

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
УНИВЕРСИТЕТА ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Н.А. ВАСИЛЬЧИКОВА, Л.С. БУЛГАКОВА

**МАКЕТ УЧЕБНОГО ДЕЛА
О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ**

Учебное пособие



**Санкт-Петербург
2026**

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
УНИВЕРСИТЕТА ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н.А. ВАСИЛЬЧИКОВА, Л.С. БУЛГАКОВА

МАКЕТ УЧЕБНОГО ДЕЛА
О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

Учебное пособие

Санкт-Петербург
2026

УДК 347.9(075)
ББК 67.410.1я73
В19

Рецензенты

К.Г. СВАРЧЕВСКИЙ, заведующий кафедрой гражданского права Северо-Западного филиала Российского государственного университета правосудия имени В.М. Лебедева, кандидат юридических наук, доцент.

С.С. ЖЕЛОНКИН, доцент кафедры гражданского и корпоративного права Санкт-Петербургского государственного экономического университета, кандидат юридических наук, доцент.

Васильчикова, Н.А.

В19 Макет учебного дела о восстановлении на работе : учебное пособие / Н.А. Васильчикова, Л.С. Булгакова. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации, 2026. – 82, [2] с. ISBN 978-5-6055962-7-1

Учебное пособие представляет собой макет учебного дела по участию прокурора в делах о восстановлении на работе в порядке ст. 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

В пособии приведены примерные процессуальные документы по указанной категории дел, а также письменные доказательства, представляемые лицами, участвующими в деле, в том числе прокурором.

При подготовке пособия авторы использовали отдельные материалы прокурорской и судебной практики.

Учебное пособие предназначено для обучающихся по программам высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 40.00.00 Юриспруденция.

УДК 347.9(075)
ББК 67.410.1я73

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. Участие прокурора в деле в форме обращения с иском ковым заявлением в суд в порядке ч. 1 ст. 45 ГПК РФ.....	5
2. Участие прокурора в деле в форме дачи заключения по делу в порядке ч. 3 ст. 45 ГПК РФ.....	33
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	82

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее учебное пособие предназначено для формирования у будущих работников органов прокуратуры практических навыков участия в гражданском судопроизводстве в защиту прав, свобод и законных интересов граждан.

В учебном пособии представлены макеты двух смоделированных гражданских дел, основанных на актуальных материалах прокурорской и судебной практики участия прокурора в делах о взыскании заработной платы и о восстановлении на работе в порядке ст. 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ).

В первом разделе приведен макет гражданского дела, инициированного прокурором в порядке ч. 1 ст. 45 ГПК РФ в защиту трудовых прав граждан. На примере спора об установлении факта трудовых отношений и взыскании заработной платы обучающиеся могут изучить содержание искового заявления, прилагаемых документов, доказательств, подтверждающих обстоятельства дела, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

Второй раздел иллюстрирует участие прокурора в деле о восстановлении на работе в форме дачи заключения по делу (ч. 3 ст. 45 ГПК РФ). В деле содержатся исковое заявление, доказательства, подтверждающие обстоятельства дела, заключение прокурора, решение суда первой инстанции, апелляционное представление прокурора, а также определение суда апелляционной инстанции, поскольку правовая позиция прокурора не совпадала с позицией суда.

Имеющиеся в материалах дела доказательства позволяют всесторонне проанализировать каждое дело, оценить допустимость и относимость доказательств, а также по одному из дел макета проследить динамику изменения правовой позиции суда при обжаловании решения суда в апелляционном порядке.

Все фамилии, наименования и фактические обстоятельства, указанные в макете, являются вымышленными, любые совпадения случайными.

1. УЧАСТИЕ ПРОКУРОРА В ДЕЛЕ В ФОРМЕ ОБРАЩЕНИЯ С ЗАЯВЛЕНИЕМ В СУД В ПОРЯДКЕ ч. 1 ст. 45 ГПК РФ

**Красносельский районный суд
г. Санкт-Петербурга**
ул. Ленина, д. 45, г. Санкт-Петербург,
198264

**Прокурор Красносельского района
г. Санкт-Петербурга**

в защиту интересов
Иванова Виктора Сергеевича,
31.10.1968 г.р.
место рождения: г. Новосибирск,
паспорт серия 4501 № 123456, выдан
15.03.2015 ТП № 40 ОУФМС РФ по
г. Санкт-Петербургу и
Ленинградской области в Красносельс-
ком районе Санкт-Петербурга
зарегистрирован по адресу:
Петергофское ш., д. 53, кв. 84,
г. Санкт-Петербург, 198017
тел. 8-921-555-11-22

Ответчик:
ООО «ДомРас»
ИНН 7804584768,
ОГРН 1167847472396
Петергофское ш., д. 155, к. 1, кв. 36,
г. Санкт-Петербург, 198121
тел. 8-911-999-88-77

Цена иска – 283 840 рублей

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

об установлении факта трудовых отношений, о внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу, взыскании заработной платы, взыскании компенсации морального вреда, об обязанности направить сведения в инспекцию Федеральной налоговой службы и Социальный фонд России
(в порядке ч.1 ст. 45 ГПК РФ)

Прокуратурой Красносельского района г. Санкт-Петербурга в связи с поступившим обращением Иванова Виктора Сергеевича проведена проверка исполнения трудового законодательства, в ходе которой выявлены нарушения трудовых прав работника.

Установлено, что Иванов В.С. осуществлял трудовую деятельность в ООО «ДомРас» без оформления трудового договора с 12.12.2024 по 20.01.2025.

Трудовые отношения с Ивановым В.С. не оформлялись, трудовой договор в письменном виде заключен не был, однако он фактически был допущен генеральным директором Петровым Сергеем Александровичем к выполнению работ, поскольку ежедневно выполнял работы в должности производителя работ, с ведома и по поручению работодателя допускался до рабочего места. Между сторонами фактически сложились трудовые отношения.

По устной договоренности размер заработной платы за указанный период составлял 200 000 руб., выплата заработной платы производилась 1 раз в размере 20 000 руб. переводом на банковскую карту, иной выплаты заработной платы не производилось.

Работа Иванова В.С. в ООО «ДомРас» в указанный выше период подтверждается письменными объяснениями Иванова В.С. и генерального директора ООО «ДомРас» Петрова С.А., фотографиями на рабочем месте при исполнении должностных обязанностей, скриншотами переписки с генеральным директором ООО «ДомРас» Петровым С.А., информацией из информационной системы СКУД о проходах на строительную площадку Иванова В.С.

Иванову В.С. в период с 12.12.2024 по 20.01.2025 заработная плата не начислена и не выплачена.

Из объяснений Петрова С.А. следует, что Иванов В.С. отказался подписывать трудовой договор, заработная плата обговорена устно, аванс в размере 20 000 руб. выплачен Иванову В.С. путем перевода на банковскую карту.

Кроме того, работодателем не направлялись сведения в ИФНС о доходах Иванова В.С. по форме 2-НДФЛ, расчеты по форме 6-НДФЛ, расчеты по страховым взносам, не направлялись сведения о трудовой деятельности в ОСФР.

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

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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, при подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, в соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее также – ТК РФ) не допускается.

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

Требования, предъявляемые к содержанию трудового договора, определены в ст. 57 ТК РФ, в частности в нем указываются: Ф.И.О. работника и наименование работодателя (Ф.И.О. работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада, должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Согласно разъяснениям, содержащимся в абз. 2 п. 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Как установлено в ходе прокурорской проверки, сложившиеся между сторонами отношения имеют признаки трудовых правоотношений. Иванов В.С. и ООО «ДомРас» достигли соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах и под контролем и управлением работодателя; работник подчинялся действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, работодатель обеспечивал условия труда; их отношения носили возмездный характер, так как производилась оплата за труд.

Данные обстоятельства подтверждаются собранными доказательствами, в частности: письменными объяснениями Иванова В.С. и Петрова С.А., фотографиями на рабочем месте при исполнении должностных обязанностей, скриншотами переписки Иванова В.С. с Петровым С.А., выпиской из информационной системы СКУД о проходах на строительную площадку Иванова В.С.

Согласно ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основаниях прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Поскольку между ответчиком и истцом фактически сложились трудовые отношения, то на ответчика следует возложить обязанность внести в трудовую книжку Иванова В.С. информацию о трудовой деятельности, произвести обязательные отчисления пенсионного и социального страхования.

Положениями ст. 21, 22 ТК РФ установлено, что работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу ст. 129 ТК РФ заработной платой (оплатой труда работника) признаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1).

В силу ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

За период работы Иванова В.С. с 12.12.2024 по 20.01.2025 истцу не была выплачена заработная плата в размере 180 000 руб.

Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 22, 132 ТК РФ).

Таким образом, установление более низкой оплаты труда (должностного оклада) для работника на период испытательного срока по сравнению с той, которую работник будет получать в случае успешного прохождения испытания, противоречит трудовому законодательству.

Ответчик ООО «ДомРас» до настоящего времени никаких мер по погашению задолженности перед работником не предпринял.

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Бездействие ответчика, выразившееся в неоформлении трудовых отношений и невыплате заработной платы, является неправомерным, нарушает трудовые права работника, причиняет ему нравственные и моральные страдания.

Учитывая степень и глубину нравственных страданий, установленные обстоятельства, с ООО «ДомРас» в пользу Иванова В.С. подлежит взысканию компенсация морального вреда в размере 100 000 руб.

В соответствии с ч. 1 ст. 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав и интересов гражданина в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может сам обратиться в суд. Указанное ограничение не распространяется на заявление прокурора, основанием для которого является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На основании изложенного, руководствуясь ч. 1 ст. 45 ГПК РФ, ст. 27, 35 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 67, 136, 237, 236 ТК РФ,

ПРОШУ:

1. Установить факт трудовых отношений между Ивановым Виктором Сергеевичем и ООО «ДомРас» с 12.12.2024 по 20.01.2025, внести запись в трудовую книжку о приеме на должность производителя работ.

2. Взыскать с ООО «ДомРас» задолженность по заработной плате в размере 180 000 руб. в пользу Иванова Виктора Сергеевича.

3. Взыскать с ООО «ДомРас» компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб. в пользу Иванова Виктора Сергеевича.

4. Обязать ООО «ДомРас» направить сведения в инспекцию Федеральной налоговой службы о доходах Иванова Виктора Сергеевича по форме 2-НДФЛ, расчеты по форме 6-НДФЛ, расчеты

по страховым взносам, а также сведения о трудовой деятельности в Социальный фонд России.

5. Взыскать с ООО «ДомРас» в бюджет г. Санкт-Петербурга государственную пошлину.

6. О дате и времени судебного заседания уведомить прокурора Красносельского района г. Санкт-Петербурга.

Приложение:

1. Заявление Иванова В.С.
2. Объяснения Иванова В.С.
3. Объяснения Петрова С.А.
4. Копия паспорта Иванова В.С.
5. Копия паспорта Петрова С.А.
6. Ответ на запрос из ООО «СЭТЛ СТРОЙ».
7. Выписка из ЕГРЮЛ.
8. Протокол об избрании единоличного исполнительного органа.
9. Личная карточка учета выдачи СИЗ.
10. Копия не подписанного трудового договора – на 3 л.
11. Должностная инструкция производителя работ – на 3 л.
12. Табели учета рабочего времени за период с 12.12.2024 по 20.01.2025 – на 2 л.
13. Фотографии с места работы Иванова В.С.
14. Скриншоты переписки Иванова В.С. и Петрова С.А. – на 2 л.
15. Расчет исковых требований.

Прокурор района
старший советник юстиции

А.В. Соколов

Дата

Приложение 1

В прокуратуру Красносельского района
г. Санкт-Петербурга
от Иванова Виктора Сергеевича,
проживающего по адресу:
Петергофское ш., д. 53, кв. 84, г. Санкт-Петербург, 198017
тел. 8-921-555-11-22

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу провести проверку по факту нарушения моих трудовых прав обществом с ограниченной ответственностью «ДомРас» (ИНН 7804584768, адрес: 198121, г. Санкт-Петербург, Петергофское ш., д. 55, к. 1, кв. 36), генеральным директором которого является Петров Сергей Александрович.

В период с 12 декабря 2024 года по 20 января 2025 года я осуществлял трудовую деятельность в ООО «ДомРас» в должности производителя работ на строительном объекте по адресу: г. Санкт-Петербург, просп. Ветеранов, д. 150. Трудовой договор со мной оформлен не был, однако я выполнял работу по устному распоряжению Петрова С.А., ежедневно находился на объекте, подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка.

По договоренности размер моей заработной платы составлял 200 000 рублей за указанный период. Мне был выплачен аванс в сумме 20 000 рублей 25 декабря 2024 года. Остальная сумма в размере 180 000 рублей мне до настоящего времени не выплачена.

Также работодателем не произведены соответствующие отчисления в налоговую инспекцию и фонды.

ПРОШУ:

1. Провести проверку по факту нарушения моих трудовых прав.
2. Установить факт трудовых отношений.
3. Принять меры прокурорского реагирования для взыскания задолженности по заработной плате и оформления трудовых отношений.

Приложение: копии фотографий, скриншоты переписки, иные доказательства, всего на 20 листах.

25 января 2025 года

Иванов В.С.

ОБЪЯСНЕНИЯ

Я, Иванов Виктор Сергеевич, 31 октября 1968 года рождения, по вопросу осуществления трудовой деятельности в ООО «ДомРас» поясняю следующее.

12 декабря 2024 года по приглашению генерального директора Петрова Сергея Александровича я приступил к работе на строительной площадке по адресу: пр. Ветеранов, д. 150, в должности производителя работ. Мои обязанности включали: контроль за выполнением работ бригадой, ведение исполнительной документации, приемку материалов.

Петров С.А. пообещал оформить трудовой договор позднее. Размер заработной платы был согласован устно в сумме 200 000 рублей за весь период работы до сдачи объекта. 25 декабря 2024 года мне на банковскую карту был перечислен аванс в размере 20 000 рублей. С тех пор никаких выплат не производилось.

20 января 2025 года Петров С.А. сообщил мне, что денег для расчетов нет, и предложил уволиться. Трудовую книжку мне не заполняли, приказ о приеме на работу не издавали.

С фактами, изложенными в объяснении, согласен. Претензий к порядку составления объяснения не имею.

30 января 2025 года

Иванов В.С.

ОБЪЯСНЕНИЯ

Я, Петров Сергей Александрович, генеральный директор ООО «ДомРас», по вопросу привлечения к работе Иванова Виктора Сергеевича поясняю.

Иванов В.С. действительно выполнял работы на нашем объекте по адресу: пр. Ветеранов, д. 150, в период примерно с 12 декабря 2024 года по 20 января 2025 года в качестве производителя работ. Мы договорились с ним об оплате в размере 200 000 рублей за весь объем работ по завершению этапа.

Трудовой договор с Ивановым В.С. не был заключен, так как он сам отказывался от оформления, ссылаясь на желание получить полную сумму «в конверте». 25 декабря 2024 года ему был выплачен аванс в 20 000 рублей на банковскую карту в качестве помощи.

В дальнейшем работы на объекте были приостановлены из-за финансовых трудностей компании. Полный расчет с Ивановым В.С. произвести не смогли. Считаю, что наши отношения носили характер гражданско-правовых, а не трудовых.

С фактами, изложенными в объяснении, согласен.

30 января 2025 года

Петров С.А.

Приложение 4



Данный паспорт является вымышленным образцом (муляжом). Любое его использование в реальных целях незаконно.

Приложение 5



Данный паспорт является вымышленным образцом (муляжом). Любое его использование в реальных целях незаконно.

Приложение 6

ООО «СЭТЛ СТРОЙ»

ИНН 1234567890

Исх. № 45/ис от 28.01.2025

На № 12/пр от 25.01.2025

В прокуратуру Красносельского района
г. Санкт-Петербурга

ОТВЕТ НА ЗАПРОС

Сообщаем, что в период с 12.12.2024 по 20.01.2025 на строительной площадке по адресу: г. Санкт-Петербург, просп. Ветеранов, д. 150 (наш объект), действительно работало физическое лицо, представлявшееся как Иванов Виктор Сергеевич. Он координировал работы субподрядной бригады от ООО «ДомРас».

Сведения о заключении с ним трудового договора нам неизвестны. На объекте он появлялся ежедневно, имел доступ через нашу СКУД (выписка прилагается).

Генеральный директор ООО «Сэтл Строй»

С.В. Козлов

ВЫПИСКА ИЗ ЕГРЮЛ

(подтверждает сведения об единоличном исполнительном органе)

ФЕДЕРАЛЬНАЯ НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА

Выписка из Единого государственного реестра юридических лиц
в отношении общества с ограниченной ответственностью «ДомРас»

Основной государственный регистрационный номер (ОГРН):
1167847472396

Дата внесения записи в ЕГРЮЛ: 15.04.2020

ИНН/КПП 7804584768 / 780401001

Полное наименование на русском языке:

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ДОМРАС»

Адрес (место нахождения) юридического лица:

198121, г. Санкт-Петербург, Петергофское ш., д. 155, к. 1, кв. 36

Сведения о лице, имеющем право действовать от имени юридического
лица без доверенности:

Должность: **ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР**

Фамилия: **ПЕТРОВ**

Имя: **СЕРГЕЙ**

Отчество: **АЛЕКСАНДРОВИЧ**

ИНН физического лица: 781234567890

Дата назначения (начала полномочий): 15.04.2020

Выписка представлена по состоянию на 10.02.2025.

И.о. начальника ИФНС России № 15

по Красносельскому району г. Санкт-Петербурга

А.С. Волкова

10.02.2025

М.П.

ПРОТОКОЛ № 1

общего собрания участников
общества с ограниченной ответственностью «ДомРас»

г. Санкт-Петербург 15 апреля 2020 года

Присутствовали:

Участник: Петров Сергей Александрович (100 % доля в уставном капитале).

На основании Устава присутствует 100 % голосов от общего числа голосов участников Общества.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Об избрании единоличного исполнительного органа Общества (генерального директора).

ПОСТАНОВИЛИ:

1.1. Избрать единоличным исполнительным органом общества с ограниченной ответственностью «ДомРас» (генеральным директором) Петрова Сергея Александровича.

1.2. Установить срок полномочий генерального директора – 5 (пять) лет.

1.3. Генеральный директор действует от имени Общества без доверенности, в том числе представляет его интересы, совершает сделки, утверждает штатное расписание, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Общества.

Председатель собрания
С.А. Петров

Участник
С.А. Петров

Приложение 9

ООО «ДомРас»
Личная карточка учета выдачи СИЗ
№ 123 от 15.12.2024

ФИО работника: Иванов Виктор Сергеевич
Структурное подразделение: строительный участок № 1
Должность (профессия): производитель работ

№ п/п	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Дата выдачи	Подпись в получении
1.	Каска защитная	1 шт.	15.12.2024	Иванов
2.	Жилет сигнальный	1 шт.	15.12.2024	Иванов
3.	Перчатки	2 пары	15.12.2024	Иванов

Ответственный за выдачу (мастер участка)
А.И. Семенов

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____
г. Санкт-Петербург «___» _____ 2025 г.

ООО «ДомРас», именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице генерального директора Петрова Сергея Александровича, действующего на основании Устава, с одной стороны и гражданин Иванов Виктор Сергеевич, именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.1. Работник принимается на должность Производителя работ в отдел строительства.
- 1.2. Работник обязан приступить к работе 12 декабря 2024 г.
- 1.3. Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный срок.
- 1.4. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью три месяца.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

- 2.1. Работник обязуется.
 - 2.1.1. Лично выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией.
 - 2.1.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, технику безопасности.
 - 2.1.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя.
- 2.2. Работодатель обязуется.
 - 2.2.1. Обеспечить Работника работой, условиями труда.
 - 2.2.2. Своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату.
 - 2.2.3. Обеспечить обязательное социальное страхование.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

3.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.2. Рабочее время: с 09:00 до 18:00, перерыв на обед с 13:00 до 14:00.

3.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Работнику устанавливается должностной оклад в размере 150 000 (сто пятьдесят тысяч) рублей в месяц.

4.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

– аванс – не позднее 25-го числа текущего месяца;

– окончательный расчет – не позднее 10-го числа месяца, следующего за отработанным.

5. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

5.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1. Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель вправе расторгнуть настоящий договор по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

7.2. Все изменения и дополнения оформляются дополнительными соглашениями.

7.3. Споры разрешаются путем переговоров, а при недостижении согласия – в судебном порядке.

8. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Работодатель:

ООО «ДомРас»

ИНН 7804584768, КПП 780401001

Юридический адрес: 198121, г. Санкт-Петербург, Петергофское ш.,
д. 155, к. 1, кв. 36
Р/с 40702810500000012345 в АО «Банк» БИК 044525123
тел. 8-911-999-88-77

Работник:

Иванов Виктор Сергеевич

Паспорт серия 4501 № 123456, выдан 15.03.2015

Зарегистрирован по адресу: 198017, г. Санкт-Петербург,

Петергофское ш., д. 53, кв. 84

тел. 8-921-555-11-22

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель:

Генеральный директор

М.П.

Петров С.А.

Работник:

Иванов В.С.

«___» _____ 2025 г.

Экземпляр договора получил:

Иванов В.С.

«___» _____ 2025 г.

Приложение 11

ООО «ДОМРАС»

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ООО «ДомРас»

_____ Петров С.А.

01 декабря 2024 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЯ РАБОТ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая должностная инструкция определяет функциональные обязанности, права и ответственность производителя работ ООО «ДомРас» (далее – Работодатель).

1.2. Производитель работ назначается на должность и освобождается от должности приказом генерального директора Работодателя.

1.3. Производитель работ непосредственно подчиняется генеральному директору (директору проекта).

1.4. На должность производителя работ назначается лицо, имеющее высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в строительстве на инженерно-технических должностях не менее трех лет.

1.5. В своей деятельности производитель работ руководствуется:

- законодательством Российской Федерации;
- Уставом Работодателя;
- приказами и распоряжениями генерального директора;
- настоящей должностной инструкцией;
- правилами внутреннего трудового распорядка.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

Производитель работ обязан:

- 2.1. Осуществлять руководство производственно-хозяйственной деятельностью участка.
- 2.2. Обеспечивать выполнение производственных заданий по вводу объектов в эксплуатацию в установленные сроки.
- 2.3. Организовывать производство строительно-монтажных работ в соответствии с проектной документацией, нормами и правилами.
- 2.4. Обеспечивать соблюдение технологической последовательности производства работ.
- 2.5. Проводить мероприятия по повышению производительности труда, снижению себестоимости работ.
- 2.6. Осуществлять контроль за соблюдением норм расхода материалов, конструкций.
- 2.7. Обеспечивать получение технической документации на строительство объектов.
- 2.8. Вести учет выполненных работ, оформлять техническую документацию.
- 2.9. Обеспечивать соблюдение работниками правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.
- 2.10. Проводить инструктаж рабочих по безопасности труда.
- 2.11. Участвовать в сдаче законченных строительством объектов.

3. ПРАВА

Производитель работ имеет право:

- 3.1. Знакомиться с проектами решений руководства, касающихся его деятельности.
- 3.2. Вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обязанностями, предусмотренными настоящей инструкцией.
- 3.3. Запрашивать лично или по поручению руководства информацию и документы, необходимые для выполнения должностных обязанностей.
- 3.4. Привлекать специалистов структурных подразделений для решения возложенных на него обязанностей.
- 3.5. Требовать от руководства обеспечения организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Производитель работ несет ответственность:

4.1. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей инструкцией, – в пределах, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, – в пределах, определенных административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

4.3. За причинение материального ущерба – в пределах, определенных трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ

5.1. Режим работы производителя работ определяется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, установленными у Работодателя.

5.2. В связи с производственной необходимостью производитель работ может выезжать в служебные командировки.

С инструкцией ознакомлен:

_____ Иванов В.С.
«___» _____ 2024 г.

Экземпляр инструкции получил:

_____ Иванов В.С.
«___» _____ 2024 г.

ТАБЕЛЬ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

за декабрь 2024 г.

Строительный участок №1

Фамилия, имя отчество	Учетный номер		Должность (профессия)	Числа месяца																															Всего дней (часов) явок (неявок) за месяц	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Итого дней (часов) явок (неявок) с 1 по 15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31
5. Иванов В.С.			производ.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	В	В							В	В						В	В	В	В	12
			работ																																	

за январь 2025 г.

Фамилия, имя отчество	Учетный номер		Должность (профессия)	Числа месяца																															Всего дней (часов) явок (неявок) за месяц		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Итого дней (часов) явок (неявок) с 1 по 15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	
5. Иванов В.С.			производ.	В	В	В	В	В						В	В				10			В	В			—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	11
			работ																																		

Ответственное лицо: _____ Петров С.А.



Лист 1: Скриншот от 10.12.2024

(Чат: Петров С.А. → Иванов В.С.)

- Петров С.А. (10:15): Виктор, здравствуйте. Как договорились, завтра, 11-го, нужно выходить на объект на Ветеранов, 150. Вы будете прорабом. Встречаемся на месте в 8:30, я вас представлю бригаде и передам ключи от бытовки.
- Иванов В.С. (10:17): Сергей Александрович, добрый день. Понял. Выхожу. По документам когда будем оформляться?
- Петров С.А. (10:20): Всё успеем. Сначала в работу войдете, а там оформим. Оклад 200 тысяч в месяц, как договаривались.

Лист 2: Скриншот от 15.12.2024

(Чат: Иванов В.С. → Петров С.А.)

- Иванов В.С. (18:45): Сергей Александрович, плита на объект не пришла. Бригада простаивает. Что делать?
- Петров С.А. (19:02): Уже решаю. Завтра будет к 10 утра. Сделайте пока внутреннюю разводку.

Лист 3: Скриншот от 25.12.2024

(Чат: Иванов В.С. → Петров С.А.)

- Иванов В.С. (12:30): Добрый день, Сергей Александрович, подскажите, когда расчет? Уже почти две недели работаю.
- Петров С.А. (13:10): Виктор, сегодня скину 20 тыщ. Авансом. На карту. Остальное после Нового года, сдадим этап – получите всё.
- Иванов В.С. (13:12): Хорошо, жду.

Лист 4: Скриншот от 10.01.2025

(Чат: Иванов В.С. → Петров С.А.)

- Иванов В.С. (09:15): С наступившим! Сергей Александрович, когда сможем подписать договор и получить расчет за декабрь? Бригаду тоже надо рассчитывать.
- Петров С.А. (14:50): Виктор, денег пока нет, ждем платеж от заказчика. На днях всё будет. Договор у юриста, на неделе будет готов.

Лист 5: Скриншот от 19.01.2025

(Чат: Иванов В.С. → Петров С.А.)

- Иванов В.С. (11:05): Сергей Александрович, это уже невозможно. Ни денег, ни договора. Я вынужден приостановить работы с понедельника, если не будет расчета. Проработал уже полтора месяца.
- Петров С.А. (18:30): Не нервничай. Завтра заезжай в офис, поговорим, найдем решение.

Лист 6: Скриншот от 20.01.2025

(Чат: Петров С.А. → Иванов В.С.)

- Петров С.А. (16:10): Виктор, ситуация сложная. Заказчик заморозил оплату. Объект приостанавливаем. Твои 200 тысяч я, конечно, помню, но сейчас физически нет денег. Можешь написать расписку, что я должен 180? Оформлю как заем.
- Иванов В.С. (16:25): Сергей Александрович, речь не о займе. Речь о зарплате за работу. Я больше выходить не буду. Прошу произвести полный расчет до конца недели. Иначе буду решать вопрос через инспекцию.
- Петров С.А. (16:40): Делай как знаешь.

РАСЧЕТ

суммы задолженности по заработной плате и компенсации
по иску в интересах Иванова В.С. к ООО «ДомРас»

Задолженность по заработной плате:

Согласованная сумма: 200 000 руб.

Выплаченный аванс: 20 000 руб.

Итого задолженность: 180 000 руб.

Компенсация за задержку выплаты (ст. 236 ТК РФ):

Расчет от 21.01.2025 по дату подачи иска (условно 10.02.2025) = 20 дней.

Сумма долга: 180 000 руб.

Ключевая ставка ЦБ РФ 16 % годовых.

Расчет: $180\,000 \times (16\% / 150) \times 20 = 3\,840$ руб.

Итого компенсации: 3 840 руб.

Компенсация морального вреда (заявленная): 100 000 руб.

Общая сумма к взысканию (п.1+п.2+п.3): 283 840 руб.

Составил:

Помощник прокурора

Т.В. Колкина

10 февраля 2025 г.

2. УЧАСТИЕ ПРОКУРОРА В ДЕЛЕ В ФОРМЕ ДАЧИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ПО ДЕЛУ В ПОРЯДКЕ ч. 3 ст. 45 ГПК РФ

Смольнинский районный суд
г. Санкт-Петербурга
ул. Моисеенко, д. 2 А,
г. Санкт-Петербург, 191144

Истец:

Соколова Ирина Викторовна,
02.04.1975 г.р.
место рождения: г. Ленинград
адрес регистрации: Суворовский
просп., д. 45, кв. 31,
г. Санкт-Петербург, 191144
паспорт серия 4017 № 562894,
выдан 15.05.2018 ГУ МВД России
по г. Санкт-Петербургу
и Ленинградской области
СНИЛС 125-456-789 01
тел. +7 (921) 567 89 12

Ответчик:

Федеральное государственное
бюджетное общеобразовательное
учреждение «Санкт-Петербургская
гуманитарная гимназия № 11»
наб. р. Фонтанки, д. 34, лит. А,
г. Санкт-Петербург, 191186
ИНН 7825134567
ОГРН 1027809876543

Цена иска 107 821 рубль 56 копеек

Госпошлиной не облагается
(подп. 1 п.1 ст. 333.36 НК РФ,
ст. 393 ТК РФ)

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о признании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, об обязанности выплатить премию, о взыскании компенсации морального вреда

С 01.09.2019 я работала у ответчика учителем русского языка и литературы учебно-методического отдела.

12.06.2024 исполняющий обязанности директора Ковалев Дмитрий Алексеевич в личной беседе предложил мне написать заявление об увольнении по собственному желанию. Причины такого предложения не объяснил. Писать данное заявление я отказалась.

После этого начался процесс сбора информации, которая бы скомпрометировала мою педагогическую деятельность за прошедший 2023/2024 учебный год, параллельно с психологическим давлением на меня. Так, например, за три недели июня 2024 года я написала четыре объяснительных записки, и мне было вручено уведомление об изменении учебной нагрузки в связи с переводом на неполную ставку.

22.07.2024 приказом № 12-д ко мне применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за несвоевременное заполнение электронного журнала. 26.08.2024 приказом № 45-к я была уволена по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 336 ТК РФ, – применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. Кроме того, данным приказом я была лишена премии в размере 150 % должностного оклада за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года.

С приказами от 22.07.2024 № 12-д и от 26.08.2024 № 45-к я не согласна и считаю их незаконными и необоснованными.

Для обоснования позиции мне нужны документы, послужившие основанием для вынесения указанных приказов. Я, руководствуясь ст. 62 ТК РФ, 02.09.2024 обратилась к ответчику с письменным заявлением о предоставлении мне этих документов. В предоставлении большей части документов мне было отказано (предоставлены лишь мои объяснительные и расчетные листы). В связи с этим я не могу надлежащим образом мотивировать свою позицию, поскольку доподлинно не знаю, что именно послужило причиной привлечения меня к дисциплинарной ответственности и увольнения. В связи с этим я в ходе рассмотрения данного искового заявления дополню свою позицию.

Дополнительно хочу отметить, что с 2019 года я обучаю основам гуманитарных наук – русскому языку и литературе. Я стремилась к всестороннему и эффективному освоению моих предметов. При этом мой общий педагогический стаж составляет 28 лет, имею высшую квалификационную категорию, которую подтвердила, работая у ответчика. Ежегодно мои ученики принимали участие во Всероссийской олимпиаде школьников, среди них были призеры не только школьного, но и районного этапов. На протяжении 5 лет 9-е и 11-е классы пишут Всероссийские проверочные работы по моим предметам, их результаты подтверждают итоговые оценки за полугодие. Каждый год есть обучающиеся, которые выбирают мои предметы для сдачи итоговой аттестации (ОГЭ и ЕГЭ). Успеваемость – 100 %, качество знаний – выше 65 %. Средний балл ЕГЭ выше результата по России. Я являюсь победителем районного конкурса педагогических достижений в номинации «Сердце отдаю детям». Имею благодарности различного уровня, в том числе от Комитета по образованию г. Санкт-Петербурга.

В связи с вышеизложенным, руководствуясь статьями 192, 193, 234, 237, 336 и 391 ТК РФ,

ПРОШУ:

1. Признать привлечение меня к дисциплинарной ответственности в виде замечания незаконным и обязать ответчика отменить приказ от 22.07.2024 № 12-д.

2. Признать мое увольнение незаконным и обязать ответчика отменить приказ от 26.08.2024 № 45-к.

3. Восстановить меня на работе в должности учителя учебно-методического отдела.

4. Взыскать с ответчика в мою пользу средний заработок за время вынужденного прогула в размере 107 821 рубль 56 копеек.

5. Обязать ответчика выплатить мне премию в размере 150 % должностного оклада за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года.

6. Взыскать с ответчика в мою пользу денежную компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Приложение:

1. Расчет взыскиваемой суммы.
2. Сведения о месте работы (выписка из трудовой книжки).
3. Копии приказов от 22.07.2024 № 12-д и от 26.08.2024 № 45-к на 2 листах.
4. Копии заявлений от 19.08.2024 и от 29.08.2024 – на 2 л.
5. Копии расчетных листов за период с июня 2023 по август 2024 года – на 12 л.
6. Доверенность представителя.

15.09.2024

Соколова И.В.

Расчет взыскиваемого с ответчика среднего заработка за время вынужденного прогула с 27.08.2024 по 04.10.2024 включительно (исковое требование № 4)

Средний заработок за время вынужденного прогула определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (рабочих) в периоде, подлежащем оплате: с 27.08.2024 по 04.10.2024 – **22 рабочих дня.**

Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы в расчетном периоде на количество фактически отработанных в расчетном периоде дней.

Расчетный период: с 01.08.2023 по 31.07.2024 – 12 полных месяцев.

Суммы заработной платы в расчетном периоде: 401 880 рублей.

Количество фактически отработанных в расчетном периоде дней: 82 рабочих дня

Средний дневной заработок: $401\,880 : 82 = 4\,900,98$ рубля.

Таким образом, средний заработок за время вынужденного прогула с 27.08.2024 по 04.10.2024: $4\,900,98 \times 22 = 107\,821,56$ рубля.

15.09.2024

Соколова И.В.

Приложение 2

ВЫПИСКА ИЗ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ Соколовой Ирины Викторовны, 02.04.1975 г. р.

№ записи	Дата	Сведения о приеме, переводе, увольнении	Наименование, дата и номер документа
....			
....			
....			
10	01.09.2019	Принята на должность учителя русского языка и литературы учебно-методического отдела	Приказ от 01.09.2019 № 21-к
11	26.08.2024	Уволена по п. 2 ст. 336 ТК РФ (применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над личностью обучающегося)	Приказ от 26.08.2024 № 45-к

Общий педагогический стаж: 28 лет 6 месяцев.

Основание увольнения: приказ от 26.08.2024 № 45-к.

15.09.2024

Соколова И.В.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ ГИМНАЗИЯ № 11»

ПРИКАЗ

22.07.2024 № 12-д

г. Санкт-Петербург

О применении дисциплинарного взыскания

В связи с несвоевременным выставлением оценок в электронный журнал, выявленным заместителем директора по учебно-воспитательной работе 06.06.2024,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Применить к учителю русского языка и литературы учебно-методического отдела Соколовой Ирине Викторовне дисциплинарное взыскание в виде замечания.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по УВР Сидорову Е.П.

Основание:

1. Докладная записка заместителя директора по УВР Сидоровой Е.П. от 06.06.2024;

2. Объяснительная записка Соколовой И.В. от 11.06.2024.

И.о. директора

Д.А. Ковалев

С приказом ознакомлена:

Соколова И.В.
22.07.2024

Копия верна:

Соколова И.В.

15.09.2024

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ ГИМНАЗИЯ № 11»

ПРИКАЗ

26.08.2024 № 45-к

г. Санкт-Петербург

**О прекращении (расторжении)
трудового договора с работником (увольнении)**

ПРЕКРАТИТЬ действие трудового договора от 01.09.2019 № 21-к,

УВОЛИТЬ 26 августа 2024 года:

СОКОЛОВУ Ирину Викторовну, учителя русского языка и литературы учебно-методического отдела,

по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, – применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Лишить премии в размере 150 % должностного оклада за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года.

Основание:

1. Акт о результатах служебного расследования от 26.08.2024.
2. Заключение комиссии по служебному расследованию от 26.08.2024.
3. Акт об отказе Соколовой И.В. от дачи объяснений от 26.08.2024.

И.о. директора

Д.А. Ковалев

С приказом ознакомлена:
От подписи отказалась – акт от 26.08.2024

Копия верна:

Соколова И.В.

15.09.2024

Приложение 4

И.о. директора ФГБОУ «СПб гуманитарная гимназия № 11»
Ковалеву Д.А.

от учителя Соколовой И.В.

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу предоставить мне копию приказа о применении дисциплинарного взыскания № 12-д от 22.07.2024 и документы, послужившие основанием для его вынесения.

19.08.2024

Соколова И.В.

И.о. директора ФГБОУ «СПб гуманитарная гимназия № 11»
Ковалеву Д.А.

от Соколовой И.В.

ЗАЯВЛЕНИЕ

В связи с увольнением по приказу № 45-к от 26.08.2024 прошу предоставить мне копию указанного приказа, а также все материалы служебного расследования, послужившие основанием для моего увольнения.

29.08.2024

Соколова И.В.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ ЗА ИЮНЬ 2023 ГОДА
Соколова И.В., учитель русского языка и литературы

Начислено	Сумма	Удержано	Сумма
Оклад	50 000	НДФЛ (13%)	5850
Премия	–		
Итого начислено	50 000	Итого удержано	5850
К выплате	44 150		

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ ЗА ИЮЛЬ 2023 ГОДА
Соколова И.В., учитель русского языка и литературы

Начислено	Сумма	Удержано	Сумма
Оклад	50 000	НДФЛ (13%)	5850
Премия	–		
Итого начислено	50 000	Итого удержано	5850
К выплате	44 150		

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ ЗА АВГУСТ 2024 ГОДА
Соколова И.В., учитель русского языка и литературы

Начислено	Сумма	Удержано	Сумма
Оклад (за 18 рабочих ней)	34 615	НДФЛ (13%)	4500
Итого начислено	34 615	Итого удержано	4500
К выплате	30 115		

Примечание: премия 150 % оклада за второе полугодие 2024 года не выплачена на основании приказа об увольнении № 45-к от 26.08.2024.

(Остальные расчетные листы за период июль 2023 – июль 2024 года прилагаются, всего на 12 листах).

ДОВЕРЕННОСТЬ

г. Санкт-Петербург

12 сентября 2024 г.

Я, Соколова Ирина Викторовна, 02 апреля 1975 года рождения, место рождения: г. Ленинград, паспорт гражданина РФ: серия 4017 № 562894, выдан 15.05.2018 ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, зарегистрирована по адресу: г. Санкт-Петербург, Суворовский просп., д. 45, кв. 31, настоящей доверенностью уполномочиваю

Иванова Егора Семеновича
(паспорт серия 1802 № 212807, выдан «10» сентября 2012 г., код подразделения 1408),
зарегистрированного(ую) по адресу: Московский просп., д. 18, кв. 107, г. Санкт-Петербург, 198107,

быть моим представителем в судебных органах, в том числе в судах общей юрисдикции (районных, городских, при рассмотрении дела мировым судьей), в Санкт-Петербургском городском суде (в апелляционной, кассационной, надзорной инстанциях), а также в иных судебных и административных органах по делу по моему иску к ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» о признании незаконным привлечения к дисциплинарной ответственности, признании незаконным увольнения по п. 2 ст. 336 ТК РФ, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, обязанности выплатить премию, взыскании компенсации морального вреда.

Для выполнения вышеуказанного поручения моему представителю предоставляется право:

- знакомиться с материалами дела, снимать копии, делать выписки;
- заявлять ходатайства, отводы;
- представлять доказательства и участвовать в их исследовании;
- задавать вопросы другим лицам, участвующим в деле, свидетелям, экспертам, специалистам;
- заявлять письменные и устные ходатайства, в том числе об истребовании доказательств;

давать объяснения суду в устной и письменной форме;
представлять суду свою позицию по существу спора;
изменять основание или предмет иска, увеличивать или уменьшать размер исковых требований (в пределах предоставленных мне полномочий);
признавать иск полностью или в части, заключать мировое соглашение (при наличии специального согласования со мной);
обжаловать судебные постановления (подавать апелляционные, кассационные, надзорные жалобы, а также возражения на жалобы других лиц);
получать присужденные денежные средства, исполнительные листы;
совершать все иные процессуальные действия, предусмотренные законом, а также подписывать и подавать от моего имени любые необходимые документы.

Настоящая доверенность выдана сроком на один год без права передоверия полномочий другим лицам.

Подпись доверителя _____ удостоверяю.

Соколова Ирина Викторовна

12 сентября 2024 г.

_____ Соколова И.В.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПРОКУРОРА
по гражданскому делу № 2-1865/2025
по иску Соколовой Ирины Викторовны
к ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11»

о признании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, об обязанности выплатить премию, о взыскании компенсации морального вреда

г. Санкт-Петербург

10 октября 2025 года

Прокурор, участвующий в рассмотрении дела, изучив материалы гражданского дела, заслушав объяснения истца Соколовой И.В., ее представителя, представителей ответчика, исследовав представленные сторонами доказательства, в том числе видеозапись урока от 13.05.2024, приходит к следующему выводу.

Истцом заявлены требования о признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности от 22.07.2024 № 12-д, признании незаконным приказа об увольнении от 26.08.2024 № 45-к, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, обязанности выплатить премию, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование иска Соколова И.В. указала, что 12.06.2024 исполняющий обязанности директора предложил ей написать заявление об увольнении по собственному желанию, после ее отказа начался сбор компрометирующей информации, применено дисциплинарное взыскание в виде замечания, а затем она была уволена по п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Изучив материалы дела, полагаю, что исковые требования Соколовой И.В. удовлетворению не подлежат по следующим основаниям.

Относительно приказа о дисциплинарном взыскании от 22.07.2024 № 12-д.

Материалами дела подтверждено, что Соколова И.В. систематически нарушала сроки выставления оценок в электронный журнал, что подтверждается докладной запиской от 06.06.2024, актами проверки электронных журналов. Факт нарушения истцом не оспаривался в объяснительной от 11.06.2024.

Дисциплинарное взыскание применено в пределах установленного ст. 193 ТК РФ месячного срока, поскольку проступок обнаружен 06.06.2024, с 24.06.2024 по 18.08.2024 истец находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске, что исключается из срока привлечения к ответственности. Приказ издан 22.07.2024, то есть с соблюдением срока.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности соблюден: у истца были истребованы объяснения, приказ издан уполномоченным лицом.

Относительно приказа об увольнении от 26.08.2024 № 45-к.

В ходе служебного расследования, проведенного на основании приказа от 20.08.2024, установлено, что 13.05.2024 на уроке русского языка Соколова И.В. применяла методы воспитания, связанные с психическим насилием над личностью обучающихся.

Данный факт подтверждается:

- актом о результатах служебного расследования от 26.08.2024;
- актом осмотра видеозаписи от 21.08.2024;
- видеозаписью урока от 13.05.2024, исследованной в судебном заседании;
- объяснениями обучающихся.

На видеозаписи зафиксировано, что Соколова И.В. допускала оскорбительные высказывания в адрес обучающихся, унижающие их человеческое достоинство, а также обязала обучающегося стоять в течение 15 минут в качестве наказания, что является недопустимым методом воспитания.

В соответствии с п. 2 ст. 336 ТК РФ применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над личностью обучающегося, является основанием для увольнения педагогического работника.

Порядок увольнения соблюден: служебное расследование проведено в установленном порядке, у истца дважды истребовались объяснения (21.08.2024 и 26.08.2024), от дачи которых она отказалась, о чем составлены акты. Срок привлечения к ответственности не пропущен.

Увольнение соответствует тяжести совершенного проступка, поскольку действия истца несовместимы с педагогической деятельностью, грубо нарушают права несовершеннолетних обучающихся на уважение человеческого достоинства.

Поскольку приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности и об увольнении являются законными, основания для взыскания

среднего заработка за время вынужденного прогула, обязанности выплатить премию и компенсации морального вреда отсутствуют.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 45 ГПК РФ,

ПОЛАГАЮ:

в удовлетворении исковых требований Соколовой Ирины Викторовны к ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» о признании незаконным приказа от 22.07.2024 № 12-д, признании незаконным приказа от 26.08.2024 № 45-к, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, об обязанности выплатить премию, взыскании компенсации морального вреда – отказать в полном объеме.

Помощник прокурора, участвующий в деле,
юрист 3 класса

С.В. Арканов

УИД – 78RS0022-01-2024-016289-42

Дело № 2-1865/2024

Р Е Ш Е Н И Е
Именем Российской Федерации

Санкт-Петербург

06 марта 2025 года

Смольнинский районный суд г. Санкт-Петербурга в составе:
председательствующего судьи Горелковой К.А.,
с участием прокурора Арканова С.В.,
при помощнике Юриковой Н.Н.,
с участием истца, представителя истца, представителей ответчика,
по адресу: г. Санкт-Петербург, ул. Моисеенко, д. 2,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Соколовой Ирины Викторовны к ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» о признании незаконным приказа от 22.07.2024г. № 12-д, признании незаконным приказа об увольнении от 26.08.2024г. № 45-к, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, об обязании выплатить премию, взыскании компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

истец Соколова И.В. указывает, что с 01 сентября 2019 года работала учителем русского языка и литературы учебно-методического отдела ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11». Как указывает истец, 12 июня 2024 года исполняющий обязанности директора Ковалев Дмитрий Алексеевич в личной беседе предложил написать заявление об увольнении по собственному желанию, не объяснив причины такого предложения. Истец указывает, что она отказалась писать такое заявление. Истец также указывает, что после этого начался процесс сбора информации, которая скомпрометировала бы педагогическую деятельность истца за прошедший 2023/2024 учебный год, параллельно с психологическим давлением на нее. Так, например, как указывает истец, за три недели июня 2024 года она написала четыре

объяснительных, и ей было вручено уведомление об изменении учебной нагрузки в связи с переводом на неполную ставку. Истец указывает, что 22 июля 2024 года приказом № 12-д к Соколовой И.В. было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за несвоевременное выставление оценок в электронный журнал, 26 августа 2024 года приказом № 45-к она была уволена с работы по п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося. Данным приказом Соколова И.В. лишена премии за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года. Истец не согласна с указанными приказами, пояснила, что с 2019 года она обучает детей основам гуманитарных наук – русскому языку и литературе, стремилась к всестороннему и эффективному освоению предметов. Истец указывает, что ее педагогический стаж составляет 28 лет, она имеет высшую квалификационную категорию. Истец также указывает, что ежегодно ее ученики принимают участие во Всероссийской олимпиаде школьников и среди них были призеры не только школьного, но и районных этапов. Как указывает истец, средний балл ЕГЭ ее учеников составляет выше результата по России. Истец также указывает, что она является победителем районного конкурса педагогических достижений в номинации «Сердце отдаю детям», имеет благодарности разного уровня, в том числе от Комитета по образованию г. Санкт-Петербурга. В связи с изложенным истец просит признать незаконным приказ от 22 июля 2024 года № 12-д о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде замечания, признать незаконным увольнение с работы, обязать ответчика отменить приказ от 26 августа 2024 года № 45-к, восстановить на работе в должности учителя, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула в размере 107 821 рубль 56 копеек, обязать ответчика выплатить премию в размере 150 % должностного оклада за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года, взыскать компенсацию морального вреда в сумме 50 000 рублей. В судебное заседание истец и ее представитель явились, просят удовлетворить исковые требования, увеличили заявленный размер исковых требований, просят взыскать заработную плату за время вынужденного прогула в размере 755 041 рубль 23 копейки. Истец и ее представитель считают, что ответчиком пропущен срок для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде замечания 22 июля 2024 года.

Представители ответчика – ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» – явились в судебное заседание, просят отказать в удовлетворении исковых требований, считают, что у ответчика имелись основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности и для увольнения с работы, возражают против заявленного размера суммы заработной платы за время вынужденного прогула.

Выслушав участников процесса, исследовав материалы дела, просмотрев и исследовав видеозапись, заслушав заключение прокурора, полагавшего необходимым отказать в удовлетворении исковых требований, суд считает следующее.

Согласно материалам дела, 01 сентября 2019 года между ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» (ответчик по делу) и Соколовой И.В. (истец по делу) заключен трудовой договор № 35/19. В соответствии с п. 1.2 указанного трудового договора работник принимается на работу в ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» на должность учителя русского языка и литературы учебно-методического отдела. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме 18 часов. В соответствии с п. 1.4 трудового договора наряду с оговоренной в пунктах 1.1–1.3 настоящего трудового договора трудовой функцией работник выполняет следующие виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности: проверка письменных работ (ВПР, ДКР и т. д.), классное руководство, заведование учебным кабинетом.

Согласно материалам дела, приказом от 22 июля 2024 года № 12-д Соколова И.В. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Как разъяснено в п. 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федера-

ции», при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

Таким образом, при рассмотрении дела о признании незаконным дисциплинарного взыскания, увольнения и восстановлении на работе на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

- совершенное работником нарушение, явившееся поводом к применению дисциплинарного взыскания и увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для применения дисциплинарного взыскания и увольнения;

- работодателем были соблюдены предусмотренные чч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания;

- работодателем были соблюдены требования закона о порядке привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Исходя из вышеизложенного, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности только за конкретное нарушение трудовых обязанностей, сведения о котором должны быть отражены в приказе о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, в соответствии с требованиями ст. 193 ТК РФ 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.

Согласно разъяснениям, данным в п. 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», следует иметь в виду, что: а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять

со дня обнаружения проступка; б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

В приказе о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде замечания от 22 июля 2024 года отсутствуют сведения о конкретном нарушении трудовых обязанностей, допущенных по вине истца, за совершение которых истец привлечена к дисциплинарной ответственности. Так, в приказе указан период, в течение которого истец ненадлежащим образом вела электронный журнал. Однако отсутствуют сведения о том, в какие дни, в отношении кого из учеников, какие сведения не были внесены (или ненадлежащим образом внесены) в электронный журнал, в чем конкретно выразилось ненадлежащее ведение журнала (к примеру, непроставление отметок ученику ФИО, в такие-то дни и так далее).

Исходя из содержания представленных ответчиком документов, в обязанности учителя входит проставление отметок за каждую контрольную, проверочную работу или конкретное задание в определенный период времени. Следовательно, непроставление отметки за одну работу (задание) в электронном журнале является самостоятельным событием неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

Под длящимся понимается проступок, который начинается с определенного неправомерного действия (бездействия), образующего состав конкретного нарушения, и характеризуется последующим непрерывным осуществлением состава данного нарушения. Моментом фактического окончания длящегося проступка следует считать прекращение осуществления неправомерного действия (бездействия) по воле самого лица, совершившего это действие (бездействие), или вопреки его воле, например в результате действий других лиц либо вследствие наступления событий, влекущих прекращение обязанности, от выполнения которой лицо уклонялось.

Если исходить из докладной старшего методиста учебно-методического отдела, в электронных журналах указано, что в классах 8 «А» и 8 «Б» была проведена контрольная работа 20 сентября 2023 года. Отметки за указанную работу следовало поставить не позднее 27 сентября 2023 года. Однако фактически отметки поставлены 30 сентября 2023 года. Таким образом, если бы истцу вменили ненадлежащее ис-

полнение своих трудовых обязанностей в виде несвоевременного проставления отметок за работу от 20 сентября 2023 года, то такое действие (бездействие) следует считать завершенным 30 сентября 2023 года, но не длящимся до 21 мая 2024 года (или до более поздней даты). Такое действие (бездействие) не зависит от того, своевременно ли проставлены отметки за иные задания, в иные дни и иным ученикам. Изложенное опровергает утверждение представителя ответчика о том, что нарушение в виде, как считает ответчик, несвоевременного проставления двух и более отметок неопределенному кругу учеников в течение 2023/2024 учебного года, за которое истец привлечена к дисциплинарной ответственности 22 июля 2024 года, является одним длящимся нарушением.

Как указано ранее, в приказе о привлечении истца к дисциплинарной ответственности от 22 июля 2024 года отсутствуют сведения о конкретных нарушениях, за совершение которых истец привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания. В приказе указано о ненадлежащем ведении электронного журнала в период с 06 сентября 2023 года по 21 мая 2024 года. Однако в докладной записке от 06 июня 2024 года отражены сведения о действиях (бездействиях), имевших место в том числе 23 мая 2024 года, 22 мая 2024 года, 24 мая 2024 года. В докладной записке также указано о том, что отметки за работу от 28 февраля 2024 года проставлены 06 июня 2024 года.

В докладной записке зафиксирован факт несвоевременного проставления отметок в том числе в 2023 году, в марте 2024 года, за которые истек срок привлечения к дисциплинарной ответственности. Вместе с тем следует признать обоснованными утверждения истца о пропуске ответчиком срока для привлечения истца к дисциплинарной ответственности 22 июля 2024 года, поскольку работодатель знал или должен был знать о несвоевременном проставлении отметок не позднее окончания каждой четверти и учебного года. Сведения о ненадлежащем ведении электронного журнала отражены ответчиком в докладной записке от 06 июня 2024 года. Ответчик привлек истца к дисциплинарной ответственности 22 июля 2024 года, то есть после истечения срока, установленного ст. 193 ТК РФ.

Учитывая вышеизложенное, суд считает необходимым удовлетворить исковые требования Соколовой И.В. в части признания незаконным приказа и. о. директора учреждения от 22 июля 2024 года № 12-д.

Согласно материалам дела, приказом и. о. директора учреждения от 26 августа 2024 года № 45-к Соколова И.В. уволена с работы по п. 2

ст. 336 ТК РФ, за применение методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося. Основанием для увольнения явились акт о результатах служебного расследования от 26 августа 2024 года, заключение комиссии по служебному расследованию от 26 августа 2024 года, акт о непредоставлении письменных объяснений от 26 августа 2024 года.

В соответствии с п. 2 ст. 336 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются: применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

С учетом положений п. 2 ст. 336 ТК РФ работодателю следует установить, помимо прочих обстоятельств, следующее: в отношении кого педагог применил насильственные методы воспитания; в чем они заключались – в психическом и (или) физическом воздействии.

При исследовании материалов дела установлено, что в приказе от 26 августа 2024 года № 45-к отсутствуют сведения о конкретном событии нарушения, а также доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное истцом нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения. В представленном акте о результатах служебного расследования от 26 августа 2024 года также отсутствуют сведения о том, какие конкретно методы воспитания, связанные с физическим или психическим насилием, были применены истцом, в отношении каких именно обучающихся, в чем конкретно выражалось физическое или психическое насилие.

Согласно акту о результатах служебного расследования от 26 августа 2024 года, 13 мая 2024 года в период с 13 часов 20 минут до 14 часов 00 минут учитель Соколова И.В. проводила урок русского языка с обучающимися 8 «Б» класса. Согласно акту, в вышеуказанный период времени Соколова И.В., демонстративно подчеркивая свое доминирующее положение, недоброжелательно относилась к несовершеннолетним обучающимся 8 «Б» класса, используя малозначительный повод, публично употребляла оскорбительные высказывания в адрес всех обучающихся 8 «Б» класса, давая тем самым негативную характеристику их личностям, в том числе их умственным способностям, то есть унизила их честь и достоинство, что было выражено в неприличной или иной противоречащей общепринятым нормам морали

и нравственности форме. Кроме того, во время указанного урока Соколова И.В., демонстративно подчеркивая свое доминирующее положение по отношению к несовершеннолетним обучающимся 8 «Б» класса, используя малозначительный повод, в приказном тоне обязала обучающегося встать из-за парты и, против его воли, беспрерывно стоять в течение не менее 15 минут учебного времени. По истечении указанного периода времени Соколова И.В. обязала вернуться обратно за парту, высказав при этом угрозу удаления из учебного кабинета в случае нарушения дисциплины.

Исходя из содержания акта о результатах служебного расследования от 26 августа 2024 года, Соколова И.В. привлечена к дисциплинарной ответственности за то, что 13 мая 2024 года обязала обучающихся встать из-за парты и, против их воли, беспрерывно стоять в течение 15 минут. Вместе с тем из всей совокупности представленных сторонами доказательств следует, что вышеуказанные действия истца не могут быть расценены как применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. В материалах дела отсутствуют доказательства того, что примененные истцом меры воздействия причинили обучающимся физические или нравственные страдания. В акте отсутствуют конкретные сведения о том, какие именно высказывания истца являлись оскорбительными, какие именно действия истца расцениваются как физическое или психическое насилие. Кроме того, в материалах дела отсутствуют доказательства того, что при применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения ответчиком учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2).

Таким образом, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответствен-

ности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В ходе судебного разбирательства по настоящему делу ответчиком не представлены доказательства вышеперечисленных обстоятельств. В приказе отсутствуют сведения о конкретном событии нарушения. Кроме того, при наложении дисциплинарного взыскания ответчиком не учтены тяжесть проступка (если считать проступком принятые истцом меры в виде обязания обучающихся встать и какое-то время постоять), обстоятельства, при которых он совершен, характер последствий, соразмерность данной меры с действиями обучающихся. Ответчиком не представлены сведения об иной (помимо допущенной истцом) приемлемой модели поведения учителя в ситуации нарушения дисциплины со стороны обучающегося.

Как разъяснено в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», 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 и 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 (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

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.

Учитывая, что ответчиком не представлены относимые и допустимые доказательства совершения истцом проступка в виде применения методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием

над личностью обучающегося, не учтена тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение истца, ее отношение к труду (отсутствие дисциплинарных взысканий, положительные результаты работы (благодарности, достижения учеников), значительный стаж работы по специальности и др.), суд считает подлежащими удовлетворению требования истца о признании незаконным приказа от 26 августа 2024 года № 45-к об увольнении истца с работы, о восстановлении истца на работе в должности учителя с 27 августа 2024 года.

В соответствии с требованиями ст. 29 ТК РФ работодатель обязан: обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, в том числе и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно Положению об оплате и стимулировании труда работников размер премии работнику может быть уменьшен либо работник может быть полностью лишен премии ввиду: несоблюдения установленных сроков для выполнения заданий (при отсутствии уважительных причин), некачественного его выполнения; низкой результативности работы; несоблюдения требований трудового распорядка. Лишение премии или снижение ее размера возможно только за тот период, в котором нарушение было совершено или в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности за указанное нарушение, и оформляется приказами директора с указанием причин.

Согласно материалам дела, истец была лишена премии в размере 150 % должностного оклада в связи с привлечением к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Таким образом, поскольку приказы о привлечении истца к дисциплинарной ответственности от 22 июля 2024 года и от 26 августа 2024 года признаны незаконными, то у ответчика отсутствуют основания для ли-

шения истца премии за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года. Учитывая изложенное, суд считает необходимым удовлетворить требования истца об обязанности ответчика выплатить истцу премию в размере 150 % должностного оклада за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По вине ответчика истец находилась в вынужденном прогуле в период с 27 августа 2024 года по 06 марта 2025 года. На момент увольнения истца размер ее среднедневного заработка составил 4900 рублей 98 копеек. Таким образом размер заработной платы за время вынужденного прогула составляет 264 652 рубля 92 копейки. Учитывая изложенное, суд считает необходимым взыскать заработную плату за время вынужденного прогула за период с 27 августа 2024 года по 06 марта 2025 года в размере 264 652 рубля 92 копейки с ответчика в пользу истца.

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

Учитывая, что в ходе судебного разбирательства установлен факт незаконного привлечения истца к дисциплинарной ответственности и незаконного увольнения, чем истцу причинены нравственные страдания, требования истца о взыскании компенсации морального вреда являются обоснованными. С учетом требований разумности и справедливости, конкретных обстоятельств дела суд считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 30 000 рублей.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 194–199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

исковые требования Соколовой Ирины Викторовны удовлетворить частично.

1. Признать незаконным приказ и. о. директора ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» от 22 июля 2024 года № 12-д о привлечении Соколовой И.В. к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

2. Признать незаконным приказ и.о. директора ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» от 26 августа 2024 года № 45-к об увольнении Соколовой И.В. с работы по п. 2 ст. 336 ТК РФ.

3. Восстановить Соколову Ирину Викторовну на работе в ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» в должности учителя русского языка и литературы учебно-методического отдела с 27 августа 2024 года.

4. Взыскать с ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» в пользу Соколовой Ирины Викторовны средний заработок за время вынужденного прогула за период с 27 августа 2024 года по 06 марта 2025 года в размере 264 652 рубля 92 копейки.

5. Обязать ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» выплатить Соколовой Ирине Викторовне премию в размере 150 % должностного оклада за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года.

6. Взыскать с ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» в пользу Соколовой Ирины Викторовны компенсацию морального вреда в размере 30 000 рублей.

7. В остальной части исковых требований отказать.

Взыскать с ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» в доход государства государственную пошлину в сумме 6899 рублей.

Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Санкт-Петербургский городской суд путем подачи апелляционной жалобы в Смольнинский районный суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Решение принято в окончательной форме 28 марта 2025 года.

Судья

К.А. Горелкова

**В судебную коллегия по гражданским
делам Санкт-Петербургского
городского суда**

на решение Смольнинского районного
суда Санкт-Петербурга от 06.03.2025
по гражданскому делу № 2-1865/2024
по исковому заявлению
Соколовой Ирины Викторовны
к ФГБОУ «Санкт-Петербургская
гуманитарная гимназия № 11»
о восстановлении на работе

Истец:

Соколова Ирина Викторовна
зарегистрирована по адресу:
Суворовский просп., д. 45, кв. 31,
г. Санкт-Петербург, 191144

Ответчик:

ФГБОУ «Санкт-Петербургская
гуманитарная гимназия № 11»
юридический адрес: наб. р. Фонтанки,
д. 34, лит. А, г. Санкт-Петербург, 191186

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

Решением Смольнинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 06.03.2025 по гражданскому делу № 2-1865/2024 по исковому заявлению Соколовой Ирины Викторовны к ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» удовлетворены исковые требования о восстановлении истца на работе.

Указанное решение нахожу подлежащим отмене в части требования о восстановлении на работе в связи с неправильным определением обстоятельств, имеющих значение для дела, неправильным применением норм материального права, несоответствием выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела.

Установлено, что Соколова И.В. с 01.09.2019 работала учителем русского языка и литературы учебно-методического отдела ФГБОУ

«Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11». Как указала истец, 12.06.2024 исполняющий обязанности директора Ковалев Д.А. в личной беседе предложил написать заявление об увольнении по собственному желанию, не объяснив причины такого предложения, Соколова И.В. отказалась писать такое заявление. Истец также указала, что после этого начался процесс сбора информации, которая скомпрометировала бы педагогическую деятельность Соколовой И.В. за прошедший 2023/2024 учебный год, параллельно с психологическим давлением на нее, за три недели июня 2024 она написала четыре объяснительных, ей было вручено уведомление об изменении учебной нагрузки в связи с переводом на неполную ставку. Истец в иске указала, что 22.07.2024 приказом № 12-д к Соколовой И.В. было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за несвоевременное выставление оценок в электронный журнал, 26.08.2024 приказом № 45-к она была уволена с работы по п. 2 ст. 336 ТК РФ в связи с применением методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося. Данным приказом Соколова И.В. лишена премии за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года. Истец не согласна с указанными приказами, пояснила, что с 2019 года она обучает детей основам гуманитарных наук – русскому языку и литературе, стремилась к всестороннему и эффективному освоению предметов. В обоснование иска Соколова И.В. указала, что ее педагогический стаж составляет 28 лет, она имеет высшую квалификационную категорию, ежегодно ее ученики принимают участие во Всероссийской олимпиаде школьников и среди них были призеры не только школьного, но и районных этапов, средний балл ЕГЭ ее учеников составляет выше результата по России, она является победителем районного конкурса педагогических достижений в номинации «Сердце отдаю детям», имеет благодарности разного уровня, в том числе от Комитета по образованию г. Санкт-Петербурга. В связи с изложенным истец просила суд признать незаконным приказ от 22.07.2024 № 12-д о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде замечания, признать незаконным увольнение с работы, обязать ответчика отменить приказ от 26.08.2024 № 45-к, восстановить на работе в должности учителя, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, обязать ответчика выплатить премию в размере 150 % должностного оклада за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года, взыскать компенсацию морального вреда в сумме 50 000 рублей.

Возражая против удовлетворения исковых требований, ответчик пояснил, что у него имелись основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности и для увольнения истца с работы.

Удовлетворяя требования о восстановлении на работе, суд указывает, что ответчиком не представлены: относимые и допустимые доказательства совершения истцом проступка в виде применения методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, не учтена тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение истца, ее отношение к труду (отсутствие дисциплинарных взысканий, положительные результаты работы (благодарности, достижения учеников), значительный стаж работы по специальности и др.).

С указанным выводом суда нельзя согласиться по следующим основаниям.

Согласно ст. 195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным. Суд основывает решение только на тех доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

В соответствии с п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 № 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права.

Согласно п. 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 № 23 «О судебном решении» решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (ст. 55, 59–61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии с ч. 1 ст. 196 ГПК РФ при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Считаю, что судом неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, неправильно применены нормы материального права, выводы суда, изложенные в судебном решении, не соответствуют материалам дела.

Из материалов гражданского дела следует, что истец уволена на основании приказа от 26.08.2024 № 45-к по п. 2 ст. 336 ТК РФ за применение методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося.

Согласно п. 2 ст. 336 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в определении от 30.06.2020 № 1430-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Киселева Сергея Ивановича на нарушение его конституционных прав статьей 193 и пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктом 13 части 3 статьи 47 Федерального закона „Об образовании в Российской Федерации”», п. 2 ст. 336 ТК РФ, основанный на балансе конституционно защищаемых ценностей, публичных и частных интересов, согласуется с положениями ч. 9 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», запрещающей использование при реализации образовательных программ методов и средств обучения и воспитания, образовательных технологий, наносящих вред физическому или психическому здоровью обучающихся, учитывает специфику педагогической деятельности и предполагает возможность судебной проверки обоснованности увольнения педагогических работников по соответствующему основанию и не может расцениваться как нарушающий их права.

Как отмечал Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы», особая ответственность за со-

хранение жизни и здоровья несовершеннолетних, а также за их воспитание в условиях, обеспечивающих полноценное психическое, духовное, нравственное и физическое развитие, лежит – помимо родителей, опекунов, попечителей – на лицах, которые реализуют свое конституционное право на выбор деятельности и профессии в особой сфере, сопряженной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), регулирующий общественные отношения, возникающие в сфере образования, понимает под образованием единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов (п. 1 ст. 2); воспитание – деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства (п. 2 ст. 2); педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (п. 21 ст. 2).

Федеральный закон № 273-ФЗ обязывает педагогических работников соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений; соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка (пп. 2, 3, 11 ч. 1 ст. 48).

Требования, предъявляемые законодательством об образовании к педагогическим работникам с учетом специфики их трудовой деятельности и задач, стоящих перед системой образования, касаются не только их профессиональной подготовки, деловых качеств, но и морально-нравственного уровня. Этим обусловлено наличие в Трудовом кодексе Российской Федерации главы 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников», а также специального основания увольнения работников, выполняющих воспитательные функции, – совершение по месту работы или в быту аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и дополнительного основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками – применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

В рассматриваемом гражданском деле применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием, подтверждается совокупностью представленных в материалы дела доказательств.

В ходе слушания дела исследовались представленные ответчиком видеозапись и акт о результатах служебного расследования от 20.08.2024, в ходе исследования которых обстоятельства применения методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием, нашли свое подтверждение. Указанные доказательства взаимосвязаны друг с другом, противоречий между ними не установлено.

Применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием, нашло свое подтверждение в акте осмотра видеозаписей от 21.08.2024. На видеозаписи от 13.05.2024 за период с 13 ч 20 мин до 14 ч 00 мин истцом использовались выражения оскорбительного характера как в адрес всех обучающихся, находящихся в аудитории, так и в адрес конкретных учеников. Также просмотром указанного фрагмента установлено, что в общей сложности обучающийся в качестве наказания простоял у парты в период с 13 ч 24 м до 13 ч 39 м, то есть 15 мин учебного времени. Во время нахождения в положении стоя у парты обучающийся переминался с ноги на ногу, наклонившись к парте производил записи в тетрадь.

В материалы дела также представлены объяснения обучающихся. В качестве обоснования своей позиции суд указывает, что представленные ответчиком объяснения обучающихся напечатаны и изложены в одинаковом стиле (манере изложения), что ставит под сомнение факт написания самими обучающимися. Ответчиком не заявлено ходатайство о допросе указанных учеников в качестве свидетелей.

Между тем с указанным выводом суда согласиться нельзя по следующим основаниям. Учитывая, что указанные доказательства представлены стороной ответчика, бремя их опровержения следует возложить на истца, между тем в ходе судебного заседания надлежащим образом указанные материалы истцом не оспорены, доказательств обратного в суд не представлено.

В связи с изложенным в ходе судебного заседания доказано применение истцом методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием, что недопустимо в педагогической деятельности. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения соответствует тяжести дисциплинарного проступка, является соразмерным допущенному нарушению, при его применении работодателем учтены личностные характеристики Соколовой И.В., ее отношение к труду и своим профессиональным обязанностям.

Как преподаватель истец не имела права использовать недопустимые меры воздействия, а должна была проявить выдержку и такт, приняв меры к погашению конфликтных ситуаций. При этом недисциплинированность обучающихся, их отрицательное поведение, на которое указано в исковом заявлении и с которым согласился суд, не может служить объяснением или оправданием перечисленных действий истца как преподавателя.

Согласно ч. 1 ст. 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Полагаю, что указанные обстоятельства оценены судом ненадлежащим образом, судом неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, изложенные выводы суда не соответствуют материалам гражданского дела.

На основании изложенного руководствуясь ст. 320–322, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

ПРОШУ:

решение Смольнинского районного суда Санкт-Петербурга от 06.03.2025 по гражданскому делу № 2-1865/2024 по исковому заявлению Соколовой Ирины Викторовны к ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» в части удовлетворения исковых требований о восстановлении на работе отменить, принять по делу новое решение, отказав в удовлетворении искового заявления в указанной части.

Помощник прокурора,
участвующий в рассмотрении дела,
юрист 3 класса

С.В. Арканов

20.03.2025

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

Рег. № 33-14985/2025

УИД: 78RS0022-01-2024-016289-42

Судья К.А. Горелкова

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Санкт-Петербург

8 ноября 2025 года

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе:

председательствующего А.А. Томарь,
судей Т.А. Иванова, Е.Н. Семеновой,
с участием прокурора В.В. Миронкиной,
при секретаре В.В. Иванкиной

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1865/2024 по апелляционной жалобе ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11», апелляционному представлению помощника прокурора Центрального района Санкт-Петербурга на решение Смольнинского районного суда Санкт-Петербурга от 06 марта 2025 года по иску Соколовой Ирины Викторовны к ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» о признании незаконным привлечения к дисциплинарной ответственности и увольнения, отмене приказов, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, обязанности выплатить премию, взыскании компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи А.А. Томарь, выслушав представителя ответчика и прокурора, поддержавших доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления, представителя истца, возражавшего против удовлетворения апелляционной жалобы и апелляционного представления, судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

УСТАНОВИЛА:

Соколова И.В. обратилась в Смольнинский районный суд Санкт-Петербурга с исковым заявлением к ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11», в котором с учетом уточнения исковых

требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просила признать незаконным привлечение к дисциплинарной ответственности и обязать ответчика отменить приказ от 22 июля 2024 года № 12-д, признать незаконным увольнение и обязать ответчика отменить приказ от 26 августа 2024 года № 45-к, восстановить ее на работе в должности учителя учебно-методического отдела, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула в размере 755 041 рубль 23 копейки, обязать ответчика выплатить ей премию в размере 150 % должностного оклада за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года, взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в сумме 50 000 рублей.

В обоснование требований Соколова И.В. указала, что с 01 сентября 2019 года работала в ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» в должности учителя русского языка и литературы учебно-методического отдела.

Приказом от 22 июля 2024 года № 12-д истец привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение подпунктов 1, 4 пункта 2.2.1 трудового договора, пункта 2.1 должностной инструкции учителя учебно-методического отдела, пунктов 3.4.1, 3.4.2 Положения о ведении электронного журнала, выразившееся в несвоевременном выставлении учащимся оценок в электронный журнал.

На основании приказа от 26 августа 2024 года № 45-к трудовой договор с Соколовой И.В. был расторгнут по основаниям, установленным пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Названные приказы истец считала незаконными, поскольку документы, послужившие основанием для их издания, не получала, с ними ознакомлена не была, также указала, что для привлечения к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение сроков выставления оценок в электронный журнал пропущен установленный законом месячный срок, при издании приказа об увольнении работодателем не были учтены тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение истца, ее отношение к труду, многочисленные награды и поощрения, при этом процесс сбора компрометирующей ее педагогическую деятельность информации за 2023/2024 учебный год имел целью оказание на нее психологического давления и явился следствием отказа истца

12 июня 2024 года написать заявление об увольнении по собственному желанию. Незаконные, по мнению истца, действия ответчика причинили ей нравственные страдания.

Решением Смольнинского районного суда Санкт-Петербурга от 06 марта 2025 года исковые требования Соколовой И.В. частично удовлетворены, признаны незаконными приказы и. о. директора ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» от 22 июля 2024 года № 12-д о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде замечания и от 26 августа 2024 года № 45-к об увольнении истца, Соколова И.В. восстановлена на работе в прежней должности, с ответчика в пользу истца взыскан средний заработок за время вынужденного прогула за период с 27 августа 2024 года по 06 марта 2025 года в размере 264 652 рубля 92 копейки, на ответчика возложена обязанность выплатить истцу премию в размере 150 % должностного оклада за фактически отработанное время во втором полугодии 2024 года, взыскана компенсация морального вреда в размере 30 000 рублей.

В апелляционной жалобе ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» просит решение суда отменить, принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований, ссылаясь на то, что выводы суда не соответствуют обстоятельствам дела, судом неправильно применены нормы материального и процессуального права. В обоснование доводов жалобы указано, что у ответчика имелись основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности и увольнения, порядок и сроки привлечения соблюдены.

В апелляционном представлении помощник прокурора Центрального района Санкт-Петербурга также просит решение суда отменить как незаконное и необоснованное, указывая на неправильное определение судом обстоятельств, имеющих значение для дела, и несоответствие выводов суда материалам дела.

В заседание судебной коллегии истец Соколова И.В., извещенная о времени и месте судебного разбирательства надлежащим образом, не явилась, направила представителя, который против удовлетворения апелляционной жалобы и апелляционного представления возражал, просил оставить решение суда первой инстанции без изменения.

Проверив материалы дела, заслушав доводы представителей ответчика и истца, заслушав заключение прокурора, поддержавшей представление помощника прокурора Центрального района Санкт-Петербурга, полагавшей решение суда первой инстанции незаконным, подлежащим отмене, обсудив доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления в порядке части 1 статьи 327.1 Гражданского

процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия находит решение суда подлежащим отмене как постановленное с нарушением норм материального и процессуального права.

Частью 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации установлено, что решение суда должно быть законным и обоснованным.

Решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению.

Согласно пункту 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 года № 23 «О судебном решении», решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59–61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Настоящее решение суда первой инстанции указанным требованиям закона не соответствует.

Как следует из материалов дела, Соколова И.В. была принята на работу в ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» на должность учителя русского языка и литературы учебно-методического отдела на основании приказа от 01 сентября 2019 года № 21-к, с нею был заключен трудовой договор № 35/19 от 01 сентября 2019 года.

На основании приказа ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» от 22 июля 2024 года № 12-д Соколова И.В. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении подпунктов 1, 4 пункта 2.2.1 трудового договора, пункта 2.1 должностной инструкции учителя учебно-методического отдела, пунктов 3.4.1 и 3.4.2 положения о ведении электронного журнала.

Разрешая спор и приходя к выводу о том, что требования истца о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным и его отмене подлежат удовлетворению, суд первой инстанции, руководствуясь положениями Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что работодателем не представлены доказа-

тельства, свидетельствующие о совершении истцом конкретного дисциплинарного проступка, то есть виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на нее трудовых обязанностей, кроме того, для привлечения к дисциплинарной ответственности пропущен установленный статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации месячный срок.

Судебная коллегия не может согласиться с данными выводами суда первой инстанции, исходя из следующего.

В соответствии с разделом 2 Трудового договора, пунктом 2.1 должностной инструкции учителя учебно-методического отдела учитель обязан проводить контрольно-оценочную работу при обучении с применением новейших методов оценки в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронной документации, в том числе электронного журнала), вести в установленном порядке учебную документацию, осуществлять текущий контроль успеваемости обучающихся на уроках.

Согласно пунктам 3.4.1, 3.4.2 Положения о ведении электронного журнала учитель обязан выставлять в электронный журнал: отметки за устные ответы – в день проведения урока, отметки за письменные работы – не позднее чем через пять рабочих дней после даты их проведения.

В связи с поступившими 03 июня 2024 года от законных представителей обучающихся обращениями о нарушении учителем Соколовой И.В. сроков выставления отметок учебно-методическим отделом была проведена проверка заполнения Соколовой И.В. электронных журналов за 2023/2024 учебный год, результаты которой отражены в докладной записке руководителя учебно-методического отдела от 06 июня 2024 года.

Так, в ходе проведенной проверки было установлено, что Соколова И.В. в период с 06 сентября 2023 года по 21 мая 2024 года систематически допускала несвоевременное заполнение электронных журналов.

Из разъяснений, содержащихся в пункте 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», следует, что на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение имело место и работодателем были соблю-

дены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников.

Материалами дела подтверждено, что факт ненадлежащего исполнения истцом трудовых обязанностей в виде несвоевременного заполнения электронных журналов был установлен руководителем учебно-методического отдела 06 июня 2024 года, то есть датой обнаружения дисциплинарного проступка следует считать 06 июня 2024 года.

Приказом от 13 июня 2024 года № 64-О Соколовой И.В. предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск за период 2023/2024 учебного года продолжительностью 56 календарных дней с 24 июня 2024 года по 18 августа 2024 года. Поскольку в соответствии с частью 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации период ежегодного оплачиваемого отпуска подлежит исключению из течения месячного срока привлечения к дисциплинарной ответственности, 22 июля 2024 года являлось днем в пределах месячного срока привлечения к дисциплинарной ответственности с даты обнаружения дисциплинарного проступка с учетом исключения периода отпуска, при таком положении вывод суда первой инстанции о нарушении месячного срока привлечения истца к дисциплинарной ответственности не может быть признан законным.

Судебная коллегия также считает неверным вывод суда первой инстанции о нарушении порядка привлечения истца к дисциплинарной ответственности по мотиву неполучения объяснений по каждому выявленному случаю нарушения Соколовой И.В. правил и порядка работы с электронными журналами.

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, понятие «длящийся

дисциплинарный проступок» не предусмотрено. При этом под данным дисциплинарным проступком следует понимать нарушение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных требований локальных актов работодателя, продолжающееся до момента его пресечения.

Соколова И.В. в данных 11 июня 2024 года по запросу работодателя объяснениях факты выставления ею отметок за письменные работы с нарушением сроков, предусмотренных Положением, не оспаривала, пояснила, что нарушение сроков было обусловлено большой загруженностью.

При этом проверкой было установлено, что факты нарушения истцом правил заполнения электронных журналов имели место не только в 2023 году, но и в апреле–мае 2024 года, таким образом, при издании приказа о привлечении Соколовой И.В. к дисциплинарной ответственности 22 июля 2024 года шестимесячный срок привлечения к дисциплинарной ответственности за нарушения, допущенные в апреле и мае 2024 года, не истек.

На основании изложенного судебная коллегия приходит к выводу о том, что оспариваемый истцом приказ и.о. директора ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» от 22 июля 2024 года № 12-д о привлечении к дисциплинарной ответственности Соколовой И.В. является обоснованным, оснований для признания его незаконным не имеется, процедура и сроки привлечения истца к дисциплинарной ответственности ответчиком не нарушены, при издании приказа были учтены тяжесть и обстоятельства совершенного проступка, истец обязана исполнять трудовой договор, должностную инструкцию, положение о ведении электронного журнала, при этом нарушение правил и порядка его ведения влечет нарушение прав обучающихся и их родителей, поскольку к основным целям и задачам ведения электронного журнала отнесены повышение объективности выставления промежуточных и итоговых отметок, прогнозирование успеваемости отдельных обучающихся и класса в целом, информирование родителей через Интернет об успеваемости, посещаемости обучающихся, их домашних заданиях и прохождении программ по различным предметам.

Изложенные обстоятельства подтверждаются материалами дела и ничем не опровергнуты.

Удовлетворяя требования истца о признании незаконным приказа от 26 августа 2024 года № 45-к об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула,

компенсации морального вреда, суд первой инстанции исходил из того, что ответчиком не представлены относимые и допустимые доказательства совершения истцом проступка в виде применения методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, не учтены тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение истца, ее отношение к труду, значительный стаж работы по специальности, имеющиеся многочисленные награды и поощрения.

Судебная коллегия не может согласиться с данными выводами суда первой инстанции, исходя из следующего.

Согласно статье 21 Конституции Российской Федерации достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления. Никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дисциплина в организации, осуществляющей образовательную деятельность, поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических работников. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся не допускается.

В соответствии с пунктами 46, 47 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Требования, предъявляемые законодательством об образовании к педагогическим работникам с учетом специфики их трудовой деятельности и задач, стоящих перед системой образования, касаются не только их профессиональной подготовки, деловых качеств, но и морально-нравственного уровня. Этим обусловлено наличие в Трудовом

кодексе Российской Федерации главы 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников», а также специального основания увольнения работников, выполняющих воспитательные функции, – совершение по месту работы или в быту аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81), и дополнительного основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками – применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336).

Как следует из материалов дела, приказом от 26 августа 2024 года № 45-к трудовой договор с Соколовой И.В. расторгнут, 26 августа 2024 года истец уволена в соответствии с пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с применением методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося.

Основанием к изданию приказа об увольнении послужил акт о результатах служебного расследования от 26 августа 2024 года в отношении Соколовой И.В., проведенного комиссией, созданной на основании приказа и. о. директора ФГБОУ «Санкт-Петербургская гуманитарная гимназия № 11» от 20 августа 2024 года.

Из акта от 26 августа следует, что 13 мая 2024 года Соколова И.В. в соответствии с утвержденным на 2023/2024 учебный год расписанием занятий проводила в учебном кабинете урок по русскому языку с обучающимися 8 «Б» класса.

В ходе просмотра записей с камер видеонаблюдения от 13 мая 2024 года за период с 13 часов 20 минут до 14 часов 00 минут комиссией было установлено, что Соколова И.В., являясь педагогическим работником, выполняющим обязанности по обучению и воспитанию обучающихся, демонстративно подчеркивая свое доминирующее положение по отношению к несовершеннолетним обучающимся, используя малозначительные поводы, публично употребила оскорбительные высказывания в адрес обучающихся, дав тем самым негативную характеристику их личностям, в том числе их умственным способностям, то есть унизила их честь и достоинство, что было выражено в неприличной или иной противоречащей общепринятым нормам морали и нравственности форме.

Кроме того, во время проведения урока по русскому языку в вышеуказанную дату учитель Соколова И.В., демонстративно подчерки-

вая свое доминирующее положение по отношению к несовершеннолетним обучающимся, используя малозначительные поводы, в приказном тоне обязала обучающегося встать из-за парты и против его воли беспрерывно стоять в течение не менее 15 минут учебного времени, тем самым Соколова И.В. публично продемонстрировала свое негативное отношение к обучающемуся, унижающее его человеческое достоинство.

В ходе служебного расследования обучающиеся пояснили комиссии, что учитель Соколова И.В. неоднократно повышала голос на учеников, переходя на крик, оскорбляла их и унижала, что причинило им нравственные страдания.

По результатам служебного расследования комиссией установлено, что применяемые Соколовой И.В. методы воспитания способствовали неверному формированию у обучающихся представления о профессии учителя, о нормах морали и нравственности, а также снижению у обучающихся учебной мотивации и самооценки.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обязывает педагогических работников осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой; соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений; соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка (пункты 1, 2, 3, 11 части 1 статьи 48 названного Закона).

Пунктом 3 части 1 статьи 3 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что одним из основных принципов государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования является гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования.

Использование при реализации образовательных программ методов и средств обучения и воспитания, образовательных технологий, наносящих вред физическому или психическому здоровью обучающихся, запрещается (пункт 9 статьи 13 названного Закона).

Физическое или психическое насилие представляет собой причинение обучающемуся, воспитаннику физических или нравственных страданий с целью наказания или принуждения к совершению каких-либо действий.

В соответствии с положениями должностной инструкции учителя учебно-методического отдела учитель обязан знать формы и методы обучения и воспитания; теорию и методику преподавания своего предмета, рабочую программу и методику обучения предмету; педагогику, психологию; устав гимназии, владеть формами и методами обучения; владеть методами убеждения, аргументации своей позиции; защищать достоинство и интересы обучающихся; устанавливать контакты с обучающимися разного возраста, формировать у обучающихся мотивацию к обучению; осуществлять регулирование поведения обучающихся, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию; реализовывать современные, в том числе интерактивные, формы и методы воспитательной работы, используя их как на уроках, так и во внеурочной деятельности; ставить воспитательные цели, способствующие развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера; контролировать выполнение обучающимися правил поведения в учебном кабинете в соответствии с уставом гимназии.

Несоблюдение указанных требований Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и должностной инструкции свидетельствует о допущенных истцом грубых нарушениях принципов гуманизма, уважения прав и свобод личности, профессиональной этики педагогических работников, отсутствии уважения чести и достоинства обучающихся, что несовместимо с деловыми и морально-нравственными качествами, которым должен соответствовать педагогический работник.

В силу пункта 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации не относит увольнение по пункту 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации к дисциплинарным проступкам, определяя частный перечень оснований, отнесенных к дисциплинарным взысканиям.

О проведении служебного расследования по вышеизложенным фактам Соколова И.В. была уведомлена лично под подпись 21 августа

2024 года, однако доказательств, опровергающих установленные в ходе служебной проверки обстоятельства, не представила.

В ходе проведения служебного расследования 21 августа 2024 года и 26 августа 2024 года у Соколовой И.В. были истребованы объяснения по факту совершенного ею дисциплинарного проступка, однако объяснений по фактам, выявленным в ходе служебной проверки, истец не представила, о чем 26 августа 2024 года составлен соответствующий акт, срок привлечения истца к дисциплинарной ответственности не нарушен. Таким образом, требования статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации о порядке и сроках привлечения к дисциплинарной ответственности ответчиком соблюдены.

Учитывая, что истец является педагогическим работником, что возлагает на нее повышенные требования в части соблюдения морально-этических требований, судебная коллегия полагает, что совершенные Соколовой И.В. действия недопустимы при выполнении трудовых обязанностей педагога, поэтому у работодателя имелись достаточные основания для применения к ней дисциплинарной ответственности в виде увольнения, следовательно, тяжесть совершенного истцом дисциплинарного проступка была учтена.

При таких обстоятельствах судебная коллегия не может согласиться с выводами суда первой инстанции о незаконности увольнения истца по пункту 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации и наличии оснований для ее восстановления на работе.

Поскольку при увольнении истца ее трудовые права ответчиком нарушены не были, то оснований для взыскания с ответчика в пользу Соколовой И.В. в соответствии со статьей 394 Трудового кодекса Российской Федерации среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда у суда первой инстанции также не имелось.

Частью первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет работодателю право поощрять работников за добросовестный и эффективный труд (в том числе путем выдачи премии) и допускает возможность расширения коллективным договором или правилами

внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине установленного законом перечня видов поощрений работников за труд. Причем предусмотренная частью первой статьи 191 названного Кодекса премия как один из видов материального поощрения за добросовестный труд по своей природе не является составной частью заработной платы (не носит регулярного характера), а ее выплата относится к исключительной компетенции работодателя.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, условия начисления и выплаты премий, устанавливаемые в локальных нормативных актах, относятся к исключительной компетенции работодателя. Поскольку приказы о привлечении истца к дисциплинарной ответственности являются законными, то оснований для выплаты премии не имеется.

По указанным выше основаниям обжалуемое решение подлежит отмене с принятием нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований истца в полном объеме, тем самым апелляционная жалоба ответчика и апелляционное представление подлежат удовлетворению.

На основании изложенного, руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Смольнинского районного суда Санкт-Петербурга от 06 марта 2025 года отменить.

Соколовой Ирине Викторовне в удовлетворении иска отказать.

Председательствующий

А.А. Томарь

Судьи

Т.А. Иванов
Е.Н. Семенова

Мотивированное апелляционное определение изготовлено 09 октября 2025 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ УЧАСТИЯ ПРОКУРОРОВ В ГРАЖДАНСКОМ И АДМИНИСТРАТИВНОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ

**Приказ Генерального прокурора Российской Федерации
от 11 января 2021 г. № 2 (ред. от 19 октября 2022 г.)
(Извлечение)**

2. Задачами участвующего в гражданском и административном судопроизводстве прокурора считать:

защиту и реальное восстановление нарушенных прав, законных интересов граждан, неопределенного круга лиц, Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований;
обеспечение законности на всех стадиях гражданского и административного судопроизводства.

3. При решении поставленных задач исходить из того, что основными обязанностями прокуроров, обеспечивающих участие в гражданском и административном судопроизводстве, являются:

участие в рассмотрении судами дел, возбужденных по искам, заявлениям, административным исковым заявлениям (далее – заявления) прокуроров, в том числе по заявлениям и представлениям о пересмотре судебных постановлений и актов (далее – судебные постановления) по вновь открывшимся или новым обстоятельствам;

вступление в процесс на любой его стадии и дача заключений по делам, предусмотренным частью 3 статьи 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ), частью 7 статьи 39 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации (далее – КАС РФ), и в иных случаях, установленных федеральными законами;

апелляционное, кассационное и надзорное обжалование судебных постановлений по делам, в рассмотрении которых участвовал или вправе был участвовать прокурор;

рассмотрение обращений о проверке законности и обоснованности судебных постановлений по гражданским и административным делам.

4.2. Прокурорам городов и районов, приравненным к ним военным и иным специализированным прокурорам в случае предъявления заявления в суд, расположенный в другом субъекте Российской Федерации или удаленный на значительное расстояние от их местонахождения,

незамедлительно обращаться к территориальному прокурору соответствующего уровня, приравненному к нему военному прокурору по месту нахождения суда для обеспечения участия в рассмотрении дела с одновременным направлением копии заявления и необходимых материалов.

Правом на изменение основания или предмета заявленных требований, изменение размера требований, на полный или частичный отказ от таких требований обладает прокурор, предъявивший заявление. В случае возникновения обстоятельств, указывающих на необходимость совершения перечисленных процессуальных действий, участвующему в деле прокурору незамедлительно информировать об этом прокурора, инициировавшего обращение в суд.

О результатах рассмотрения дела сообщать прокурору, предъявившему заявление, не позднее трех дней со дня принятия судебного постановления с последующим направлением его копии для обеспечения проверки законности и обоснованности принятого решения.

5. Во всех судебных инстанциях обеспечить обязательное участие прокурора и дачу им мотивированного заключения по делам, предусмотренным частью 3 статьи 45 ГПК РФ, частью 7 статьи 39 КАС РФ, и в иных случаях, установленных федеральными законами.

Учесть, что в рассмотрении дел судами участвуют, как правило, работники прокуратур соответствующего уровня по месту нахождения суда, в производстве которого находится дело, при необходимости с привлечением прокуроров специализированных прокуратур.

6. Прокурорам, участвующим в рассмотрении дел судами, до начала судебного разбирательства детально изучать материалы дела, анализировать законодательство и судебную практику по спорным правоотношениям.

По всем возникающим при рассмотрении дела вопросам занимать аргументированную позицию, активно участвовать в исследовании доказательств, при необходимости инициировать их истребование, а также эффективно использовать иные права лица, участвующего в деле.

Учебное издание

Нина Александровна ВАСИЛЬЧИКОВА
доктор юридических наук,
профессор

Луиза Сираджеддиновна БУЛГАКОВА
кандидат юридических наук

МАКЕТ УЧЕБНОГО ДЕЛА О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

Учебное пособие

Редактор *Н.Я. Елкина*
Компьютерная правка и верстка *Ж.Т. Дерюжкиной*

Подписано в печать 15.09.2026. Формат 60х90/16.
Печ. л. 5,25. Тираж 500 экз. (1-й з-д 1–65). Заказ 22/26.

Отдел научной информации и издательской деятельности
Санкт-Петербургского юридического института (филиала)
Университета прокуратуры Российской Федерации

Отпечатано в Санкт-Петербургском юридическом институте (филиале)
Университета прокуратуры Российской Федерации

191014, Санкт-Петербург, Литейный просп., 44