

УВАЖАЕМЫЕ ТОВАРИЩИ!

Представляем вашему вниманию седьмой выпуск брошюры «Правовая защита членов ГМПР».

Предлагаем использовать примеры, приведенные в брошюре, для размещения в информационных материалах ваших организаций, а также в практической деятельности по защите прав и интересов членов ГМПР.

Ваши отклики просим направлять в адрес юридического отдела ЦС ГМПР по адресу: 127994, г. Москва, ул. Большая Дмитровка, 5/6, телефоны: (495) 692-52-68, 692-32-93, факс: (495) 692-14-23.

Заместитель председателя
профсоюза



А.В.Шведов

Отмена дисциплинарного взыскания	3
Восстановление на работе	4
Компенсация морального вреда	10
Взыскание премии	12
Возмещение вреда	17
Назначение досрочной трудовой пенсии	19
Перерасчёт базовой части трудовой пенсии	26
Взыскание с работника материального ущерба	27
Взыскание единовременного пособия при увольнении	29
Взыскание с работника денежных средств за предоставление авансом дней отпуска	30
Взыскание долга в кассу взаимопомощи	32
Арбитраж	32

Отмена дисциплинарного взыскания

В октябре 2012 года П. обратился в суд с иском к ОАО «Южно-Уральский никелевый комбинат» (ОАО «ЮУНК») об отмене дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда в размере 3000 рублей.

В судебном заседании установлено следующее:

П. работает в ОАО «ЮУНК» с 2002 года.

05.06.2012 г. за нарушение требований промышленной безопасности, должностной инструкции (работу без каски и суконной куртки), ему было объявлено замечание, он был лишен премии за май 2012 года, не была начислена и целевая стимулирующая надбавка.

Согласно должностной инструкции плавильщика работник обязан выполнять работу в исправной спецодежде, спецобуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, обязан соблюдать требования правил и норм труда, промышленной безопасности, инструкций по охране труда по профессии и видам работ.

Из инструкции по охране труда плавильщика следует, что в соответствии с типовыми отраслевыми нормами плавильщику положена следующая спецодежда, спецобувь и СИЗ: куртка суконная, брюки суконные, валенки, шляпа войлочная, вачеги, щиток защитный, белье нательное, респиратор. Каска тут не упомянута, следовательно, она не является рабочей одеждой плавильщика и, соответственно, работник не обязан находиться на работе в каске.

Допрошенный в судебном заседании свидетель показал, что 01.05.2012 г. истец выполнил работу и направился к питьевой точке, где действительно находился без суконной куртки. Питьевая точка не является рабочим местом плавильщика, поэтому работник не обязан находиться в этом месте в специальной куртке.

Суд пришел к выводу, что ответчик не представил доказательств совершения П. дисциплинарного проступка. Кроме того, при наложении дисциплинарного взыскания не соблюдена соответствующая процедура, в частности, у истца не истребовалось объяснение, он своевременно не ознакомлен с приказом.

Суд решил исковые требования П. удовлетворить в полном объеме.

Интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области В. Боровик.

Восстановление на работе

В марте 2012 года С. обратился в Центральный районный суд г. Комсомольска-на-Амуре (Хабаровский край) с иском к ОАО «Амурметалл» о признании незаконным приказа об увольнении и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Судом установлено, что С. с февраля 2005 года работал в ОАО «Амурметалл».

3 февраля 2012 года он был уволен за грубое нарушение трудовых обязанностей: появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

В качестве доказательства указанного факта ответчик представил протокол о нарушении режима контроля доступа и обеспечения сохранности, подписанный начальником смены и двумя охранниками, акт о нахождении истца в состоянии опьянения, также подписанный начальником смены и двумя охранниками, рапорт начальника цеха, докладную начальника смены, постовую ведомость.

Суд, исследовав материалы дела и заслушав показания свидетелей, пришел к выводу, что увольнение истца произведено незаконно, поскольку нет достоверных и неопровержимых доказательств содеянного.

Нахождение в нетрезвом состоянии подтвердил только начальник смены, с которым у истца были неприязненные отношения. Оставление истцом рабочего места также не подтверждает нахождение в состоянии алкогольного опьянения. Кроме того, судом установлено, что одного из охранников администрация заставила подписать акт о нахождении С. в состоянии опьянения.

Исковые требования С. к ОАО «Амурметалл» были удовлетворены: приказ об увольнении признан незаконным, изменена формулировка увольнения на «уволен по собственной инициативе» по ст. 80 ТК РФ, взыскан средний заработок за время вынужденного прогула за период с 02.02.2012 г. по 29.03.2012 г. в сумме 21 982 рубля.

Интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Хабаровскому краю А. Ременников.

В ноябре 2012 года Ф. обратилась в Верхнепышминский городской суд Свердловской области с иском к ОАО «Уралредмет» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Судом установлено, что Ф. работала в должности заместителя начальника отдела технического контроля по производству с 19.02.2007 г.

В соответствии с приказом генерального директора ОАО «Уралредмет» она была уволена по сокращению штата работников (в связи с проведением организационных штатных мероприятий ее должность была исключена из штатного расписания).

Истица утверждала, что фактически сокращения ее должности не произошло. Кроме того, работодатель не предложил ей все

имеющиеся на предприятии вакансии, в том числе, должность начальника отдела технического контроля, которая соответствовала ее квалификации, и она неоднократно выполняла обязанности по этой должности.

Представитель профсоюзного комитета предприятия в суде пояснила, что профкомом было подготовлено мотивированное мнение, в котором указано на незаконность увольнения, т.к. в действительности сокращения должности истицы не происходило. Еще до увольнения Ф. была введена должность заместителя начальника отдела технического контроля, на которую принят временный работник. На комиссии по высвобождению работника истице не были предложены имеющиеся вакантные должности.

Суд установил, что несмотря на соблюдение работодателем порядка увольнения работников по сокращению штата, увольнение истца ответчиком произведено незаконно, в нарушение требований ч. 3 ст. 81 ТК РФ. Работодателем была фактически искусственно введена новая должность с аналогичным наименованием и должностными обязанностями, что свидетельствует об отсутствии необходимости сокращения должности истицы. Работодателем не были предложены имеющиеся вакантные должности, на которые она могла быть переведена по ее согласию. Доказательств, которые подтверждали бы невозможность перевода Ф. на имеющиеся вакантные должности, представлено не было.

Таким образом, увольнение было признано незаконным, истица была восстановлена на работе, с ОАО «Уралредмет» в счет компенсации морального вреда было взыскано 5000 рублей.

Интересы истца представлял заведующий юридическим отделом Свердловского обкома ГМПР А. К. Рахимов.

В декабре 2012 года Ш. обратился в суд с иском к ОАО «Евразруда» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Суд установил, что 13.07.2012 г. истец был принят в Горно - Шорский филиал ОАО «Евразруда» горнорабочим на участок горноподготовительных работ с испытательным сроком на 3 месяца. В этот период работодатель дважды проводил обучение новых работников. Однако истец его не прошел, поскольку находился на лечении, что подтверждается листками о нетрудоспособности.

Согласно распоряжению от 11.10.2012 г. действие трудового договора прекращено, а Ш. уволен как не выдержавший испытание.

Суд посчитал, что увольнение Ш. является незаконным, поскольку в срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (п.7 ст. 70 ТК РФ). По мнению суда, работодатель обязан был отстранить истца, как не прошедшего обучение, от работы, продлив ему при этом испытательный срок на период его нетрудоспособности.

Суд исковые требования удовлетворил частично: восстановил Ш. на работе, взыскал в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 40 127 рублей, компенсацию морального вреда в сумме 500 рублей (истец просил взыскать 1000 руб.).

Интересы истца представлял начальник юридического отдела ППО «Евразруда» С. Никитенко.

В июне 2012 года Л. обратился в Советский районный суд г. Челябинска с иском к ОАО «Трубодеталь» о признании увольнения незаконным, отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании с ответчика среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда (всего в сумме 469 932 руб.).

Суд установил, что Л. работал в ОАО «Трубодеталь» в должности сменного мастера с 18.07.2007 г. Истец являлся заместителем председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы.

16.02.2012 г. Л. был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Законность и обоснованность ранее изданных работодателем приказов о применении дисциплинарных взысканий истцом не оспаривались.

Л. считал, что работодателем не был соблюден порядок увольнения, предусмотренный ст. 374 ТК РФ, поскольку он не запросил предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа.

В свою очередь, ответчик суду пояснил, что, руководствуясь ст. 373 ТК РФ, направил в адрес профкома проект приказа, копии документов, явившихся основанием для принятия решения об увольнении истца и получения мотивированного мнения и предварительного согласия на увольнение. Однако профком отказал в даче согласия на увольнение Л. в связи с тем, что посчитал его увольнение дискриминационным, связанным с активной профсоюзной деятельностью.

Судом установлено, что «поскольку Л. являлся заместителем председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, и у данной первичной профсоюзной

организации имеется вышестоящий выборный профсоюзный орган, получение мотивированного мнения профсоюзного комитета для увольнения Л. не требовалось, т.е. ст. 373 ТК РФ, на которую ссылается представитель ответчика, к рассматриваемым правоотношениям не применяется и не является общей по отношению к ст. 374 ТК РФ. На Л. распространяются гарантии, предусмотренные ст. 374 ТК РФ, и, соответственно, согласие либо мотивированное мнение на увольнение его по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должно было запрашиваться работодателем у соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. И только при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение должно было производиться с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 374 ТК РФ)».

Принимая решение, суд сослался на п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2, в соответствии с которым при несоблюдении работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профоргана о возможном расторжении трудового договора, когда это является обязательным, увольнение работника незаконно, и он подлежит восстановлению на работе.

Судом установлено и подтверждено представителем ответчика, что никаких мер к получению мнения вышестоящего профсоюзного органа по вопросу согласования увольнения Л. работодателем не предпринималось.

Исковые требования истца были удовлетворены частично:

– приказ об увольнении был признан незаконным и подлежащим отмене,

– ОАО «Трубодеталь» было обязано восстановить истца на работе в должности мастера и выплатить ему средний заработок за время вынужденного прогула за период с 17.02.2012 г. по 19.06.2012 г. в сумме 139 325 руб. и компенсацию морального вреда в сумме 2 000 руб.

Интересы истца представлял юрист Правового центра «Металлург» А. Мещеряков.

Компенсация морального вреда

В апреле 2012 года К. обратился в Октябрьский районный суд г. Орска Оренбургской области с иском к ОАО «Уральская Сталь» о компенсации морального вреда в размере 3 000 000 рублей.

Согласно материалам дела, истец с 21.01.2009 г. состоит в трудовых отношениях с ОАО «Уральская сталь».

29.07.2010 г. истец, находясь при исполнении трудовых обязанностей, в доменном цехе ответчика, получил производственную травму.

По данному факту 02.08.2010 г. составлен акт о несчастном случае на производстве, согласно которому виновным в произошедшем признан работодатель. Полученная травма относится к категории тяжелых. 16.03.2011 г. К. признан инвалидом 3 группы в связи с трудовым увечьем со степенью утраты профессиональной трудоспособности 60%.

Актом установлено, что причиной несчастного случая явился неудовлетворительный контроль ответственными работниками ОАО «Уральская сталь» за техническим состоянием элементов крепления подкрановой балки.

В рамках рассмотрения спора 02.03.2012 г. проведена судебно-медицинская экспертиза, по результатам которой подтвердились выводы, обозначенные в вышеуказанном акте.

На основании изложенного, суд решил исковые требования К. удовлетворить частично: взыскать с ОАО «Уральская Сталь» в пользу истца компенсацию морального вреда в сумме 300 000 рублей.

Интересы истца представляла юрисконсульт ППО ОАО «Уральская Сталь» Е. Трунова.

В декабре 2012 года Н. обратился в Североуральский городской суд Свердловской области с иском к ООО «Русская инжиниринговая компания» о взыскании компенсации морального вреда в размере 185 000 руб.

Суд, выслушав объяснения сторон, исследовав материалы дела, пришел к следующему выводу.

Как следует из представленной истцом копии трудовой книжки, в период с 30.11.2007 г. по 30.09.2012 г. Н. состоял в трудовых отношениях с ООО «СУБР-Строй». 30.06.2009 г. истцу, согласно акту расследования, было установлено профессиональное заболевание. В октябре 2012 года ему установлено 30 % утраты профессиональной трудоспособности. Однако в ноябре 2012 года деятельность ООО «СУБР-Строй» была прекращена в связи с его реорганизацией в форме присоединения к ООО «Русская инжиниринговая компания», о чем сделана запись в Едином государственном реестре юридических лиц, поэтому истец обратился с иском к ООО «Русская инжиниринговая компания».

До обращения в суд Н. просил причинителя вреда ООО «Русская инжиниринговая компания» выплатить ему компенсацию морального вреда, который был причинен повреждением здоровья при исполнении трудовых обязанностей. Ему была предложена компенсация в сумме 45 000 рублей, с размером которой он не согласился.

Истец считал, размер морального вреда следует определить в соответствии с действовавшим в ООО «СУБР-Строй» коллективным договором на 2008–2010 годы, пролонгированным до 30.09.2012 г.

Согласно п. 6.7 вышеуказанного коллективного договора, «Общество» компенсирует работнику моральный вред, размер которого определяется индивидуально в каждом конкретном случае, и исчисляется как разница между суммой, исчисленной из расчёта 20 % среднего заработка по профессии, повлёкшей утрату трудоспособности, за каждый процент утраты трудоспособности и суммой единовременного пособия, назначенного и выплаченного исполнительным органом Фонда социального страхования РФ.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что истец получил профессиональное заболевание в период работы в ООО «СУБР-Строй».

Как следует из расчёта истца и подтверждается представленными документами, размер морального вреда согласно коллективному договору составит 185 000 руб.

При таких обстоятельствах суд пришёл к выводу, что заявленные истцом требования подлежат удовлетворению в полном объёме.

Интересы истца представляла юрисконсульт ППО ОАО «СУБР» О. Рассохина.

Взыскание премии

В январе 2012 года С. обратился в суд с иском к ООО «Капитал-Энергия» о признании незаконным и отмене пункта 5 приказа работодателя № 30 от 30.11.2011 г. «О премировании работников по итогам работы за ноябрь 2011 г.» в части снижения ему размера премии на 500 руб., просил суд обязать ответчика выплатить ему

премию за ноябрь 2011 г. в полном размере, а также взыскать в счёт возмещения морального вреда 1000 руб.

Как установлено судом, С. с 26.08.2011 г. работает слесарем – ремонтником 4 разряда в ООО «Капитал-Энергия», что подтверждается приказом о приёме на работу и трудовым договором.

По условиям трудового договора и дополнительного соглашения к нему истцу установлен оклад в размере 34,60 руб. за час. Кроме того, при добросовестном выполнении им обязанностей, согласно условиям трудового договора, предусмотрена выплата премии в соответствии с Положением об оплате труда.

Согласно этому Положению, в ООО «Капитал-Энергия» установлены два вида премий: текущие и единовременные (разовые).

В соответствии с пунктами 3.2.–3.6 указанного Положения премирование производится на основе оценки труда каждого работника и его личного вклада в результаты хозяйственной деятельности Общества. Учётным периодом для расчёта премии является календарный месяц. Текущие премии устанавливаются приказом (распоряжением) руководителя Общества. Расчет размера заработной платы для исчисления текущих премий производится исходя из начисленного работнику за отчётный период должностного оклада и доплат к нему, установленных в соответствии с упомянутым Положением. Установленный размер текущей премии – 20%.

Премирование по итогам работы за календарный месяц предусмотрено и разделом 7 Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Капитал-Энергия». Условием выплаты премии работнику согласно пункту 7.1. является добросовестное, инициативное выполнение своих трудовых обязанностей, активность.

Вышеуказанным приказом работодателя № 30 от 30.11.2011 г. для всех работников был утвержден размер премии за ноябрь – 20%.

Пунктом 5 приказа за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, С. снижен размер премии на 500 руб.

Суд посчитал, что данное решение работодателя нельзя признать законным и обоснованным, поскольку ответчик обязан доказать факт производственного упущения, которое послужило основанием для снижения истцу размера премии, а также представить доказательства соблюдения порядка снижения (частичного лишения) премии, установленного локальным нормативным актом. Необходимых доказательств ответчиком не представлено.

Так, приказ в оспариваемой части не содержит указаний на то, когда было допущено производственное упущение истца, в чем выразилось несвоевременное и некачественное выполнение им обязанностей, какие требования должностной инструкции не были им исполнены.

Истец в судебном заседании утверждал, что выполнял свои обязанности, предусмотренные трудовым договором качественно и в срок, каких-либо замечаний ни со стороны непосредственного руководителя, ни со стороны вышестоящих руководителей не было. Пояснения истца подтверждаются журналом технического обслуживания и ремонта оборудования котельной, из которого следует, что истец в ноябре 2011 г. выполнял текущий ремонт оборудования, замечаний к его работе не было.

При этом, как установлено судом, на день вынесения приказа, должностной инструкции, требования которой, по мнению работодателя, нарушены истцом, не существовало. Сам ответчик представил суду должностную инструкцию слесаря-ремонтника ООО «Капитал-Энергия», которая утверждена лишь 01.12.2011 г. И, как пояснил истец в судебном заседании, с ней он был ознакомлен в январе 2012 года, никаких иных должностных инструкций в период его работы не было.

Кроме того, ответчиком не был соблюден порядок лишения премии истца, предусмотренный пунктом 3.6. Положения об оплате труда и материальном стимулировании (премировании) работников ООО «Капитал-Энергия»: отсутствовало представление руководителя структурного подразделения, наличие которого обязательно для вынесения соответствующего приказа.

Суд иск С. удовлетворил: признал незаконным пункт 5 приказа ООО «Капитал-Энергия» «О премировании работников по итогам работы за ноябрь 2011 г.» № 30 от 30.11.2011 г. в части снижения размера премии С., взыскал в пользу истца с ответчика в счет премии за ноябрь 2011 года. 500 руб., а также в возмещение морального вреда – 1000 руб., всего взыскал 1500 руб.

Интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Пермскому краю С. Лозбинёв.

В июне 2012 года Г. обратился в суд с исковым заявлением к ОАО «Алтай-Кокс» о снятии дисциплинарного взыскания в виде выговора и невыплате премии за март 2012 года в размере 1480 руб.

В судебном заседании установлено, что Г. 19.01.2004 г. принят водителем автомобиля АТЦ ОАО «Алтай-Кокс», что подтверждается копиями приказа и трудовой книжки.

В марте 2012 года рабочей группой Отдела внутреннего аудита совместно с Отделом по экономической безопасности Управления по безопасности и режиму ОАО «Алтай-Кокс» в АТЦ была проведена проверка расхода и списания топлива, о чем составлен акт. Были выявлены факты несоответствия количества фактически заправленного газа на АГЗС «Газ-Ойл» (ООО «КВИНГАЗ») с данными заправочной ведомости ОАО «Алтай-Кокс».

Так, согласно путевому листу, истцу было выдано задание на осуществление перевозок по маршруту АТЦ – город – завод с использованием автобуса, который работает на сжиженном углеводородном газе.

В соответствии с отметками в указанном путевом листе, кассовым чеком АГЗС «Газ-Ойл» (ООО «КВИНГАЗ») и заправочной ведомостью № 4 за январь 2012 года истец 11.02.2012 г. заправил автобус сжиженным углеводородным газом в количестве 107 литров.

По результатам проверки установлено, что в течение указанного рабочего дня на АГЗС «Газ-Ойл» не осуществлялся отпуск 107 литров газа. Согласно акту сверки между ОАО «Алтай-Кокс» и ООО «КВИНГАЗ» по отпуску газа, составленному на основании журналов работы смен заправочной станции, установлено, что 11.02.2011 г. был осуществлен отпуск газа по топливной карте в количестве 97 литров.

Приказом по ОАО «Алтай-Кокс» от 02.04.2012 г. за искажение данных в отчетных документах (заправочной ведомости) истцу был объявлен выговор, премия за март снижена на 50%.

В судебном заседании из пояснений сторон, свидетелей, представленных документов, установлено, что при заправке автомобиля газом водитель передает свой автомобиль сотруднику АГЗС, который непосредственно производит заправку. Водитель говорит оператору АГЗС о количестве необходимого для заправки газа. Оператор отбивает чек, вносит своей рукой запись в путевой лист, заправочную ведомость о количестве заправленного газа. Указанные документы оператор передает водителю, последний сверяет чек и записи в документах и ставит свою подпись в заправочной ведомости.

Вся информация о заправленном количестве газа в документацию вносится оператором АГЗС. Г., сверив данные чека, путевого листа, заправочной ведомости, заполненные оператором,

поставил подпись в заправочной ведомости, находящейся у оператора АГЗС.

В обязанности истца не входило внесение данных в заправочную ведомость.

Таким образом, в судебном заседании не нашла своего подтверждения вина водителя Г. в искажении данных в отчетных документах (заправочной ведомости).

Кроме того, работодатель не указал в приказе, какой нормативный акт нарушил своими действиями истец.

Таким образом, суд решил, что заявленные требования подлежат удовлетворению в полном объеме.

Интересы истца представлял юрисконсульт ППО ОАО «Алтай-кокс» А. Лебедев.

Возмещение вреда

В сентябре 2012 года А. обратился в Березовский городской суд Свердловской области с иском к Главному Управлению Свердловского регионального отделения Фонда социального страхования РФ (ФСС) о перерасчете ежемесячных страховых выплат, назначенных в связи с профессиональным заболеванием, и взыскании задолженности по выплатам в счет возмещения вреда здоровью.

Судом установлено, что в апреле 2011 года у истца было выявлено профессиональное заболевание, а в ноябре 2011 года учреждением медико-социальной экспертизы (МСЭ) было установлено 30 % утраты профессиональной трудоспособности на срок с 01.11.2011 г. до 01.12.2012 г.

А. не согласился с размером назначенных ФСС страховых выплат (4787 руб.), т.к. при расчете их был использован его средний заработок за период, предшествующий прекращению работы,

повлекшей профзаболевание, а не размер обычного вознаграждения работника его квалификации в данной местности на момент обращения.

Согласно представленным суду справкам – расчетам, выданным ответчиком истцу, а также пояснениям ответчика, размер страховой выплаты истцу был произведен исходя из его среднемесячного заработка с апреля по сентябрь 2005 года в период работы в ООО «Березовское рудоуправление», т.к. причиной заболевания послужила работа истца слесарем-ремонтником у этого работодателя.

Суд в решении указал, что если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора, по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия договора либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее установленной величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ. Под обычным заработком в этом случае понимается обычно выплачиваемый заработок работникам его профессии при аналогичных условиях труда.

Суд обязал ответчика произвести перерасчет назначенных и выплачиваемых А. ежемесячных страховых выплат с последующей индексацией, и взыскал с ФСС в пользу истца задолженность по выплате страховых выплат в счет возмещения вреда здоровью за период с 10.11.2011 г. по 30.09.2012 г. в общей сумме 25 081 руб.

Интересы истца представлял заведующий юридическим отделом Свердловского обкома ГМПР О. Рахимов.

По аналогичным требованиям Таштагольский городской суд Кемеровской области удовлетворил иск К. Суд обязал ГУ

Кузбасское региональное отделение ФСС произвести истцу перерасчёт ежемесячных страховых выплат по возмещению вреда здоровью.

Интересы истца представлял главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области А. Белинин.

Назначение досрочной трудовой пенсии

В феврале 2013 года М. обратился в Кулебакский городской суд Нижегородской области с иском к Государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда РФ (ГУ УПФР) по Кулебакскому району о включении в трудовой стаж для назначения досрочной трудовой пенсии периодов работы на выборной должности в качестве заместителя председателя профкома Кулебакского металлургического завода с января 1988 года по март 1999 года.

Решением ГУ УПФР по Кулебакскому району от 11.02.2013 г. в досрочном назначении трудовой пенсии ему было отказано (не был учтен стаж работы на выборной профсоюзной должности).

Судом установлено, что общий трудовой стаж истца составляет более 32 лет, специальный – 18 лет 6 месяцев 16 дней (с учетом профсоюзной работы).

Согласно положениям закона о профсоюзах и ТК РФ время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе ППО засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж. Эти нормы являются специальными и, соответственно, обладают преимуществом по отношению к нормам закона о трудовых пенсиях.

С учётом данных обстоятельств, суд посчитал несостоятельными доводы представителя ответчика о том, что нормы Трудового

кодекса РФ лишь декларируют включение времени работы на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации в общий и специальный трудовой стаж. Данное требование является гарантией трудовых прав освобождённых профсоюзных работников и прямо предусмотрено действующим законодательством.

Таким образом, суд признал незаконным решение ГУ УПФР по Кулебакскому району об отказе в назначении М. досрочной трудовой пенсии по старости, обязал ответчика включить в трудовой стаж, дающий право на досрочную пенсию, период работы истца на выборной должности заместителя председателя профкома завода и назначить ему досрочную трудовую пенсию по старости.

Интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Нижегородской области В. Попонин.

По аналогичным требованиям Лысьвенским городским судом Пермского края был удовлетворён иск Г. Суд обязал Государственное учреждение – Управление Пенсионного фонда РФ по г. Лысьве зачесть Г. в стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии по Списку № 1, период его работы в должности председателя цехового комитета ОАО «Полистил» профкома АК «ЛМЗ».

Интересы истца представлял правовой инспектор труда ГМПР по Пермскому краю С. Лозбинёв.

В мае 2012 года Б. обратился в суд с иском к ГУ УПФР в г. Костомукша о признании отказа в назначении досрочной тру-

довой пенсии по старости незаконным и возложения обязанности по ее назначению.

Ответчик не включил в стаж работы период работы истца с 11.11.1992 г. по 16.07.1993 г. в должности водителя автобуса в автотранспортном цехе ОАО «Карельский окатыш», а также периоды работы с 11.03.1999 г. по 01.04.1999 г. и с 20.04.2001 г. по 03.09.2001 г. в качестве водителя автобуса на регулярных городских пассажирских маршрутах в АМП «Алмаз».

Истец пояснил, что в течение рабочей смены, работая водителем вахтового автобуса, постоянно находился в карьере. Факт занятости истца в течение полного рабочего дня в указанные периоды подтверждается справками работодателя, трудовой книжкой.

Однако представитель ответчика в суде пояснил, что согласно заключению государственной экспертизы условий труда, истец был задействован непосредственно на работе в карьере менее 80% сменного времени, а для включения в стаж работы по Списку № 1 его занятость должна быть свыше 80% сменного времени. Периоды работы истца в АМП «Алмаз» не были включены в стаж работы для досрочной пенсии потому, что они не отражены в сведениях индивидуального (персонифицированного) учета.

Суд посчитал доводы ответчика необоснованными. Представленные в суде доказательства показали, что истец фактически работал в карьере и был занят в едином технологическом процессе свыше 80% рабочего времени. Доказательств, опровергающих подлинность и достоверность сведений, указанных в справке с места работы, ответчик суду не представил.

Судом установлено, что нарушение порядка ведения трудовых книжек, допущенное работодателем в части несоответствия наименования должности истца в период с 01.09.1993 г. по 01.04.1999 г., а также невнесение работодателем сведений в инди-

видуальный (персонифицированный) учет не может влиять на его пенсионные права.

Таким образом, суд посчитал, что в стаж работы истца, дающий право на назначение досрочной трудовой пенсии, подлежали включению периоды работы водителем автобуса с 01.09.1993 г. по 01.04.1999 г. и с 20.04.2001 г. по 03.09.2001 г. в АМП «Алмаз».

Исковые требования были удовлетворены в полном объеме.

Интересы истца представлял технический инспектор труда ППО ОАО «Карельский окатыш» В. Белов.

В июне 2012 года Г. обратился в суд с иском к Управлению Пенсионного фонда РФ (УПФР) в г. Железногорске Курской области о назначении досрочной трудовой пенсии.

Суд установил, что с 16.09.1999 г. до 31.05.2000 г. истец работал электрослесарем по ремонту оборудования 5 разряда, а с 01.06.2000 г. электрослесарем дежурным и по ремонту оборудования 5 разряда дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михайловский ГОК» (ОАО «МГОК»).

Указанные обстоятельства подтверждаются трудовой книжкой Г., личной карточкой формы Т-2.

Установлено, что 09.04.2012 г. истец обратился в УПФР в г. Железногорске Курской области с заявлением о назначении ему досрочной трудовой пенсии по старости в связи с осуществлением им работы, предусмотренной Списком № 1.

Решением ответчика от 25.04.2012 г. истцу было отказано в назначении данной пенсии. Не оспаривая, что он работал электрослесарем дежурным и по ремонту оборудования 5 разряда дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михайловский ГОК», ответчик сослался на то, что истец был занят на участке сушки,

который не предусмотрен позицией 1020100а-1753б Списка № 1. В связи с этим ответчик пришел к выводу об отсутствии у истца стажа работы, дающего ему право на досрочную трудовую пенсию по старости.

Суд не согласился с вышеуказанной позицией ответчика по следующим основаниям.

Позицией 1020100а-1753в раздела II «Рудоподготовка, обогащение, окускование (агломерация, брикетирование, окомкование), обжиг руд и нерудных ископаемых» Списка № 1, утвержденного постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10, предусмотрено льготное пенсионное обеспечение рабочих, в том числе, электрослесарей дежурных и по ремонту оборудования, ремонтных служб, занятых ремонтом оборудования в местах его установки на участках (рабочих местах), где основные рабочие, ведущие технологический процесс, пользуются правом на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1.

Льготное пенсионное обеспечение основных рабочих, ведущих технологический процесс, предусмотрено позицией 1020100а-1753б вышеуказанного раздела: рабочие, занятые на дроблении, измельчении, помоле, сортировке и обогащении руд черных металлов, нерудных ископаемых и горнохимического сырья, содержащих в пыли 2% и более кристаллической (свободной) двуокиси кремния: бункеровщики, грохотовщики, дозировщики, дробильщики, машинисты конвейеров, машинисты мельниц, машинисты питателей, занятые на подаче сухого сырья; сепараторщики (на сухом помоле); машинисты крана (крановщики).

Согласно технологическим инструкциям, утвержденным главным инженером ОАО «МГОК» 29.12.1997 г., 15.07.2006 г., 15.11.2010 г., дробильно-сортировочная фабрика являлась самостоятельным структурным подразделением комбината и включала в себя: участок дробления, участок сушки по выпуску сушеной

аглоруды, доменного и сушеного железорудных концентратов в зимний период, участок отгрузки.

Как следует из указанных технологических инструкций, технология производства аглоруды включает как операцию дробления, так и операцию сушки аглоруды.

Как пояснил свидетель – главный инженер дробильно-сортировочной фабрики, истец работает на участке сушки дробильно-сортировочной фабрики, выполняет работы по ремонту оборудования. Участок сушки не является самостоятельным подразделением, поскольку сушка аглоруды – это одна из операций технологического процесса дробления, сортировки и выпуска аглоруды. Истец работает во вредных условиях – на работах, предусмотренных Списком № 1. В связи с этим он пользуется дополнительным отпуском, доплатами к заработной плате, обеспечивается бесплатным молоком.

Показания свидетеля подтверждаются расчётными листками и выписками из лицевых счетов истца за спорные годы, из которых следует, что истец получал доплаты к заработной плате, в том числе, доплату за работу во вредных условиях труда.

Суд посчитал, что, несмотря на то, что операция сушки аглоруды не указана в позиции 1020100а-1753б раздела II «Рудоподготовка, обогащение, окускование (агломерация, брикетирование, окомкование), обжиг руд и нерудных ископаемых» Списка № 1, истец имеет право на досрочное пенсионное обеспечение, поскольку работы по сушке аглоруды являются частью операций, указанных в данной позиции.

Согласно справке Центра Госсанэпиднадзора в городе Железногорске и Железногорском районе № 337 от 27.06.2000 года и протоколам количественного химического анализа диоксида кремния кристаллического № 14 и № 11, содержание двуоксида кремния на дробильно-сортировочной фабрике ОАО «Михай-

ловский ГОК» составляет 22–36 %, что гораздо выше содержания двуокси кремния, указанного в Списке № 1.

Таким образом, истец в спорный период работал электрослесарем дежурным и по ремонту оборудования 5 разряда дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михайловский ГОК», где основные рабочие, ведущие технологический процесс (дробление, сортировку аглоруды), включающий сушку аглоруды, пользуются правом на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1.

Указанное обстоятельство подтверждается также справкой, уточняющей особый характер работы от 12.04.2012 г. № 12-154, выданной ОАО «МГОК», согласно которой истец с 16.09.1999 г. по 31.05.2000 г. работал полный рабочий день и полную рабочую неделю электрослесарем по ремонту оборудования 5 разряда, а с 01.06.2000 г. до настоящего времени работает электрослесарем дежурным и по ремонту оборудования 5 разряда дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михайловский ГОК». В этом качестве он был постоянно занят ремонтом оборудования в местах его установки на участках дробления руд черных металлов, содержащих в пыли 2% и более кристаллической (свободной) двуокси кремния, где основные рабочие, ведущие технологический процесс, пользуются правом на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1.

На основании изложенного суд пришел к выводу, что Г. приобрел право на льготное пенсионное обеспечение в соответствии с п.п.1 п.1 ст.27 ФЗ № 173-ФЗ от 17.12.2011 г. «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Суд решил исковые требования Г. к УПФР в г. Железногорске Курской области о назначении досрочной трудовой пенсии по старости удовлетворить.

Суд обязал УПФР в городе Железногорске Курской области зачесть истцу в стаж, дающий право на досрочное назначение

трудовой пенсии по старости по Списку № 1, периоды работы электрослесарем по ремонту оборудования 5 разряда и электрослесарем дежурного и по ремонту оборудования 5 разряда дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михайловский ГОК» с 16.09.1999 г. по 12.04.2012 г. Период работы с 10.01.2009 г. по 31.08.2009 г. в режиме неполной рабочей недели зачет по фактически отработанному времени продолжительностью 5 мес. 13 дн.

Также суд обязал ответчика назначить Г. досрочную трудовую пенсию по старости с 12.04.2012 г.

В судебных заседаниях интересы истца представлял юрист-консульт ППО ОАО «Михайловский ГОК» Р. Лысяков.

Перерасчет базовой части трудовой пенсии

В августе 2012 года К. обратилась в суд с иском к ГУ УПФ РФ в г. Костомукша Республики Карелия о признании за ней права на увеличение базовой части трудовой пенсии по старости и перерасчете базовой части трудовой пенсии в связи с наличием иждивенца.

В судебном заседании установлено, что истица является получателем трудовой пенсии по старости. 29 июня 2012 года она обратилась с заявлением к ответчику о продлении выплаты повышенного размера фиксированной базовой части трудовой пенсии по старости в связи с наличием иждивенца, обучающегося в техникуме г. Оулу (Финляндия).

Решением комиссии от 02.07.2012 г. К. было отказано в праве на продление выплаты повышенного размера фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии в связи с тем, что ее дочь самостоятельно обучается в филиале техникума Пудасярви (Оулу, Финляндия), не имея направления на учебу в соответствии с международным договором.

В суде представитель ответчика пояснил, что лишь в случае получения дочерью истца образования за границей на основании международного договора истца может претендовать на увеличение фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии с учетом иждивенца.

Судом было установлено, что обстоятельствами, имеющими значение для правильного разрешения дела, являются обучение иждивенца в образовательном учреждении основного образования по очной форме обучения и возраст не старше 23 лет.

Несостоятельными были признаны судом доводы ответчика о необходимости наличия международного договора об обучении иждивенца в иностранном образовательном учреждении как обязательным условием для назначения повышенной базовой части трудовой пенсии.

Суд отметил, что в сфере пенсионного обеспечения соблюдение принципа равенства означает, помимо прочего, запрет вводить не имеющие объективного и разумного оправдания различия в пенсионных правах лиц, принадлежащих к одной и той же категории.

Таким образом, суд удовлетворил исковые требования К. в полном объеме.

Интересы истца представляла юрисконсульт ППО ОАО «Карельский окатыш» В. Скрипкина.

Взыскание с работника материального ущерба

В декабре 2012 года К. обратился в суд с иском к ОАО «Таштагольское дорожное ремонтно-строительное управление» о признании приказа незаконным и взыскании с ответчика компенсации морального вреда в размере 2 000 рублей.

В ходе судебного заседания установлено, что приказом по предприятию от 11.07.2012 г. К. был привлечен к материальной

ответственности в размере 4 396 рублей. Основанием для привлечения явилось заключение комиссии о проведении служебного расследования от 11 июля 2012 года, согласно которому он допустил необоснованный перерасход ГСМ в количестве 162 литра за июнь 2012 года, что причинило работодателю имущественный ущерб. Стоимость перерасхода составила 4396 руб. (162 л х 27,14 р.).

Между тем, ответчик в судебном заседании не представил обоснования расчета нормы расхода топлива, почему данная норма применяется независимо от времени года.

Суд посчитал, что при расчете затрат ГСМ на указанном автомобиле должен быть учтен ряд обстоятельств, имеющих значение, таких как работа в особых условиях, климатические условия региона, состояние дороги, время года, в которых осуществляется работа автотранспортного средства, и так далее.

Также в суд не представлены доказательства, подтверждающие размер причиненного предприятию ущерба, поскольку не имеется сведений о рыночной стоимости ГСМ.

Суд посчитал установленным факт нарушения трудовых прав истца со стороны ответчика, который неправомерно привлек истца к материальной ответственности, что не могло не повлечь переживаний истца, в том числе и вынужденных неудобств, обусловивших подачу иска в суд.

Суд признал приказ ОАО «Таштагольское дорожное ремонтно-строительное управление» о взыскании с К. материальной ответственности в размере 4 396 рублей незаконным и отменил его.

Также взыскал с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в сумме 2 000 рублей.

Интересы истца представлял начальник юридического отдела ППО «Евразруда» С. Никитенко.

Взыскание единовременного пособия при увольнении

В мае 2012 года Е. обратилась в суд с иском к ООО «Синара - Благоустройство» о взыскании единовременного пособия при увольнении в сумме 9 222 рубля, компенсации за его задержку в сумме 59 рублей и компенсации морального вреда в сумме 50 000 рублей.

В судебном заседании было установлено, что истица работала в ООО «Синара - Благоустройство» машинистом по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда до 23.04.2012 г., когда была уволена по сокращению штата. Коллективным договором ООО «Синара - Благоустройство» на 2011 год, который действовал и в 2012 году до заключения нового коллективного договора, предусмотрено, что при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата сверх положенных ему выплат за потерю рабочего места, кроме того, производится выплата единовременного пособия в размере двукратного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации на момент увольнения.

Однако единовременное пособие в размере двукратного МРОТ истице выплачено не было. Суд пришел к выводу, что работодатель незаконно в одностороннем порядке отказался от исполнения принятого на себя обязательства по коллективному договору, во внесудебном порядке возникший индивидуальный трудовой спор не разрешил, поэтому суд посчитал необходимым удовлетворить иск в этой части и взыскал с ответчика единовременное пособие при увольнении в пользу истицы в сумме 9 222 рубля.

Ссылки представителя ответчика на то, что коллективный договор на 2011 год прекратил свое действие 14.03.2012 г. в связи

со сменой собственника имущества суд нашел несостоятельными и во внимание их не принял, так как смены собственника имущества ООО «Синара - Благоустройство» ни 14.12.2011 г., ни на момент увольнения истицы не произошло.

Суд также установил нарушение сроков выплаты заработной платы (с момента увольнения 23.04.2012 г. и до вынесения решения выплата единовременного пособия не произведена) и взыскал в пользу истицы компенсацию за задержку выплаты за период с 24.04.2012 г. по 25.06.2012 г. в сумме 154 рубля, компенсацию морального вреда 1 000 рублей, всего 10 376 рублей.

Интересы истицы представлял правовой инспектор труда ГМПР по Свердловской области А. Агафонов.

Взыскание с работника денежных средств за предоставление авансом дней отпуска

В январе 2012 года ООО «Южно-Уральская Горно-перерабатывающая компания» (ООО «ЮУГПК») обратилась в суд с иском к С. о возмещении денежных средств, затраченных на его обучение, и возмещении денежных средств за предоставление авансом дней отпуска.

Производство по требованию о возмещении денежных средств, затраченных на обучение С., определением суда от 17.01.2012 г. прекращено, ввиду отказа от иска ООО «ЮУГПК» в этой части.

Требования о возмещении денежных средств за предоставление авансом дней отпуска мотивированы следующим.

С. состоял в трудовых отношениях с ООО «ЮУГПК» с 12.07.2010 г. и работал на предприятии бункеровщиком на участке обжига. На основании «Записки-расчета о предоставлении отпуска работнику» от 12.07.2011 г. истцу с 25.05.2011 г. по

22.06.2011 г. на 28 календарных дней был предоставлен отпуск за период работы с 13.07.2010 г. по 12.07.2011 г.

Однако, в связи с увольнением 22.06.2011 г., у ответчика образовалась задолженность за 2,33 дня использованного, но неотработанного отпуска и заработная плата за эти дни составила 853,51 руб.

При увольнении ответчика долг в указанной сумме не был удержан, поскольку у него отсутствовала заработная плата.

Истец просил взыскать с ответчика указанную задолженность, которую ответчик в добровольном порядке погасить отказался.

Суд, выслушав стороны, исследовав материалы дела, пришел к следующему.

В случае, если работодатель не произвел удержание за неотработанные дни при увольнении работника, в том числе при недостаточности суммы денежных средств, начисленных работнику, то он не вправе взыскивать с бывшего работника в судебном порядке денежные средства, выплаченные ему в качестве заработной платы за предоставленный отпуск.

Принимая во внимание требования вышеназванных норм материального права, суд полагает, что в данном случае отсутствуют основания для взыскания с ответчика денежных средств в размере 853,51 руб.

Суд решил в удовлетворении исковых требований ООО «ЮУГПК» к С. о возмещении денежных средств за предоставление авансом дней отпуска отказать.

Решение обжаловано. Определением Оренбургского областного суда от 04.04.12 г. решение Новотроицкого городского суда оставлено без изменения.

Интересы ответчика представляла юрисконсульт ППО ОАО «Уральская Сталь» Е. Трунова.

Взыскание долга в кассу взаимопомощи

В августе 2012 года профсоюзный комитет ОАО «Соликамский магниевый завод» (ОАО «СМЗ») обратился к мировому судье с исковым заявлением, в котором просил взыскать с У. в пользу профсоюзного комитета ОАО «Соликамский магниевый завод» 5362руб.

В ходе судебного разбирательства установлено, что 28 марта 2012 года работник цеха № 1 ОАО «Соликамский магниевый завод» У. обратился с письменным заявлением в правление кассы взаимопомощи профсоюзного комитета ОАО «СМЗ» о выдаче ссуды в сумме 10 000 рублей. 16 мая 2012 года на основании Положения о кассе взаимопомощи ППО ОАО «СМЗ», между профкомом и ответчиком заключён договор, согласно которому ему была выдана беспроцентная ссуда в размере 10 000 рублей. В апреле–мае 2012 года из зарплаты ответчика было удержано 4 638 руб.. 31.05.2012 г. ответчик уволился с завода по собственному желанию, долг в кассу взаимопомощи в сумме 5362 рубля ответчик не возвратил.

Заслушав стороны, исследовав письменные доказательства суд решил исковые требования профсоюзного комитета ОАО «СМЗ» удовлетворить в полном объёме и взыскал с У. в пользу истца 5 362 рубля.

В судебных заседаниях интересы истца представлял председатель профкома ОАО «СМЗ» А. Мальцев.

Арбитраж

В декабре 2012 года Арбитражный суд Кемеровской области рассмотрел заявление Первичной профсоюзной организации «Евразруда» об установлении размера требований кредитора

ООО «Завод по ремонту технологического оборудования» (ООО «ЗРТО»). Заявитель просит включить в реестр требований кредиторов ООО «ЗРТО» требования в размере 25 940,16 рублей.

Суд установил, что определением Арбитражного суда Кемеровской области от 16.08.2012 г. в отношении должника – ООО «ЗРТО», введено наблюдение. В судебном заседании 03.11.2012 г., утверждён временный управляющий. Решением Арбитражного суда Кемеровской области от 14.11.2012 г. должник – ООО «ЗРТО» признан банкротом, открыто конкурсное производство сроком на четыре месяца. Определением суда от 14.11.2012 г. утверждён конкурсный управляющий.

Суд, рассматривая требования заявителя для проверки их обоснованности и наличия оснований для включения в реестр требований кредиторов, также установил, что в 2008 году в ООО «ЗРТО» был заключен коллективный договор на 2008–2009 годы.

В соответствии с пунктом 8.7. договора работодатель на основании письменных заявлений работников – членов профсоюза ежемесячно бесплатно должен был перечислять профсоюзные взносы на расчетный счет ППО «Евразруда» в размере 1% от заработной платы работников.

В соответствии со справкой о сумме профсоюзных взносов, удержанных с работников, подписанной генеральным директором ООО «ЗРТО», должником с 01.01.2012 г. по 31.03. 2012 г. произведено удержание из заработной платы членов профсоюза – работников должника профсоюзных взносов в сумме 25 940,16 рублей.

Однако, согласно бухгалтерской справке ППО «Евразруда» от 10.12.2012 г., перечисление в пользу кредитора удержанных денежных средств за период с января по март 2012 года должником не произведено.

Членство работников ООО «ЗРТО» в ППО «Евразруда», указанных в справке пофамильно, подтверждается учетными карточками членов профсоюза, представленными в материалы дела.

Статус кредитора подтвержден свидетельством о государственной регистрации некоммерческой организации.

Суд указал, что поскольку задолженность ООО «ЗРТО» на сумму 25 940,16 рублей, составляющая профсоюзные взносы, в силу пункта 2 статьи 117 Гражданского кодекса Российской Федерации принадлежит не работникам предприятия, а профсоюзной организации, и, следовательно, обязанность должника по ее уплате возникла не перед работниками, а перед профсоюзной организацией.

Доказательств погашения ООО «ЗРТО» задолженности перед заявителем суду не представлено.

При таких обстоятельствах, учитывая отсутствие возражений со стороны конкурсного управляющего, требования ППО «Евразруда» к должнику суд признал обоснованными в заявленном размере – 25 940,16 рублей.

Суд определил: включить требования ППО «Евразруда» в размере 25 940,16 рублей в третью очередь реестра требований ООО «ЗРТО».

Интересы ППО «Евразруда» представлял начальник юридического отдела ППО «Евразруда» С. Никитенко.

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: gmpinfo@ihome.ru
<http://www.gmpr.ru>
8(495) 692-13-62; 692-15-73

Подписано в печать 15.08.2013.
Формат 60x90/16. Печать офсетная.
Тираж 500 экз. Заказ 13-174.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство Море»
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. 8(495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru