от исполнения трудовых обязанностей последняя была лишена доступа к бухгалтерским документам организации, в связи с чем по объективным причинам не могла дать аргументированные объяснения относительно вмененных актом нарушений, дать оценку обстоятельствам, изложенным в акте от <дата изъята> года № <№ изъят> В то же время, у истца имеются основания полагать, что сведения, указанные в акте не соответствуют действительности, поскольку ей известно, что бывший работник ответчика <данные изъяты> заявленная как член комиссии по проведению служебного расследования, никакого участия в деятельности комиссии не принимала, подписала акт по требованию <данные изъяты> Кроме того, ГУП г. Москвы ДЕЗ района <данные изъяты> нарушена процедура увольнения работника, поскольку Сабитова Г.А. была уволена в период

временной нетрудоспособности в нарушении ч. 6 ст. 81 ТК РФ. Она (истец) <дата изъята> года приступив к работе после листка нетрудоспособности получила на руки письмо № <№ изъят> от <дата изъята>., которым была уведомена о своем увольнении из организации ответчика по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ 17 декабря 2013 года.

Представитель ответчика ГУП г. Москвы ДЕЗ района <данные изъяты> <данные изъяты> с иском не согласилась по доводам, изложенным в возражениях (л.д. 16-18). В судебном заседании указала, что приказом директора от <дата изъята> г. № <№ изъят> главный бухгалтер Сабитова Г.А. уволена по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основаниями прекращения с ней трудового договора послужило принятие истцом необоснованных решений, которые повлекли за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, что подтверждается актом № <№ изъят> от <дата изъята> года, а также неисполнение последней требований работодателя о предоставлении письменных объяснений по изложенным в акте фактам неправомерных действий, что зафиксировано уведомлением от <дата изъята> г. № <№ изъят> «о необходимости предоставить письменное объяснение», актом от <дата изъята> «о непредоставлении объяснений». Она полагает, что доводы Сабитовой Г.А. о незаконности увольнения, о ее неознакомлении с актом от 12 <дата изъята> года № <№ изъят> до увольнения несостоятельны, поскольку <дата изъята> года истцу был предоставлен акт для ознакомления, которая не дочитав бросила документ, после чего акт был зачитан ей вслух директором ГУП ДЕЗ. При этом, истец вела себя некорректно, ругалась и оскорбляла присутствующих. От подписи в ознакомлении с актом главный бухгалтер отказалась, о чем был составлен акт об отказе от подписи от <дата изъята> г. № <№ изъят> Также считает об отсутствии нарушений ответчиком сроков привлечения истца к дисциплинарной ответственности с учетом положений ч. 3 ст. 193 ТК РФ о том, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе подчинен работник, стало известно о совершении проступка. Исполняющему обязанности директора <данные изъяты> стало известно о совершении проступка <дата изъята> года, истец в период с <дата изъята> года отсутствовала на рабочем месте по болезни. Таким образом, период ее болезни прерывает течение срока для применения дисциплинарного взыскания, в связи с чем данный срок ими не пропущен. <дата изъята> года Сабитова Г.А. по телефону сообщила работодателю о выходе <дата изъята> декабря для оформления расторжения трудового договора, <дата изъята> числа ей был передан приказ о расторжении трудового договора от <дата изъята> года № <№ изъят> для ознакомления, с которым последняя ознакомилась, но от подписи в ознакомлении и получении трудовой книжки отказалась, больничный лист не сдала. По причине отказа работника от подписи в ознакомлении с приказом от <дата изъята> г. работодателем составлен акт от <дата изъята> г. за № <№ изъят> Они <дата изъята> года направили истцу письмо № <№ изъят> о необходимости получить трудовую книжку или дать свое согласие на ее пересылку по почте. <дата изъята> года Сабитова Г.А. повторно ознакомилась с приказом об увольнении, сдала лист нетрудоспособности и получила трудовую книжку. Кроме того, считает необоснованными ссылки истца о том, что она не может быть привлечена к ответственности за действия, неотносимые к должности главного бухгалтера, поскольку ее неправомерные действия выразились в неправомерном начислении и выплате премий (п.п. 3,4,6,7 выводов комиссии, акт от <дата изъята> г. № <№ изъят>), несвоевременной выплате заработной платы (п. 11), безосновательном нарушении сроков оплаты по договору с МГУП «<данные изъяты>» (п. 1 стр. 3; п. 5 стр. 4 акта) и сроков возврата денежных средств по условиям конкурсной документации (п. 2 стр. 3; п. 3 стр. 4 акта). При этом, неправомерные действия совершались главным бухгалтером неоднократно, что подтверждается отчетом аудита по бухгалтерской (финансовой) отчетности, в соответствии с которым предприятие допускало нарушения установленных трудовым законодательством сроков выплаты работникам отпускных, выплат причитающихся сумм при увольнении работников, были завышена

расходы на оплату труда. Согласно п. 2.1 должностной инструкции главного бухгалтера ГУП ДЕЗ района <данные изъяты> главный бухгалтер осуществляет организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности предприятия и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранности собственности. По п. 2.5 данной инструкции главный бухгалтер осуществляет контроль за соблюдением порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств; за расходованием фонда оплаты труда; за установлением должностных окладов работникам предприятия, а также принимает меры по предупреждению в т.ч. незаконного расходования денежных средств, нарушений финансового и хозяйственного законодательства (п. 2.7 инструкции). Пунктами 3.1.1, 3.1.4 трудового договора от <дата изъята> г. № <№ изъята> установлена обязанность истца выполнять свою трудовую работу добросовестно и на высоком профессиональном уровне, беречь имущество предприятия, возмещать причиненный предприятию ущерб. Указывая на данные обстоятельства просила в иске Сабитовой Г.А. отказать в полном объеме.

Суд, выслушав пояснения истца, ее представителя, представителя ответчика, показания свидетелей <данные изъяты> проверив материалы дела, считает иск Сабитовой Г.А. подлежащим частичному удовлетворению по следующим основаниям.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Как разъяснено п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 части первой статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В силу ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения

дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Согласно п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17.03.2004 г., в силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации, признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Таким образом, в силу приведенных выше норм трудового законодательства, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника.

Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не

соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

В ходе судебного разбирательства установлено следующее.

<дата изъята> года между работодателем ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» и работником Сабитовой Г.А. заключен трудовой договор № <№ изъят> на неопределенный срок, по условиям п. 1.2 которого истец была принята на работу на должность главного бухгалтера с <дата изъята> с установлением должностного оклада по п. 2.6 договора в размере 32 959 рублей в месяц (л.д. 12-13,19-21,145).

Согласно приказу (распоряжению) ГУП г. Москвы ДЕЗ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником № <№ изъят> от <дата изъята> года главный бухгалтер Сабитова Г.А. уволена с <дата изъята> по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с принятием необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтеров, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или ущерб имуществу организации. Основанием для такого решения работодателя послужил акт о результатах работы комиссии от <дата изъята> г. № <№ изъят> акт об отсутствии объяснения от <дата изъята> г. № <№ изъят> (л.д. 14,31).

Из акта о результатах работы комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года следует, что комиссией в составе председателя: заместителя главного бухгалтера <данные изъяты> членов комиссии: начальника планово-экономического отдела <данные изъяты> ведущего экономиста <данные изъяты>, секретаря <данные изъяты> советника директора <данные изъяты> в период с <дата изъята> г. было проведено расследование по фактам: 1. неправомерности начисления и выплаты заработной платы, оплаты ежегодных основных оплачиваемых отпусков, учебных отпусков, больничных листов, премий и др. начислений, касающихся оплаты труда за период с января <дата изъята> года; 2. правомерности возврата денежных средств по условиям конкурсной документации № <№ изъят>; 3. правомерности оплаты по договору от <дата изъята> г. № <№ изъят>. В ходе проверки комиссией выявлено, что по п. 1 вышеприведенного акта заработную плату работникам начисляла и выплачивала непосредственно главный бухгалтер Сабитова Г.А. Также были обнаружены многочисленные ошибки, в частности: 1. учебные отпуска начислены в двойном размере (<данные изъяты> в январе, <данные изъяты> в апреле, <данные изъяты> в августе, сентябре); 2. необоснованно высокая оплата за 1 рабочий день в месяц (например, <данные изъяты>. в сентябре); 3. необоснованно начислялись все премии (текущие и разовые) всем работникам организации по формальным приказам, в отсутствие оснований для начисления премий с учетом пропорционально отработанному времени, сложности задания и т.п.; 4. премии начислены по договорам подряда (<данные изъяты> в январе, феврале, <данные изъяты> в марте); 5. имеются факты выплаты заработной платы в размере большем, чем начислено без подтверждающих обоснованность этих выплат документов (например, <данные изъяты> в январе, <данные изъяты> в феврале, <данные изъяты> в марте); 6. факты выплаты премий, когда фактически работник не работал (был на больничном, в отпуске и т.п.) (<данные изъяты> в январе, <данные изъяты> в феврале, <данные изъяты> в марте - до этого работал по договору подряда, <данные изъяты> в мае); 7. факты выплаты текущей премии в размере, превышающем установленном

Положением о премировании (п.п. 3.2,4.1, т.е. «в размере до 100% от должностного оклада»), а также в размере, непропорциональном отработанному времени (п. 2.1.4 Положения); 8. факт самовольного установления окладов работникам, не предусмотренных штатным расписанием, а именно директору <данные изъяты> в размере 74 000 рублей, по штатному расписанию – 34 790 рублей, с изменением оклада в марте без подтверждающих на то документов; 9. начисления оплаты за совмещение без подтверждающих документов, например, <данные изъяты> в марте, <данные изъяты>, <данные изъяты> <данные изъяты> в июле, <данные изъяты> в августе, <данные изъяты> в сентябре; 10. факт установления необоснованно высокой суммы доплат за совмещение, непропорциональных отработанному времени (п.п. 2.2.3-2.2.4 Положения – «до 50 % от размера должностного оклада по совмещаемой должности», например, <данные изъяты> в июле); 11. факт несвоевременной выплаты заработной платы (л.д. 33-37).

Также комиссией была проверена обоснованность и законность действий главного бухгалтера Сабитовой Г.А. по другим вопросам, а именно: 1. Между ГУП ДЕЗ р-на «<данные изъяты>» и МГУП «<данные изъяты>» заключен договор от <дата изъята> г. № <№ изъят> В <дата изъята> г. имеются факты задержки по оплате выполненных работ, что подтверждается счетом от <дата изъята> г. № <№ изъят> – неустойка за несвоевременную оплату в размере 4 248 927 рублей 57 копеек, несмотря на то, что акты выполненных работ были представлены МГУП «<данные изъяты>» своевременно, главный бухгалтер Сабитова Г.А. задерживала оплату по данному договору по непонятным причинам. 2. ООО «<данные изъяты>» перечислило денежные средства в размере 255 691 рубля 74 копеек на расчетный счет ГУП ДЕЗ в качестве обеспечения заявки для участия в конкурсе согласно требованиям конкурсной документации № <№ изъят>, а также сумму в размере 235 845 рублей 16 копеек в качестве обеспечения заявки для участия в конкурсе согласно требованиям конкурсной документации № <№ изъят>. Договор с ООО «<данные изъяты>» по результатам конкурса заключен <дата изъята> г. В соответствии с п. 2.15.4 конкурсной документации денежные средства победителю конкурса возвращаются в течение 5 дней со дня заключения договора с ним, следовательно денежные средства ООО «<данные изъяты>» должны быть возвращены не позднее <дата изъята> г. Но денежные средства до настоящего времени не возвращены, что подтверждается письмом от <дата изъята> г. № <№ изъят> ООО «<данные изъяты>». Требование о своевременном возврате денежных средств комиссией признано правомерным. 3. ООО «<данные изъяты>» перечислило денежные средства в размере 5 703 516 рублей 85 копеек на расчетный счет ГУП г. Москвы ДЕЗ р-на «<данные изъяты>» в качестве обеспечения заявки для участия в конкурсе согласно требованиям конкурсной документации № <№ изъят> В соответствии с п. 2.13.2 конкурсной документации участникам, не допущенным к участию в конкурсе, денежные средства должны быть возвращены в течение 5 дней со дня подписания протокола рассмотрения заявок (протокол подписан <дата изъята> г.). Следовательно денежные средства ООО «<данные изъяты>» должны быть возвращены не позднее <дата изъята> г., тогда как денежные средства были возвращены только <дата изъята> г., что явилось основанием для выставления претензии последних от <дата изъята> г. № <№ изъят> об уплате процентов исходя из расчета 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки пользования чужими денежными средствами в размере 22 219 рублей 95 копеек. Требования о своевременном возврате денежных средств, а также уплате процентов за пользование чужими денежными средствами комиссией признано правомерным. 4. ООО «<данные изъяты>» и ООО «<данные изъяты>» перечислили денежные средства в размере по 5 703 516 рублей 85 копеек каждый на расчетный счет ответчика в качестве обеспечения заявки для участия в конкурсе согласно требованиям конкурсной документации № <№ изъят>. Согласно п. 2.15.4 данной конкурсной документации денежные средства победителю конкурса и участнику, заявке которой присвоен второй норме, возвращаются в течение 5 дней со дня заключения договора с победителем. Несмотря на то, что договор с победителем был заключен только <дата изъята> главный бухгалтер Сабитова Г.А., не имея на то законных оснований, произвела возврат денежных средств ООО «<данные изъяты>» и ООО «<данные изъяты>» <дата изъята> г. Также комиссией обращено внимание на тот

факт, что и ООО «<данные изъяты>», ООО «<данные изъяты>» и ООО «<данные изъяты>» участвовали в одном и том же конкурсе, правила проведения которого регулируются конкурсной документацией № <№ изъят>, но ООО «<данные изъяты>» денежные средства были возвращены только <дата изъята> г. в период работы комиссии, а ООО «<данные изъяты>» и ООО «<данные изъяты>» - ранее установленного документацией срока. 5. Договор от <дата изъята> г. № <№ изъят> был заключен между ГУП ДЕЗ р-на «<данные изъяты>» и «<данные изъяты>», срок действия договора распространяется на отношения, возникшие с <дата изъята> г. включительно. По данному договору оплата за выполненные работы должна быть произведена не ранее <дата изъята> г., что должно быть подтверждено актом выполненных работ. Тем не менее, главный бухгалтер Сабитова Г.А., не имея на то законных оснований и документов, произвела оплату по договору <дата изъята> г. (л.д. 33-37).

Согласно должностной инструкции главного бухгалтера, с которой истец ознакомлена под подпись, она обязана в своей деятельности руководствоваться настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами предприятия, в том числе Положением о премировании и материальном стимулировании работников, с которым также была ознакомлена под подпись, законодательством о бухгалтерском учете.

Данным актом № <№ изъят> от <дата изъята> года установлено, что вышеперечисленные нарушения свидетельствуют о недостаточной квалификации главного бухгалтера Сабитовой Г.А., халатном отношении к своим должностным обязанностям, а также о возможном мошенничестве с ее стороны. При этом, комиссия считает, что имеется явное злоупотребление служебными полномочиями в части многочисленных фактов завышенных начислений по оплате труда, как самой Сабитовой Г.А., так и иным сотрудникам организации.

Кроме того, комиссия в составе сотрудников ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» пришла к выводу о том, что действия главного бухгалтера Сабитовой Г.А. носят систематический характер, наносят ущерб предприятию, в том числе материальный ущерб с указанием на имеющиеся претензии от <дата изъята> г. ООО «<данные изъяты>» в сумме 22 219 рублей 95 копеек и счет от <дата изъята> г. № <№ изъят> от МГУП «<данные изъяты>» на 4 248 927 рублей 57 копеек, а также на факты необоснованного расходования денежных средств, что содержит в себе признаки дисциплинарного проступка, исходя из чего посчитала целесообразным привлечь Сабитову Г.А. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации).

В подтверждении довода представителя ответчика ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» о фактах виновных действий главного бухгалтера Сабитовой Г.А. по изложенным в акте о результатах работы комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года нарушениям суду представлен отчет ЗАО «<данные изъяты>» по бухгалтерской (финансовой) отчетности от <дата изъята> года (л.д. 49-70).

В ходе аудита общего состояния бухгалтерского и налогового учета организации ответчика выявлено следующее. Предприятие не отражает в бухгалтерском учете результаты выездной налоговой проверки. В соответствии с решением № <№ изъят> от <дата изъята> г. о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения (акт выездной налоговой проверки от <дата изъята> г. № <№ изъят>) ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» подлежат к уплате налог на прибыль за <дата изъята> г.г. в сумме 9 542 438 рублей, налог на добавленную стоимость за <дата изъята> г.г. в сумме 1 342 581 рубля, штраф за непредоставление налогоплательщиком в установленный срок в налоговые органы документов - 10 400 рублей, пени за

несвоевременную уплату налога на прибыль 194 023 рублей. Записей, вносящих необходимые исправления на счетах бухгалтерского учета, не выявлено. Указано о нарушениях ответчиком Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, Федерального закона № 402-ФЗ от 06.12.2011 г. «О бухгалтерском учете», т.е. имеются нарушения методологии ведения бухгалтерского учета, искажена кредиторская задолженность.

Однако, данные нарушения не относятся к периоду трудовой деятельности истца в качестве главного бухгалтера с <дата изъята> г., что обусловлено ее трудовым договором, поскольку выявлены на период с <дата изъята> г.г.

К другим нарушениям бухгалтерского и налогового учета приведены примеры о некорректном применении счетов бухгалтерского учета, необоснованно сформированной кредиторской задолженности по налогу на имущество, в связи с чем выставлены нарушения Инструкции по применению Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации, утвержденной Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н в части методологии бухгалтерского учета, искажения дебиторской и кредиторской задолженности, сальдо расчетов с фондом социального страхования. В части нарушений порядка ведения кассовых операций (аудит кассовых операций и расчетов с подотчетными лицами) указано о превышении лимита остатка денежных средств в кассе предприятия, установленного п. 11 учетной политики в размере 100 000 рублей, выдаче денежных средств под отчет работникам при отсутствии заявлений на выдачу наличных, допущении выдачи наличных денежных средств на основании расходных кассовый ордеров, оформленных с нарушением требований действующего законодательства, что свидетельствует о нарушении предприятием Положения о Банке России от 12.10.2011 г. № 373-П «О порядке ведения кассовых операций с банкнотами и монетами Банка России на территории РФ», Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации. Так, предприятие принимает к учету первичные документы без надлежащего оформления, на счетах бухгалтерского учета расходы учтены при определении налогооблагаемой базы по налогу на прибыль в нарушении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, Налогового Кодекса РФ и методологии бухгалтерского и налогового учета с завышением расходов.

Вместе с тем, изложенные в отчете вышеприведенные нарушения кассовых операций и расчетов с подотчетными лицами не вменяются истцу Сабитовой Г.А., как основания ее увольнения по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но говорят о халатном отношении к своим должностным обязанностям, недостаточной квалификации главного бухгалтера по ведению необходимой документации.

При аудиторской проверке расчетов по заработной плате и страховым взносам выявлены нарушения установленных ст.ст. 136,140 ТК РФ сроков выплаты работникам отпускных, сумм, причитающихся работнику при увольнении, а также отсутствие начислений и выплат работникам денежных компенсаций за нарушения ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» установленных сроков выплаты заработной платы и отпускных, предусмотренных ст. 236 ТК РФ. Данные обстоятельства подтверждаются служебной запиской о не начислении отпускных в должном размере ведущего инженера <данные изъяты> от <дата изъята> г., докладной сотрудников организации ответчика о несвоевременном перечислении денежных средств в счет заработной платы от <дата изъята> г. (л.д. 167-169).

Оценивая указанный довод представителя ответчика ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>», обосновывающий законность увольнения истца по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд находит, что никаких неблагоприятных последствий исключительно в силу самого факта несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпускных и сумм при увольнении без отражения в качестве убытков предприятия несвоевременно выплаченных названных сумм

наступить не могло в виду устранимости изложенных нарушений, не повлекших за собой ущерб имуществу организации, финансовым потерям ответчика, как того требует п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при системном толковании с п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». При этом, выписками по расчетным счетам ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» с проведенными операциями зачисления денежных средств вне сроков оплаты суд не располагает, а следовательно возможности сделать однозначный вывод об изложенных фактах нарушений у суда не имеется. Кроме того, суд учитывает, что таких требований о несвоевременно выплаченных платежах сотрудниками ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» не заявлялось, каких-либо компенсационных платежей, устраняющих нарушения работодателем по оплате труда, отпускных, сумм при увольнении, ответчиком не выплачивались. Однако, факты нарушения трудового законодательства по отчету ЗАО <данные изъяты> по бухгалтерской (финансовой) отчетности от <дата изъята> года суд расценивает, как недобросовестное, недоброкачественное отношение Сабитовой Г.А. к труду.

В то же время, аудиторской проверкой предприятию ответчика вменяется искажение, завышение расходов на оплату труда, как на нарушения методологии ведения бухгалтерского учета, возникшее в результате некорректного переноса данных из программы 1С «Предприятие» конфигурация «ЗУП» в программу 1С «Предприятие» конфигурация «Бухгалтерия предприятия», а также фактическое начисление работнику заработной платы, не соответствующей штатному расписанию. В качестве нарушения приведено начисление оклада директору организации в период с <дата изъята> г. в размере 73 944 рублей 29 копеек, что противоречит штатному расписанию, действующему на предприятии с <дата изъята> г. о поименовании оклада директора в размере 34 790 рублей., что доказывает факт нарушений организацией п. 2 ст. 19 Федерального закона от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», п. 1 ст. 252 НК РФ, согласно которого расходами признаются только экономически обоснованные и документально подтвержденные затраты организации.

В подтверждении чего суду представлены следующие документы.

Копия приказа (распоряжения) о поощрении работников № <№ изъят> от <дата изъята> г. по мотиву поощрения «доплата к окладу» зам. гл. бухгалтера <данные изъяты> 20 000 рублей, гл. бухгалтеру Сабитовой Г.А. 30 000 рублей, директору <данные изъяты> 46 908 рублей, произведенной по распоряжению (л.д. 136).

Штатное расписание № <№ изъят> от <дата изъята> г., утвержденное приказом организации от <дата изъята> г. № <№ изъят>, устанавливающее тарифную ставку (оклад) директору в размере 34 790 рублей, главному и зам. главного бухгалтера в размере 32 959 рублей и 31 218 рублей соответственно (л.д. 145).

Копия трудового договора между Управой района <данные изъяты> г. Москвы и <данные изъяты> от <дата изъята>, которым последний обязался выполнять функции директора предприятия ГУП г. Москвы ДЕЗ района <данные изъяты> сроком на 1 год с должностным окладом в размере 34 790 рублей (л.д. 146-163).

Таким образом, представленные стороной ответчика указанные документы доказывают факт самовольного незаконного распределения денежных средств ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» при отсутствии на то оснований, без соответствующего распоряжения, а также заключенного с Управой района <данные изъяты> г. Москвы дополнительного соглашения к трудовому договору с директором предприятия в части оплаты труда, как того требует п. 6.1 трудового договора от <дата изъята> г. (л.д. 159).

Кроме того, в результате аудита предприятия выявлены нарушения положений налогового, бухгалтерского законодательства в части занижения расходов, учитываемых для целей налогообложения, завышения налогооблагаемой базы по налогу на прибыль, несвоевременного перечисления страховых взносов во внебюджетные фонды в первом полугодии <дата изъята> г., искажения расчетов в бухгалтерском учете с внебюджетными фондами. Проведен аудит доходов и расходов с обнаружением нарушений методологии ведения бухгалтерского и налогового учета, искажением доходов, занижением налогооблагаемой базы по налогу на добавленную стоимость, завышением дебиторской задолженности, занижением расходов для целей бухгалтерского и налогового учета (л.д. 58-65). В отчете ЗАО «<данные изъяты>» по бухгалтерской (финансовой) отчетности от 6 сентября <дата изъята> года указано, что ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» не организовало налоговый учет по налогу на прибыль в нарушении ст. 314 НК РФ, искажило постоянные налоговые активы (обязательства), некорректно сформировав финансовый результат (л.д. 65-68). В ходе проверки – аудите расчетов по налогу на добавленную стоимость зафиксированы расхождения данных налоговой декларации за I и II кварталы 2013 г., бухгалтерского учета и книг покупок и продаж, приведенные в таблицах на листе дела 68-69, с выявлением нарушений методологии ведения бухгалтерского и налогового учета, порядка заполнения налоговой декларации, некорректного заполнения книг покупок, продаж. По аудиту расчетов по прочим налогам установлено, что предприятие не уплатило транспортный налог за 2012 г., т.е допустило нарушение ст.ст. 358,363.1 НК РФ, ст. 3 Закона г. Москвы от 09.07.2008 г. № 33 «О транспортном налоге».

Перечисленные многочисленные нарушения ведения учета, составления отчетности, в том числе по финансово-хозяйственной деятельности предприятия свидетельствуют о нарушениях главным бухгалтером Сабитовой Г.А. положений должностной инструкции, а следовательно п. 3.1.1 трудового договора от 24.02.2012 г. за № 133. Вместе с тем, указанные обстоятельства говорят о систематическом характере нарушений предприятием вышеприведенных положений законодательства, что свидетельствует о халатном, неквалифицированном предшествующем поведении истца, относящейся к руководящему составу, недобросовестном отношении ее к труду и своим непосредственным обязанностям.

Согласно п.п. 3.1.1, 3.1.4 трудового договора от <дата изъята> года истец Сабитова Г.А., как главный бухгалтер, обязалась выполнять правила внутреннего трудового распорядка предприятия, требования должностной инструкции, настоящего договора, свою работу добросовестно и на высоком профессиональном уровне; беречь имущество предприятия, возмещать причиненный предприятию ущерб в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.

Параграфом 1 Должностной инструкции главного бухгалтера, утвержденной директором ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» от <дата изъята> г. определено, что главный бухгалтер относится к категории руководителей, и должен знать: законодательство о бухгалтерском учете; постановления, распоряжения, приказы, нормативные материалы вышестоящих финансовых и контрольно-ревизионных органов по вопросам организации бухгалтерского и налогового учета, составления отчетности, а также касающихся хозяйственно-финансовой деятельности предприятия; гражданское право, финансовое, налоговое и хозяйственное законодательство; положения и инструкции по организации бухгалтерского учета на предприятии, правила его ведения; порядок оформления операций и организацию документооборота; формы и порядок финансовых расчетов; условия налогообложения юридических и физических лиц; порядок и сроки составления бухгалтерского баланса и отчетности; законодательство о труде в РФ, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, правила внутреннего трудового распорядка. В своей деятельности главный бухгалтер руководствуется настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами предприятия, законодательством о бухгалтерском учете (л.д. 22-25).

Пунктом 2.1 данной инструкции установлена обязанность главного бухгалтера осуществлять: организацию бухгалтерского учета и хозяйственно-финансовой деятельности предприятия, контроль за экономичным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранности собственности предприятия; формировать в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете учетную политику предприятия, исходя из его структуры, особенностей деятельности и т.д. Главный бухгалтер обеспечивает рациональную организацию бухгалтерского учета и отчетности на предприятии и в его подразделениях, формирование и своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности предприятия, его имущественном положении, доходах и расходах, осуществляет мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины, законности, своевременности и правильности оформления документов, составление экономически обоснованных отчетных калькуляций себестоимости продукции, работ (услуг), правильное начисление и перечисление налогов и сборов в соответствующие бюджеты и фонды (п. 2.3). А также ведет учет имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств, своевременно отражает на счетах бухгалтерского учета операций, их движение, и т.д. (п. 2.4). По п. 2.5 Инструкции главный бухгалтер осуществляет контроль за соблюдением порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетных и платежных обязательств, за расходованием фонда оплаты труда, за установлением должностных окладов работникам предприятия, и т.п. В п. 2.7 Инструкции указано, что главный бухгалтер принимает меры по предупреждению недостатков, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей. Параграфом 3 предусмотрены права главного бухгалтера, в том числе представлять к поощрению работников. При этом, данной инструкцией установлена ответственность главного бухгалтера за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих обязанностей, предусмотренных настоящей инструкцией, определенных действующим трудовым законодательством РФ, за причинение материального ущерба в пределах, предусмотренных трудовым и гражданским законодательством РФ, за правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности в пределах действующего административного, уголовного и гражданского законодательства РФ.

Проверяя обоснованность доводов представителя ответчика ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» по изложенным в пунктах 1-11 акта о результатах работы комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года фактах нарушений главного бухгалтера Сабитовой Г.А. суд приходит к следующим выводам.

Согласно ч. 1 ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления (ч. 1).

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (ч. 2 данной статьи).

В соответствии с ч. 3 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 7 ст. 139).

В силу п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной

платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922, для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, в том числе премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда (п.п. «н»).

Пунктом 10 названного Положения средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

На листах дела 98-99 имеется записка-расчет о предоставлении отпуска работнику <данные изъяты> на 25 календарных дней с <дата изъята> г. По расчету оплаты отпуска за 12 месяцев к выплате указана сумма в размере 383 192,67 руб. с количеством календарных дней расчетного периода 287,66 и среднего дневного заработка 1332,10 руб.

Однако средний дневной заработок в этом расчете указан неверно, так по ст. 139 ТК РФ, п. 10 Положения средний дневной заработок для оплаты отпусков составляет 1086,15 руб., исходя из следующего расчета: $383\,192,67 \text{ руб.} : 12 : 29,4 = 1086,15 \text{ руб.}$

При этом, сумма отпускных за 25 календарных дней, подлежащая уплате (без налога) составила 71 605 руб. и рассчитана ошибочно. Указанная сумма за 3 календарных дня отпуска в январе 2013 г. из среднего дневного заработка в размере 1086,15 руб. равняется 3258,45 руб.: $1086,15 * 3$ (а не 37 298,80 руб. по представленному расчету), за 22 календарных дня февраля 23 895,30 руб.: $1086,15 * 22$ (а не 29 306,20 руб. по расчету), а общая сумма отпускных складывается из 3258,45 руб. + 23 895,30 руб. = 27 153,75 руб. (с учетом 13% налога 23 623,76 руб.). Тогда как, за 25 календарных дней отпуска <данные изъяты> насчитано 71 605 рублей, за вычетом налога 62 296 рублей, что привело к перерасходу денежных средств работодателя в размере 38 672,24 рублей: $62\,296 - 23\,623,76$ (нарушение параграфа 2 должностной инструкции).

Согласно справке-расчету, расчету оплаты отпуска <данные изъяты> за 20 календарных дней с <дата изъята> г. за 12 месяцев к выплате указана сумма в размере 397 230,66 руб. с количеством календарных дней расчетного периода 287,37 и среднего дневного заработка 1382,30 руб. (л.д. 100-101).

При этом, средний дневной заработок в этом расчете произведен неверно, так по ст. 139 ТК РФ, п. 10 Положения средний дневной заработок для оплаты отпусков составляет 1125,94 руб., исходя из следующего расчета: $397\,230,66 \text{ руб.} : 12 : 29,4 = 1125,94 \text{ руб.}$

Размер отпускных за 20 календарных дней за 3 календарных дня отпуска в январе 2013 г. из среднего дневного заработка в размере 1125,94 руб. равняется 3377,82 руб.: $1125,94 * 3$ (а не 31 792,90 руб. как указано в расчете) и за 17 календарных дней февраля 19 140,98 руб.: $1125,94 * 14$ (не 23 499,10 руб. по расчету), а весь период отпуска сумма отпускных составляет 3377,82 руб. + 19 140,98 руб. = 22 518,80 руб. (с учетом 13% налога 19 591,36 руб.). В то время как за 20 календарных дней отпуска Гостемиловой Е.В. насчитано 152 181,76 рублей, за вычетом налога 133 125,76 рублей: $133\,125,76 - 19\,591,36$, что говорит о нарушении параграфа 2 должностной инструкции о незаконном расходовании денежных средств в размере 113 534,40 руб. без налогообложения.

По отпуску <данные изъяты> за 42 календарных дня с <дата изъята> г. в записке-расчете, расчете оплаты отпуска на листах дела 102-103 приведен подобный расчет, где указана за 12 месяцев к выплате сумма 430 197,49 руб. с количеством календарных дней расчетного периода 297,64 и среднего дневного заработка 1445,36 руб.

Но вопреки ст. 139 ТК, п. 10 Положения средний дневной заработок в этом расчете просчитан неправильно и составляет 1445,36 руб., тогда как средний дневной заработок для оплаты отпусков составляет 1219,38 руб., согласно следующего расчета: $430\ 197,49 \text{ руб.} : 12 : 29,4 = 1219,38 \text{ руб.}$

Сумма отпускных за 42 календарных дня, подлежащая уплате (без налога) составила 149 923,25 руб. и рассчитана ошибочно. Указанная сумма за 31 календарный день отпуска в <дата изъята> г. из среднего дневного заработка в размере 1219,38 руб. равняется 37 800,78 руб.: $1219,38 * 31$ (а не 105 511,28 руб. по представленному расчету), за 11 календарных дней сентября 13 413,18 руб.: $1219,38 * 11$ (а не 15 898,96 руб. по расчету), а весь период отпуск складывается из 37 800,78 руб. + 15 898,96 руб. = 51 213,96 руб. (с учетом 13% налога 44 556,15 руб.). Тогда как, за 42 календарных дня отпуска <данные изъяты> уплачено 149 923,25 рублей, за вычетом налога 130 433,25 рублей. Расход из фонда оплаты труда составил 85 877,10 рублей: $130\ 433,25 - 44\ 556,15$, чем также нарушены положения должностной инструкции главного бухгалтера ДЕЗ.

Аналогичным образом рассчитан отпуск <данные изъяты> за период с <дата изъята> г. за 50 календарных дней (л.д. 104-105). Так, по записке-расчету, расчету оплаты отпуска за 12 месяцев к выплате указана сумма 420 941,61 руб., количество календарных дней расчетного периода 292,90, средний дневной заработок 1437,15 руб., что также не соответствует ст. 139 ТК, п. 10 Положения. Средний дневной заработок при правильном исчислении равняется 1193,15 руб. ($420\ 941,61 \text{ руб.} : 12 : 29,4$), а не 1437,15 руб. по представленному расчету.

Тем самым, сумма отпускных за 50 календарных дней, подлежащая уплате (без налога) за 19 календарных дней отпуска в сентябре 2013 г. из среднего дневного заработка в размере 1193,15 руб. составила 22 669,85 руб.: $1193,15 * 19$ (а не 99 163,35 руб. по расчету), за 31 календарный день октября 36 987,65 руб.: $1193,15 * 31$ (а не 44 551,65 руб. по расчету), с оплатой отпускных за весь период: 22 669,85 руб. + 36 987,65 руб. = 59 657,50 руб. (с учетом 13% налога 51 902,02 руб.). Но за 50 календарных дней отпуска <данные изъяты> было начислено 168 920,40 рублей, за вычетом налога 146 960,40 рублей, что также привело к необоснованному расходу оплаты предприятия на 95 058,38 рублей ($146\ 960,40 - 51\ 902,02$) и нарушением главным бухгалтером параграфа 2 должностной инструкции.

Кроме того, из названных расчетов оплаты отпускных в графе другие начисления имеются сведения о дополнительных выплатах, не относимых п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 к расчету среднего заработка при исчислении отпусков, что существенно увеличивает размеры оплаты отпусков указанным выше работникам и свидетельствует об искажении расходов на оплату труда, установленных аудиторской проверкой от <дата изъята> года в нарушении положений должностной инструкции главного бухгалтера за подписью Сабитовой Г.А.

Таким образом, из представленных суду вышеперечисленных доказательств суд усматривает о неправомерности начисления отпускных не в должном размере. При этом, суд учитывает, что изложенные в п. 1 акта нарушения нашли свое подтверждение в отчете ЗАО «<данные изъяты>» от <дата изъята> года.

Анализируя нарушения в пунктах 3,4,6,7,8,11 акта о результатах работы комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года о необоснованных, завышенных начислениях текущих и разовых премий сотрудникам организации ответчика при отсутствии оснований для таких начислений, в непропорциональных суммах отработанному времени, без документов об объеме выполненных работ, сложности задания, и т.п., о выплате премиальных по иным гражданско-правовым сделкам работникам, не состоящим в трудовых отношениях с ГУП, о фактах выплаты заработной платы в размере большем, чем начислено без документального

подтверждения обоснованности этих выплат, о выплате премий, когда работник фактически не работал, был на больничном листе или в отпуске, т.е фактически не по результатам трудовой деятельности, а также о выплате текущих премий в размере свыше, установленного Положением о премировании в размере до 100 % от должностного оклада (л.д. 34-35) суд находит их убедительными.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с п. 1.1 Положения о премировании и материальном стимулировании работников ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>», утвержденного директором организации от 25.12.2012 г., настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников (л.д. 26-30).

Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в ГУП ДЕЗ Р «<данные изъяты>» трудовую деятельность на основании заключенных с работодателем трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами ГУП ДЕЗ Р «Царицыно», а также на работников, осуществляющих трудовую деятельность в ГУП ДЕЗ Р «<данные изъяты>», как по основному месту работы согласно штатному расписанию, и работающих в ГУП ДЕЗ Р «<данные изъяты>» по совместительству внешнему или внутреннему (п.п. 1.2,1.3 Положения).

Пунктом 1.11 Положения о премировании и материальном стимулировании работников ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников за выполнение установленных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Пунктом 2.1 данного Положения определено, что надбавка к должностному окладу – ежемесячная стимулирующая выплата индивидуального характера, установленная работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника.

В п. 2.1.4 указано, что работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

Параграф 3 названного Положения предусматривает текущее и единовременное премирование (п. 3.1).

Текущее премирование работников производится в размере до 100 % размера ежемесячной заработной платы, текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, иной отчетный период. (п. 3.2).

Причем премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности ГУП ДЕЗ Р «Царицыно». Размер текущих премий работников может устанавливаться в размере до 100 % от величины оклада согласно штатному расписанию (п. 4.1 Положения).

Пунктами 5.1,5.3 Положения установлено, что премирование работников производится на основании приказа директора ГУП ДЕЗ Р «<данные изъяты>», работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

По основаниям п. 6.2 в соответствии со ст. 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда. Премии, предусмотренные п.п. 3.3.2,3.3.3,5.8 выплачиваются из внереализованных доходов ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>».

В силу п. 6.2 Положения контроль за использованием средств внереализованных доходов возлагается на главного бухгалтера.

Как следует из материалов дела <дата изъята> года заказчиком ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» с исполнителем <данные изъяты> был заключен договора на разовые работы за № <№ изъят>, предметом которого явилась обязанность исполнителя выделить заказчику транспортное средство, предоставить автотранспортные услуги по 5,0 часов в выходные дни, а заказчик обязался своевременно оплачивать автотранспортные услуги, использовать транспортное средство по назначению (л.д. 115-116). По условиям п. 2.1 данного договора заказчик уплачивает принятую в полном объеме от исполнителя оказанную услугу в размере 99 000 рублей. Срок действия договора определен в п. 4.2 с 01.11.2013 г. по 30.11.2013 г. (по нарушениям п. 4, п. 5 л.д. 34,36 акта от <дата изъята> г. № <№ изъят> л.д. 36).

По выписке по счету ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» ОАО Акционерного коммерческого банка «<данные изъяты>» от <дата изъята> г. произведена оплата по счету № <№ изъят> от <дата изъята> в размере 99 000 рублей - «аванс за <дата изъята> г.» (л.д. 113).

Таким образом, главным бухгалтером Сабитовой Г.А. без законных оснований преждевременно перечислена сумма в счет оплаты по договору от <дата изъята> г. № <№ изъят> ранее установленного в нем срока, в противоречии с п. 2.1 о принятии в полном объеме от исполнителя оказанной им услуги, сама сумма по договору в размере 99 000 рублей проведена как аванс за ноябрь при отсутствии трудовых отношений с индивидуальным предпринимателем <данные изъяты>

Согласно приказу (распоряжению) о поощрении работников № <№ изъят> от <дата изъята> г., № <№ изъят> от <дата изъята> г. к премированию за <дата изъята> представлен <данные изъяты> в размере 2000 рублей и 10 000 рублей соответственно (л.д. 122-123,127-128,134-135). Тогда как данный сотрудник в качестве работника в таблице учета рабочего времени за январь-февраль 2013 г. не поименован, в этих приказах должность работника (специальность, профессия) не указана (л.д. 117,121), что дает основания для вывода суду о наличии с ним иных не трудовых правоотношений. В приказе о поощрении работников № <№ изъят> от <дата изъята> о премировании сотрудников по итогам работы за 2012 г. он также не значится (л.д. 118-120). В судебном заседании представитель ответчика утверждал, что <данные изъяты> работал в ДЕЗ по договору подряда, не предусматривающему выплату премий по итогам работы за месяц. Данное обстоятельство о начислении последнему премиальных за указанный выше период, как работнику предприятия, состоящему в трудовых отношениях, стороной истца не оспорено, доказательств обратного суду не представлено.

В представленном работодателем таблице учета рабочего времени за <дата изъята> г. на листах дела 117,121 инженер участка № <№ изъят> <данные изъяты> весь период (январь, февраль) находилась на больничном листе. Однако, приказом (распоряжением) № <№ изъят> от <дата изъята> г. она была премирована на сумму в 5000 рублей (л.д. 122-123)

в противоречии п.п. 1.11,3.2,5.3,5.11 Положения о премировании и материальном стимулировании работников ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>», устанавливающего премирование работников по итогам работы за месяц и иной отчетный период, пропорционально отработанному времени, в нарушении стимулирующего характера премии за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, ответственное отношение к труду.

О фактах необоснованно начисленной премии говорит также приказ (распоряжение) о премировании работников № <№ изъят> от <дата изъята> г. по итогам работы за <дата изъята> г., табель учета рабочего времени за <№ изъят> г. (л.д. 129-133). Согласно названным документам премированию за <№ изъят> подлежала <данные изъяты> (ведущий инженер участка), в период с <дата изъята> г. пребывавшая в отпуске при «0» количестве отработанного времени (дни/часы). Но вопреки табелю учета рабочего времени она, будучи в отпуске и не работая, была премирована в сумме 25 000 рублей (л.д. 130).

Проверяя утверждения представителя ответчика о незаконной выплате текущих премий сотрудникам организации ответчика в завышенном нежители установлено п.п. 3.2,4.1 Положения о премировании и материальном стимулировании работников ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» размере (п. 7 акта) суд исходит из следующего.

Как было отмечено выше, п. 3.1 Положения о премировании и материальном стимулировании работников ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» предусматривает текущее и единовременное премирование.

Пунктом 3.2 Положения определен размер и условия премирования по итогам работы за месяц, иной отчетный период (текущие премии), о чем уже было указано.

В п. 3.3 приведен перечень единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за год, к отпуску, в связи с государственными или профессиональными юбилейными датами, за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы, в случаях, предусмотренных п. 3.4 настоящего Положения (подпункты 3.3.1-3.3.5).

Премии могут выплачиваться: работникам административных и хозяйственных служб – за высокие достижения в реализации проектов, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении различных мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий, срочных работ, разовые поручения руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок, подготовку квартальной и годовой бухгалтерской отчетности и сдачу балансов (п. 3.4.1).

Премии выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда (п. 4.1 Положения).

Согласно приказам (распоряжениям) о поощрении работников № <№ изъят> от <дата изъята>., № <№ изъят> от <дата изъята> г., № <№ изъят> от <дата изъята> г. на листах дела 134-138 разовые премии за неопределенные виды работ выписывались некоторым сотрудникам, с том числе главному бухгалтеру Сабитовой Г.А. в размере 40 000 рублей, директору <данные изъяты> – 30 000 рублей (приказ от <дата изъята> № <№ изъят>); за расширение зоны и доплату к окладу одним приказом Сабитовой Г.А. 30 000 рублей, <данные изъяты> – 46 908 рублей (приказ от <дата изъята> г. № <№ изъят> приказом от <дата изъята> г. № <№ изъят> без указания мотивов поощрения – Сабитовой Г.А. в сумме 170 000 рублей, что противоречит установленным окладам по штатному расписанию

главного бухгалтера в размере 32 959 рублей и директора - 34 790 рублей (л.д. 145), и являются завышенными.

В силу п. 5.6 Положения единовременное (разовое) премирование, предусмотренные п. 3.4 настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

Между тем, из представленных выше приказов работодателя не усматривается о мотивации поощрения, не указан период выполнения работ, сама работа не конкретизирована, имеются ссылки на доплату к окладу в размере, превышающем тарифные ставки по штатному расписанию, утвержденному приказом организации от <дата изъята> г. № <№ изъят>, т.е. по сути приказы о премировании работников выносились формально без надлежащих оснований премирования сотрудников ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъята>» (по п.п. 3,7 акта от 12.11.2013 г. № 1).

<дата изъята> года директор ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъята>» <данные изъята> утвердил приказ (распоряжение) № <№ изъят> о премировании работников по итогам работы за <дата изъята> года, которым главному бухгалтеру Сабитовой Г.А. выплачена премия в размере 50 000 рублей (л.д. 122-123,127-128).

<дата изъята> года им же подписан приказ (распоряжение) за № <№ изъят> о премировании работников по итогам работы за <дата изъята> года (л.д. 129-130,132-133). Данным приказом к премированию представлена главный бухгалтер Сабитова Г.А. на сумму 35 000 рублей.

Подобным приказом о поощрении работников № <№ изъят> от <дата изъята> г. на листах дела 139-140 премировалась истец Сабитова Г.А. в сумме 43 000 рублей.

При этом, указанными приказами все премии оформлялись как разовые при отсутствии надлежащих на то оснований, поскольку распоряжениями установлено о текущем премировании сотрудников, по итогам работы за месяц, а следовательно на данный вид премий распространялся п. 4.1 Положения в размере до 100 % от величины оклада по штатному расписанию, что не было соблюдено при премировании истца и свидетельствует о целенаправленном расходовании фонда оплаты труда за счет неограниченного максимального (не текущего) размера материального поощрения Сабитовой Г.А.

В пользу довода ответчика о необоснованно завышенной оплате труда работникам ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъята>» говорит также свод начислений заработной платы Сабитовой Г.А. за <дата изъята> год (л.д. 141). Из данного документа усматривается, что истцу в период с января по <дата изъята> года начислено в счет заработной платы 1 398 378 рублей 19 копеек, из них оклад по дням 310 897,07 руб., премия из прибыли 270 000 руб., премия разовая 633 000 руб., оплата отпуска по календарным дням 53 454,58 руб., оплата больничных листов 6312,33 руб. и 100 184,26 руб., плюс премия из прибыли 170 000 рублей, премия по итогам работы за <дата изъята> г. 100 000 рублей, премия по приказу по 30 000 рублей за <дата изъята>, премия за расширенную зону и сдачу отчетности 60 000 рублей (январь, февраль). В пункте сводной ведомости по итогам работы с января по <дата изъята> года перерасход по Положению о текущем премировании содержатся сведения о перерасходе денежных средств, выплаченных главному бухгалтеру в размере 300 023 рублей 78 копеек.

Таким образом, перерасход фонда оплаты труда, выразившейся в необоснованной оплате отпусков работникам в завышенном размере, таком же начисление завышенной премии истцу и некоторым другим сотрудникам, суд расценивает убытками ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъята>» при изложенных в отчете ЗАО «<данные изъята>» по бухгалтерской (финансовой) отчетности ответчика от <дата изъята> года допущенных

предприятием нарушениях методологии ведения бухгалтерской и налоговой отчетности, завышении, искажении расходов на оплату труда, отклонении начислений по оплате труда в программе 1С «Предприятие» конфигурация «ЗИП» с данными 1С «Предприятие» конфигурация «Бухгалтерия предприятия» по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» за 1 полугодие 2013 года, приведенной в таблице на листе дела 57.

Тем самым, ссылки стороны ответчика об обоснованности акта о результатах работы комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года в указанных выше пунктах суд признает достоверными, как подтвержденными в ходе судебного разбирательства дела по существу на основании исследованных доказательств.

При таких обстоятельствах, оценивая представленные и добытые судом доказательства в порядке ст. 67 ГПК РФ суд соглашается с актом о результатах работы комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года в части нашедших свое подтверждение нарушений пунктов 1,3,4,6,7,8,11, допущенных главным бухгалтером ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» Сабитовой Г.А. При этом, размер убытков незаконным расходованием денежных средств из фонда оплаты труда на оплату отпускных и премиальных (в том числе самой Сабитовой Г.А.) возник из нарушения и ненадлежащего исполнения истцом требований должностной инструкции, иных поименованных в ней законодательных и нормативных документов, трудового договора, возлагающих на последнюю исполнение трудовых обязанностей, и доказывают факты злоупотребления своими служебными полномочиями главного бухгалтера.

Разрешая вопрос о том, являлись ли принятые главным бухгалтером решения необоснованными, повлекшими неблагоприятные последствия для ответчика и приведшие к неправомерному использованию имущества ДЕЗ, в том числе в интересах истца, суд учитывает, что должность главного бухгалтера п. 1.1 Должностной инструкции отнесена к категории руководителей, т.е. истец являлась лицом, в отношении которого допустимо расторжение трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что также вытекает из существа трудового договора сторон от <дата изъята> г., штатного расписания от <дата изъята> г. о принятии Сабитовой Г.А. на должность главного бухгалтера. Суд также принимает во внимание, что параграфом 2 должностной инструкции главного бухгалтера установлена обязанность истца по организации бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, за соблюдением порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств, контроль за расходованием фонда оплаты труда, за установлением должностных окладов работникам, и т.д., при осуществлении надлежащих мер по предупреждению в том числе незаконного расходования денежных средств, нарушений финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Довод истца о том, что она не принимала необоснованных решений в результате чего причинен ущерб имуществу предприятия отклоняется судом.

Вместе с тем, утверждения ответчика о фактах нарушений истцом финансовых вопросов взаимоотношений ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» с иными организациями, заявленных в акте под пунктами 1-4 (л.д. 35-36) – другие вопросы, не могут быть признаны судом состоятельными, поскольку договоров ГУП ДЕЗ Р «<данные изъяты>» с МГУП «<данные изъяты>», ООО «<данные изъяты>», ООО «<данные изъяты>», ООО СКФ «<данные изъяты>», ООО «<данные изъяты>», претензий и требований о возмещении процентов за неправомерное использование денежных средств, других нарушений их выплат, конкурсной документации суду не представлено, что делает невозможным определение размера ущерба имуществу предприятия в указанной части.

При таком положении дела, основания для привлечения к трудовой ответственности, указанные на листе дела 175 перечня, не принимаются судом в качестве относимого, допустимого доказательства при отсутствии иных достоверных данных привлечения

ответчика ГУП г. Москвы ДЕЗ районы «<данные изъяты>» к предусмотренной законом ответственности.

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Данное положение направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

Частью 2 ст. 193 предусмотрено, что непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

В силу ч. 3 ст. 193 данной нормы закона дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Аналогичные содержатся в п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5).

Согласно ч. 6 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Уведомлением ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» от <дата изъята> года № <№ изъят> истцу предложено подготовить письменные объяснения в течение двух рабочих дней (до <дата изъята>.) с момента его получения по фактам, изложенным по результатам работы комиссии от <дата изъята> года (л.д. 39-41).

<дата изъята> года акт о результатах работы комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года прочтен вслух, однако истец от его подписи отказалась, в связи с чем ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» составлен акт об отказе от подписи от <дата изъята> г. № <№ изъят> (л.д. 38).

В этот же день работодателем удостоверен акт от <дата изъята> г. № <№ изъят>, из текста которого следует, что истец от подписи в уведомлении о необходимости представить свои объяснения по фактам нарушений отказалась (л.д. 42).

<дата изъята> года ответчиком составлен акт о не предоставлении объяснений (л.д. 44).

В силу ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается

увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Из копии больничного листа на листах дела 7,47-48 усматривается об отсутствии истца Сабитовой Г.А. на рабочем месте с <дата изъята> г. по причине болезни.

На основании приказа (распоряжению) ГУП г. Москвы ДЕЗ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником № <№ изъят> от <дата изъята> года главный бухгалтер Сабитова Г.А. уволена с <дата изъята> г. по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с принятием необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтеров, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или ущерб имуществу организации.

<дата изъята> года ответчиком был составлен соответствующий акт об отказе от подписи за № <№ изъят>, а <дата изъята> года ей выдана трудовая книжка, о чем имеется отметка в книге учета трудовых книжек работодателя (л.д. 43,45-46).

Однако, к моменту издания данного приказа о прекращении трудового договора от <дата изъята> г., акта об отказе от подписи от <дата изъята> г. № <№ изъят> период временной нетрудоспособности Сабитовой Г.А. не закончился, по листку нетрудоспособности истец должна была приступить к работе с <дата изъята> года (л.д. 47).

Как утверждала в судебном заседании истец Сабитова Г.А. она не имела возможности представить письменные объяснения на акт от <дата изъята> года № <№ изъят> в связи с отсутствием допуска к первичным и бухгалтерским документам, в связи с чем была нарушена процедура ее привлечения к дисциплинарной ответственности с последующим увольнением последней.

Оценивая представленные доказательства суд считает, что до применения дисциплинарного взыскания в отношении истца работодателем требования вышеуказанных норм законодательства не были соблюдены. О данных обстоятельствах свидетельствует тот факт, что Сабитова Г.А. в период с <дата изъята> года по <дата изъята> года находилась на листке нетрудоспособности, о применении к ней дисциплинарного взыскания с последующим увольнением ознакомлена не была.

Допрошенные в судебном заседании свидетели <данные изъяты> показали, что Сабитовой Г.А. акт о работе комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года действительно был зачитан вслух в день его издания.

Однако, к данным показаниям свидетелей, к представленному ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» акту от <дата изъята> г. № <№ изъят> об ознакомлении истца с актом о результатах работы комиссии за № <№ изъят> посредством его прочтения вслух, акту от этой же даты о не предоставлении объяснений суд относится критически, поскольку работодателем истцу не представлена реальная возможность дать объективную оценку фактическим обстоятельствам о степени и характере вмененных ей нарушений, послуживших привлечением ее к дисциплинарной ответственности по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на основании акта о результатах работы комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года, что свидетельствует о нарушении ее прав, как более слабой стороны трудового правоотношения.

Давая оценку ссылкам стороны истца о необоснованности акта о результатах работы комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> года с учетом того, что приказ ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» о создании комиссии от <дата изъята> г. вынесен неуполномоченным лицом суд приходит к следующим выводам.

Согласно п. 3.2.17 трудового договора с руководителем государственного предприятия города Москвы «Дирекция единого заказчика района <данные изъяты>», заключенного <дата изъята> между Управой района <данные изъяты> города Москвы в лице главы управы района <данные изъяты> (работодатель) с <данные изъяты> (руководитель), руководитель имеет право привлекать работников предприятия (ответчика) к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации (л.д. 148).

Распоряжением Управы района <данные изъяты> г. Москвы от <дата изъята> года № <№ изъят> <данные изъяты> освобожден от занимаемой должности директора ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты> с <дата изъята> года (л.д. 165).

Приказом от <дата изъята> года трудовой договор с директором <данные изъяты> был прекращен по истечению срока трудового договора (л.д. 164).

<дата изъята> года распоряжением Управы района <данные изъяты> г. Москвы под № <№ изъят> на должность директора ГУП г. Москвы ДЕЗ района <данные изъяты> назначен <данные изъяты> о чем в этот же день, <дата изъята> г. ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» был издан приказ № <№ изъят> о назначении директора, где указано на то, что Новиков К.А., как директор приступает к исполнению своих обязанностей с <дата изъята> года (л.д. 72-73).

При этом, ранее приказом ГУП г. Москвы ДЕЗ района «<данные изъяты>» № <№ изъят> от <дата изъята> для установления фактов принятия главным бухгалтером Сабитовой Г.А. необоснованных решений была создана комиссия для проведения служебного расследования. Данный приказ издан за подписью и.о. директора <данные изъяты> (л.д. 32).

Таким образом, на момент принятия указанного приказа № <№ изъят> от <дата изъята> приказа о работе комиссии № <№ изъят> от <дата изъята> в должности директора <данные изъяты> не состоял, полномочиями по проведению служебного расследования, по привлечению главного бухгалтера Сабитовой Г.А. к дисциплинарной ответственности не наделялся, что в совокупности с иными доказательствами по делу дает основания для вывода суду о незаконности увольнения истца Сабитовой Г.А. лицом, неуправомоченным на принятие такого решения.

Как было отмечено выше ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, право работодателя применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Пунктом 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абз. 4).

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя (абз. 5).

Частью 6 ст. 394 Трудового кодекса определено, что если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о

восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. При этом суд взыскивает компенсацию морального вреда.

Оценивая представленные доказательства в их совокупности по правилам ст. 67 ГПК РФ суд приходит к выводу о незаконности увольнения Сабитовой Г.А., как произведенного в нарушении порядка применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения. По этой причине суд изменяет в трудовой книжке дату увольнения Сабитовой Г.А. на день вынесения решения суда, т.е. на 18 марта 2014 года.

При таких обстоятельствах, приказ (распоряжение) ГУП г. Москвы ДЕЗ о прекращении (расторжении) трудового договора с Сабитовой Г.А. <№ изъят> от <дата изъята> года подлежит отмене, как противоречащий требованиям трудового законодательства о соблюдении порядка увольнения работника (ч. 6 ст. 81, ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Согласно ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (абз. 2 ст. 139).

Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 в п. 62 разъяснено, что средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула.

Удовлетворяя требования Сабитовой Г.А. в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула суд соглашается с представленным расчетом истца и взыскивает с ответчика 357 384 рубля 31 копейку. Определяя данную сумму ко взысканию суд принимает во внимание, что размер заработной платы за время вынужденного прогула стороной ответчика не оспаривается, иного расчета взыскиваемых сумм суду не представлено.

При определении размера компенсации морального вреда суд исходит из следующего.

Согласно ст. 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации 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. Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

В соответствии с ч. 1 ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (ч. 2 данной статьи).

В силу п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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.

Таким образом, с учетом характера спора, нарушений работодателем, связанных с незаконным увольнением истца Сабитовой Г.А., суд определяет размер компенсации морального вреда в 25 000 рублей.

В порядке ст. 211 ГПК РФ, согласно которого немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев, суд полагает решение в части взыскания с ГУП г. Москвы Дирекция единого заказчика района «<данные изъяты>» в пользу Сабитовой Г.А. заработной платы за время вынужденного прогула в размере 357 384 рублей 31 копейки обратить к немедленному исполнению.

Расходы истца на представителя в размере 40 000 рублей подтверждаются квитанцией к приходному кассовому ордеру № <№ изъят> от <дата изъята> г. на листе дела 93, суд считает их разумными и присуждает с ответчика в пользу истца в порядке ст. 100 ГПК РФ.

Соответственно суд взыскивает с ответчика в доход государства расходы по уплате госпошлины пропорционально удовлетворенной части исковых требований в размере 7173,84 рублей (357 384,31 руб. + 40 000 руб. - 200 000 руб. * 1/100 + 5200) от уплаты которой истец освобожден по основаниям, предусмотренным ст. 103 ГПК РФ.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 194-198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковое заявление Сабитовой Г.А. к ГУП г. Москвы Дирекция единого заказчика района <данные изъяты> о признании незаконным увольнения <дата изъята> года, изменения даты увольнения, об обязанности изменить в трудовой книжке формулировку увольнения, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Отменить приказ ГУП г. Москвы Дирекции единого заказчика района <данные изъяты> от <дата изъята> года. Изменить дату увольнения Сабитовой Г.А. с должности главного бухгалтера ГУП г. Москвы Дирекции единого заказчика района <данные изъяты> с <дата изъята> года на <дата изъята> года.

Взыскать с ГУП г. Москвы Дирекция единого заказчика района <данные изъяты> в пользу Сабитовой Г.А. невыплаченную заработную плату в размере 357 384 рублей 31 копейки, расходы на оплату услуг представителя в размере 40 000 рублей, денежную компенсацию морального вреда в размере 25 000 рублей 00 копеек.

Взыскать с ГУП г. Москвы Дирекция единого заказчика района <данные изъяты> госпошлину в доход бюджета г. Москвы в размере 7 173 рублей 84 копеек.



В удовлетворении остальной части иска отказать.

Решение в части взыскания с ГУП г. Москвы Дирекция единого заказчика района <данные изъяты> в пользу Сабитовой Г.А. заработной платы за время вынужденного прогула в размере 357 384 рублей 31 копейки подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение одного месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме через Нататинский районный суд города Москвы.

Федеральный судья: Е.Г. Зайцева