СУД ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА

    Апелл. дело № 33-511/2017

Судья Миниханова Е.В.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

13 марта 2017 года                                              г. Салехард

Судебная коллегия по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа в составе:

Председательствующего Агеева А.В.

судей коллегии Зотиной Е.Г. и Реутовой Ю.В.

при секретаре Жмур А.Н.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе Бурделя В.В. на решение Надымского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 декабря 2016 года, которым постановлено:

          В удовлетворении требований Бурделя В.В. к обществу с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» о защите трудовых прав - отказать.

Заслушав доклад судьи суда Ямало-Ненецкого автономного округа Зотиной Е.Г., судебная коллегия

У С Т А Н О В И Л А:

Бурделя В.В. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» (далее по тексту ООО «ГДН») о защите трудовых прав.

В обоснование иска указал, что с 17 июня 1996 года состоит с ответчиком в трудовых отношениях в должности водителя III класса автомобильной колонны №4 на автомобилях всех марок машин, соответствующих категориям В, С, в том числе с 11 ноября 2002 года в должности водителя III класса автомобильной колонны №2 Надымского управления технологического транспорта и специальной техники ООО «ГДН» на автомобилях всех типов и грузоподъемности согласно открытым категориям В, С. Условиями трудового договора ему установлен ненормированный рабочий день, разъездной характер работы, повременно-премиальная система оплаты труда. В связи с внесением дополнений и изменений в коллективный договор ООО «ГДН» на 2013-2015 годы, пролонгированный на 2016-2018 годы, стимулирующие и компенсационные выплаты, снижены и отменены, что повлекло значительное снижение размера оплаты его труда. Соглашением об изменении условий трудового договора от 30 декабря 2015 года №726 ему была установлена часовая тарифная ставка в размере <данные изъяты>, однако с 20 апреля 2016 года таковая составила <данные изъяты>, как минимально допустимая часовая тарифная ставка. При этом работодатель ненадлежащим образом осуществляет учет рабочего времени, в который не включаются следующие периоды: подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию; время проведения предрейсового и послерейсового медицинских осмотров, специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах, время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно. При расчете его заработной платы ответчик не учитывает в полном объеме установленные локальными нормативными актами доплаты и надбавки за работу на автомобиле с газовым оборудованием, за ненормированный рабочий день, за стаж работы в газовой промышленности, за разъездной характер работы. Также ответчик не производит оплату за работу в выходные и праздничные дни. Таким образом, в период с марта 2011 года по настоящее время недополученная заработная плата составила <данные изъяты>. Помимо этого ему с 2001 года не в полном объеме предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с ненормированным рабочим днем, за работу во вредных условиях, за непрерывный стаж работы в газовой отрасли, что составило 50 дней недополученного отпуска. Весте с тем при проведении в 2014 году специальной оценки условий труда ООО «ГДН» не соблюдена методика производства исследований вредных производственных факторов. Учитывая допущенные работодателем нарушения трудового законодательства, просил обязать последнего установить часовую тарифную ставку в размере <данные изъяты>, производить учет рабочего времени водителя в соответствии с п.15 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного Приказом Минтранса России от 28 августа 2014 года №15, восстановить ранее установленные стимулирующие и компенсационные выплаты, а именно: за стаж работы в организациях системы газовой промышленности, за работу во вредных условиях труда и в режиме ненормированного рабочего времени, за работу в особых климатических условиях, доплату за разъездной характер работы, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, премию за использование природного газа в качестве моторного топлива, надбавку за личный вклад. Помимо этого обязать ответчика провести повторную специальную оценку условий труда на закрепленном за ним автомобиле, предоставить ему 10 дней дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы в газовой отрасли и за работу во вредных условиях труда, взыскать с ООО «ГДН» недоначисленную заработную плату в сумме <данные изъяты>, компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>.

В судебном заседании истец Бурделя В.В. требования иска поддержал по изложенным в нем доводам. Пояснил, что недоначисленную заработную плату рассчитал самостоятельно, расчет является приблизительным. В целях защиты своих трудовых прав в государственную инспекцию труда не обращался. Также указал, что сумма компенсации морального вреда складывается из понесенных им судебных издержек, таковых как оплата услуг адвоката, расходы по составлению искового заявления, а также перенесенных им нравственных страданий. Считал, что срок давности на обращение в суд им не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Представитель ООО «ГДН» Прохоров Е.Г., действующий на основании доверенности, против иска возражал. Пояснил, что учет рабочего времени и начисление заработной платы истцу производится в соответствии с локальными нормативными актами Общества и положениями трудового законодательства, нарушений трудовых прав истца работодателем не допущено. В ходе проведения на предприятии собраний, до сведения работников доводилась информация об изменениях в трудовом законодательстве, в частности с принятием Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», об изменениях в части оплаты работы во вредных условиях труда. В 2014 году по результатам аттестации рабочего места истца установлен допустимый 2 класс условий труда, относящийся к безопасным, в связи с чем, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, предусмотренный ст.117 Трудового кодекса РФ ему не предоставляется. С картой специальной оценки условий труда Бурделя В.В. был ознакомлен 14 января 2015 года, правом обжалования в установленном законом порядке результатов проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте не воспользовался, следовательно, срок на обжалование результатов таковой им пропущен. Тарифные ставки водителей определяются в зависимости от закрепленного за ними автомобиля с учетом его марки, типа, категории. Поскольку Бурделя В.В. работает в режиме ненормированного рабочего дня, ему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 10 календарных дней. Доплата за работу в режиме ненормированного рабочего времени истцу не осуществляется, поскольку он работает на грузовом транспорте. Премия за использование природного газа в качестве моторного топлива была установлена при переходе предприятия на экологически чистое топливо в качестве стимулирующей надбавки, с 2016 года выплачивается однократно в год. Истцу производятся доплаты за разъездной характер работы, за работу в особых климатических зонах, что следует из расчетных листков. Надбавка за личный вклад в результаты производственной деятельности устанавливается работодателем индивидуально в отношении каждого работника в зависимости от качества и результатов труда с учетом определенных критериев. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем в соответствии с нормами трудового права.

Судом постановлено решение, резолютивная часть которого изложена выше.

С решением суда не согласен истец Бурделя В.В. В апелляционной жалобе по доводам иска, просит постановленный судебный акт отменить и принять новое решение об удовлетворении заявленных требований.

В возражениях на апелляционную жалобу истца представитель ООО «ГДН» Андреев Ю.А. просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений на нее, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с ч.1 ст.327.1 ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч.1 ст.15 Трудового кодекса РФ).

В силу ч.1 ст.16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора.

В силу ст.72 Трудового кодекса РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Как установлено судом, Бурделя В.С. 17 июня 1996 года был принят на работу в ООО «Надымгазпром» (в настоящее время ООО «Газпром добыча Надым») в должности водителя III класса автомобильной колонны №4 на автомобилях всех марок машин, соответствующих категориям В, С (том 1 л.д.99)

11 ноября 2002 года между ООО «Надымгазпром» и Бурделя В.С. заключен трудовой договор №216, исходя из которого последний принят на работу в должности водителя III класса автомобильной колонны №2 Надымского управления технологического транспорта и специальной техники ООО «Надымгазпром» на автомобилях всех типов и грузоподъемности согласно открытым категориям В, С. В силу раздела 4 договора истцу установлены тарифная ставка согласно штатному расписанию и Положению о порядке оплаты труда работников НУТТиСТ в зависимости от типа, класса и технических параметров автомобиля, которая изменяется в установленном порядке при повышении оплаты труда в целом по организации, районный коэффициент и северная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, премиальное вознаграждение в соответствии с действующим Положением о премировании работников ООО «Надымгазпром», другие выплаты, предусмотренные Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Общества (том 1 л.д.101-102, 110-112).

Соглашением об изменении условий трудового договора №2868, достигнутым между сторонами дела 26 декабря 2006 года, режим труда истцу был определен в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и локальными нормативными актами ООО «Надымгазпром» и графиком сменности, утвержденным работодателем, с соблюдением годового фонда рабочего времени, установленного производственным календарем, с суммированным учетом рабочего времени и учетным периодом один год, разъездным характером работ; за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предусматривались компенсации в соответствии с приложениями №№10, 11, 15 к Коллективному договору Общества (том 1 л.д.109).

В соответствии с п.п.п.1.4, 2.1, 5.1 соглашения об изменении условий труда №575 к трудовому договору от 11 ноября 2002 года №216, подписанного сторонами спора 8 декабря 2014 года, режим труда устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка, Коллективным договором и локальными нормативными актами ООО «ГДН», графиком работы, утвержденным работодателем; по 40 часовой пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями с перерывом на обед, с установлением ненормированного рабочего дня; работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором и рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором ООО «ГДН»; на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором Общества; на предоставление льгот, гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством РФ и коллективным договором ООО «ГДН»; по результатам проведенной специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) на рабочем месте установлен 3 класс, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) условий труда в соответствии с классификацией условий труда, предусмотренной ст.14 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (том 1 л.д.106-107).

В соответствии с п.п.п.1.3, 1.4, 4.1, 5.1, 5.2 соглашения об изменении условий трудового договора №726 к трудовому договору от 11 ноября 2002 года №21, достигнутому между сторонами дела 30 декабря 2015 года, работник обязуется выполнять обязанности по профессии водитель автомобиля автоколонны №2 линейного персонала Управления технологического транспорта и специальной техники с территориальным расположением рабочего места городское поселение г. Надым (ОКТМО 71916151); в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и локальными нормативными актами Общества, графиком работы, утвержденным работодателем, для работника устанавливаются 40 часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с перерывом на обед, ненормированный рабочий день, разъездной характер работы, повременно-премиальная система оплаты труда; за выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается часовая тарифная ставка, увеличенная на 6.00% с учетом местонахождения рабочего места в зоне 75-115 км. южнее Северного полярного круга в размере <данные изъяты>; по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен допустимый 2 класс условий труда в соответствии с классификацией условий труда, предусмотренной ст.14 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; при установленном по результатам СОУТ на данном рабочем месте допустимого класса условий труда 2, в соответствии с классификацией условий труда, предусмотренной ст.14 приведенного Федерального закона, ст.219 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации за работу на этом рабочем месте не предоставляются (том 1 л.д.105).

Соглашением об изменении условий трудового договора №229, достигнутым между ООО «ГДН» и Бурделя В.В. 20 апреля 2016 года, определено, что местом работы работника является Управление технологического транспорта и спецтехники ООО «ГДН», <адрес>работник обязуется выполнять обязанности по профессии водителя автомобиля III класса на всех марках автомобилей согласно открытым категориям автоколонны №2 линейного персонала городское поселение г. Надым (ОКТМО 71916151); за выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается минимально допустимая часовая тарифная ставка, в размере <данные изъяты>, увеличенная на 6.00% с учетом местонахождения рабочего места в зоне 75-115 км южнее Северного полярного круга, изменяющаяся в зависимости от типа, класса и технических параметров автомобиля, указанных заводом-изготовителем в технической характеристике (паспорте) автомобиля (механизма) и Положению о порядке оплаты труда работников ООО «ГДН»; по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте допустимый класс условий труда (класс 2) в соответствии с классификацией условий труда, предусмотренной ст.14 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», ст.219 Трудового кодекса РФ; гарантии и компенсации за работу на данном рабочем месте не предоставляются; за работу с вредными (3 класс) подкласс 3.1 условиями труда, установленными результатами проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда на данном рабочем месте, работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за фактически отработанное время в количестве до 14 дней, устанавливается доплата за работу с вредными условиями труда в размере 4%; при установленном по результатам специальной оценки условий труда на данном рабочем месте класса условий труда 1 степени класса 3.1 в соответствии с классификацией условий труда, предусмотренной ст.14 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется, устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4%; за работу с вредными (3 класс) подкласс 3.2 условиями труда, установленными результатами проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда на данном рабочем месте, работнику предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск за фактически отработанное время в количестве до 14 дней, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере от 4 до 10%; за работу с вредными (3 класс) подкласс 3.2 условиями труда, установленными результатами проведенной специальной оценки условий труда на данном рабочем месте, работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за фактически отработанное время в количестве 7 дней, устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 8% (п.п.1.1, 1.3, 4.1, 5.2, 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4) (том 1 л.д.103-104).

Согласно п.п.п.4.13, 4.15, 4.16 Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» ОАО «Газпром» на 2013 - 2015 годы, пролонгированного на 2016-2018 годы, оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере, в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер доплат к тарифной ставке (окладу) конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (действующей аттестации рабочих мест по условиям труда). Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (том 2 л.д.54-89).

В рассматриваемом случае между сторонами трудового договора было достигнуто в порядке, определенном трудовым законодательством, в требуемой форме соглашение по всем существенным его условиям.

Результаты судебного контроля в контексте примененных средств правовой квалификации, предусмотренных действующим законодательством, не демонстрируют об обратном.

В тоже время в период с апреля 2005 года по январь 2016 года ежегодно производилось повышение минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда основного производства в нормальных условиях труда работников ОАО «Газпром» (с 2015 года ПАО «Газпром»). Так, по состоянию на 1 января 2016 года повышение таковой для Единой тарифной сетки произведено до <данные изъяты>, при том, что с 1 апреля 2005 года минимальная тарифная ставка составляла <данные изъяты>, размер которой ежегодно увеличивался в процентном соотношении во исполнение Генерального коллективного договора ОАО «Газпром» (том 2 л.д.40-52).

По выпискам из штатного расписания рабочих Надымского УТТиСТ ООО «Надымгазпром» (ООО «Газпром добыча Надым») на 2003-2015 года, Бурделя В.В. осуществлял свою трудовую деятельность на транспортных средствах различных типов и модификации (том 1 л.д.113-117).

Таким образом, изменение часовой тарифной ставки истца связано с его перемещением на транспортные средства в зависимости от их типа и технических параметров.

При этом часовая тарифная ставка на 1 января 2016 года была ему установлена в размере <данные изъяты> с учетом марки автомобиля, среднемесячного количества отработанных часов, повышающего коэффициента за климатические условия (том 4 л.д.96).

В соответствии с ч.1 ст.91 Трудового кодекса РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Из дела видно, что учет рабочего времени истца осуществлялся в соответствии с требованиями трудового законодательства, трудовым договором и действующими в работодателя локальными нормативными актами.

В частности, исходя из п.15 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного Приказом Министерства транспорта РФ от 20 августа 2004 года №15, периоды, включаемые в рабочее время водителя, а именно: время управления автомобилем; время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах; подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках - для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены; время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового), а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно работодателем учитываются как рабочее время истца (том 1 л.д.197-236).

Ссылка истца на ненадлежащий учет ответчиком рабочего времени в контексте п.п.2.2.4.2.14, 2.2.4.2.15 Положения об оплате труда работников ООО «ГДН» от 11 марта 2011 года №238, обуславливающего производство оплаты водителям из расчета тарифной ставки времени, необходимого для выполнения работ перед выездом автомобиля и после возвращения, мойки и уборки транспортного средства, несостоятельна, так как таковое не является действующим в силу того, что с 2013 года организацию оплаты труда работников Общества регулирует Положение об оплате труда ООО «ГДН» на 2013-2015 годы, пролонгированное на 2016-2018 годы (приложение №3 к Коллективному договору) (том 2 л.д.34-39, 94-166).

Вместе с тем п.5.3 Положения об оплате труда работников ООО «ГДН» на 2013-2015 годы, пролонгированного на 2016-2018 годы, доплата за ненормированный рабочий день в размере 25% определена водителям легковых автомобилей.

За Бурделя В.В. закреплен грузовой фургон ГАЗ-2705, что следует из паспорта транспорта средства, в связи с чем, указанная доплата не может быть ему установлена (том 1 л.д.121-179).

Согласно тому же пункту Положения об оплате труда работников ООО «ГДН», п.п.2.1, 4.8 Порядка установления надбавки за личный вклад в результаты производственной деятельности, утвержденного приказом-постановлением УТТиСТ ООО «ГДН» от 11 января 2015 года №04, размер надбавки за личный вклад в результаты производственной деятельности устанавливается ежеквартально, для конкретного работника может устанавливаться до 35% должностного оклада (тарифной ставки); работникам структурных подразделений филиалов надбавка за личный вклад устанавливается приказом руководителя филиала, предложения о размерах надбавок работникам готовит руководитель соответствующего структурного подразделения; надбавка устанавливается на квартал (с 1 января, с 1 апреля, с 1 июля и 1 октября) текущего года; в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания, ранее установленную надбавку за личный вклад отменяют с даты издания приказа о применении дисциплинарного взыскания (том 2 л.д.94-124, том 3 л.д.21-26, 40-79).

По произведенной начальником автоколонны №2 оценки личного вклада водителя автомобиля Бурделя В.В. в результаты производственной деятельности, исходя из критериев качества его труда, в II, III, IV кварталах 2013 года процентная надбавка составила 18%, надбавка в I, II, III, IV кварталах 2014 года - 19%; в I, II, III кварталах 2015 года - 10%, в IV квартале 2015 года надбавка за личный вклад в результаты производственной деятельности истцу отменена с 13 августа 2015 года, в связи с привлечением по состоянию на эту дату приказом №862-к от 13 августа 2015 года к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины менее 4-х часов (том 1 л.д.76, 83, 87-97).

В тоже время из представленных в материалы дела расчетных листков Бурделя В.В. (том 1 л.д.119-120, том 2 л.д.167-182), табелей учета его рабочего времени (том 2 л.д.197-223), графиков работы водителя автомобиля автоколонны №2 Бурделя В.В., работающего на особом режиме учета рабочего времени (ненормированный учет рабочего времени) (том 2 л.д.224-236) следует, что истцу начисление заработной платы, оплата отпусков, выплата премиальных вознаграждений и компенсаций производились в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

Расчет заработной платы истца осуществлялся по тарифной ставке с учетом типа закрепленного за ним транспортного средства, с применением районного коэффициента и северной надбавки, установленных для районов Крайнего Севера, с выплатой надбавок за ненормированный рабочий день, разъездной характер работы, личный вклад в результаты производственной деятельности, оплатой работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни.

Также истцу предоставлялись ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе в связи с ненормированным рабочим днем (том 2 л.д.167-169, 172, 210-215, 224-226).

С силу ст. 209 Трудового кодекса РФ аттестация рабочих мест по условиям труда - это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Правовые и организационные основы, порядок проведения специальной оценки условий труда, правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда определяет Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

В соответствии с ч.2 ст.3 ФЗ «О специальной оценке условий труда» по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст.19 настоящего Федерального закона и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора (ч.2 ст.8 ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (ч.1 ст.9 ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Согласно ч.1 ст.15 ФЗ «О специальной оценке условий труда» организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются результаты проведения специальной оценки условий труда, в том числе перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах; карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах; протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов; сводная ведомость специальной оценки условий труда.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (ч.5 ст.15 ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Специальная оценка условий труда в УТТиСТ ООО «ГДН» проведена аттестационной комиссией, созданной на основании приказа-постановления начальника Управления от 21 февраля 2014 года №232 совместно с уполномоченным на то учреждением - ООО «Си-Эй-Си-Городской центр экспертиз», на итоговом заседании аттестационной комиссии по результатам оценки условий труда на 355 рабочих местах УТТиСТ утвержден отчет об аттестации (том 4 л.д.6-66).

Карта специальной оценки условий труда №10000628 водителя автомобиля автоколонны №2 подписана всеми членами аттестационной комиссии, с результатами специальной оценки условий труда Бурделя В.В. ознакомлен 14 января 2015 года, возражений относительно результатов таковой не привел (том 2 л.д.238-239).

Таким образом, фактов, предопределяющих о нарушении порядка проведения специальной оценки условий труда, не явствует.

В тоже время выводы суда о применении норм ст.392 Трудового кодекса РФ по требованиям истца об оспаривании результатов специальной оценки условий труда судебная коллегия полагает верными.

В контексте приведенных средств правовой защиты, которыми воспользовался Бурделя В.В. по состоянию на дату обращения с названным иском в суд, то есть на 25 октября 2016 года, в сопоставлении с датой его ознакомления с результатами специальной оценки условий труда, обстоятельств, констатирующих в достаточной степени соблюдение заявителем принципа рационального использования этого срока, не усматривается.

В соответствии со ст.59 ГПК РФ суд принимает только те доказательства, которые имеют значение для рассмотрения и разрешения дела.

Исходя из действующего стандарта доказывания, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об отсутствии оснований, влекущих наступление для работодателя предусмотренной законом ответственности.

Разрешая сложившийся спор, суд в необходимом объеме установил обстоятельства, имеющие определяющее значение для правильного его рассмотрения.

Доводы апелляционной жалобы истца были предметом исследования суда первой инстанции, надлежащая оценка таковым приведена в обжалуемом решении по правилам ст.67 ГПК РФ, следовательно, оснований для отмены или изменения судебного постановления не имеется.

С учетом изложенного, руководствуясь ст.ст.328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа,

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Надымского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 декабря 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

      Судья                                         (подпись)                                      Е.Г. Зотина