

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 02.02.2026 № 88-1793/2026 (УИД 78RS0020-01-2023-004091-60).**

**ТРЕТИЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

от 2 февраля 2026 г. N 88-1793/2026

Дело N 2-946/2024

78RS0020-01-2023-004091-60

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего судьи Шевчук Т.В.

судей Аносовой Е.А., Лебедева А.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-946/2024 по иску М.Н.ИА. к местной администрации внутригородского муниципального образования поселок Тярлево о признании незаконными распоряжений о привлечении к дисциплинарной ответственности, восстановлении на работе, взыскании не выплаченной заработной платы, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула и взыскании компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе М.Н.ИА. на решение Пушкинского районного суда Санкт-Петербурга от 15 октября 2024 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 сентября 2025 г. Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Аносовой Е.А., выслушав представителя ответчика — Г., возражавшую против доводов кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации М.О., полагавшей кассационную жалобу подлежащей удовлетворению, судебная коллегия

установила:

М.Н.ИА. обратилась суд с иском к местной администрации внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Тярлево (далее — МА ВМО пос. Тярлево), в котором просила отменить дисциплинарное взыскание, наложенное Распоряжением N 33-к от 25 мая 2023 г. в виде замечания, отменить дисциплинарное взыскание, наложенное Распоряжением N 34-к от 25 мая 2023 г. в виде замечания, признать незаконными и отменить Распоряжения МА МО пос. Тярлево N 29-к от 2 мая 2023 г., N 35-к от 31 мая 2023 г., N 44-к от 29 июня 2023 г., N 56-к от 31 июля 2023 г., взыскать ежемесячные премии в размере 50% от оклада за апрель — июль 2023 года в общей сумме 45 100 руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 1799 руб. 84 коп., компенсацию морального вреда в размере 150 000 руб., судебные расходы в размере 280 руб. 67 коп.

М.Н.ИА. также обратилась в суд с иском к местной администрации внутригородского муниципального образования поселок Тярлево, в котором просила признать незаконным и отменить дисциплинарное взыскание, наложенное Распоряжением N 73-к от 1 декабря 2023 г. в виде замечания, признать незаконным и отменить дисциплинарное взыскание, наложенное Распоряжением N 74-к от 4 декабря 2023 г. в виде увольнения, признать незаконным и отменить Распоряжение N 75-к от 4 декабря 2023 г. об увольнении, восстановить истца на работе в должности главного бухгалтера, обязать внести запись в трудовую книжку, взыскать заработную плату за период вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 80 000 руб.

Протокольным определением от 20 февраля 2024 г. гражданские дела по указанным исковым заявлениям были объединены в одно производство.

В последующем на основании статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации истец уточнила свои исковые требования, которые судом первой инстанции были приняты к производству, в связи с чем просила: признать незаконным и отменить дисциплинарное взыскание, вынесенное распоряжением МА МО пос. Тярлево N 33-к от 25 февраля 2023 г. в виде замечания; признать незаконным и отменить дисциплинарное взыскание, вынесенное распоряжением МА МО пос. Тярлево N 34-к от 25 февраля 2023 г. в виде замечания; признать незаконным и отменить дисциплинарное взыскание, вынесенное распоряжением МА МО пос. Тярлево N 73-к от 1 декабря 2023 г. в виде замечания; признать незаконным и отменить дисциплинарное взыскание, вынесенное распоряжением МА МО пос. Тярлево N 74-к от 4 декабря 2023 г. в виде увольнения; признать незаконным и отменить Распоряжение МА МО пос. Тярлево N 75-к от 4 декабря 2023 г. об увольнении муниципального служащего; восстановить М.Н.И.А. на работе в должности главного бухгалтера местной администрации внутригородского муниципального образования города федерального значения Санкт-Петербурга пос. Тярлево; обязать ответчика внести запись в трудовую книжку М.Н.И.А. о недействительности записи об увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации; признать незаконным Распоряжение МА МО пос. Тярлево N 29-к от мая 2023 г. «О выплате заработной платы и материального стимулирования» о снижении в п. 2.2. премии по результатам труда до 0% в отношении М.Н.И.А.; признать незаконным Распоряжение МА МО пос. Тярлево N 35-к от 31 мая 2023 г. «О выплате заработной платы и материального стимулирования» о снижении в п. 2.2. премии по результатам труда до 0% в отношении М.Н.И.А.; признать незаконным Распоряжение МА МО пос. Тярлево N 44-к от 29 июня 2023 г. «О выплате заработной платы и материального стимулирования» о снижении в п. 2.2. премии по результатам труда до 0% в отношении М.Н.И.А.; признать незаконным Распоряжение МА МО пос. Тярлево N 56-к от 31 июля 2023 г. «О выплате заработной платы и материального стимулирования» о снижении в п. 2.2. премии по результатам труда до 0% в отношении М.Н.И.А.; взыскать ежемесячные премии в размере 50% от оклада за апрель — июль 2023 г. в общей сумме 45 100 руб.; взыскать денежную компенсацию за нарушение установленного срока выплаты заработной платы в размере 1799 руб. 84 коп.; взыскать заработную плату за период вынужденного прогула с 5 декабря 2023 г. по 15 октября 2024 г. в размере 1 096 945 руб. 07 коп. и за каждый день задержки со дня вступления решения суда в законную силу; взыскать денежную компенсацию за нарушение установленного срока выплаты заработной платы с 5 декабря 2023 г. по 15 октября 2024 г. в размере 380 347 руб. 42 коп. и за каждый день задержки со дня вступления решения суда в законную силу; взыскать компенсацию морального вреда в общей сумме 230000 руб.; взыскать с ответчика судебные расходы по оплате почтовых услуг в размере 280 руб. 67 коп. Решением Пушкинского районного суда города Санкт-Петербурга от 15 октября 2024 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 сентября 2025 г. в удовлетворении исковых требований отказано.

В поданной кассационной жалобе М.Н.И.А. ставит вопрос об отмене решения Пушкинского районного суда города Санкт-Петербурга от 15 октября 2024 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 сентября 2025 г., как принятых с нарушением норм материального права.

В судебное заседание кассационной инстанции иные лица, участвующие в деле, не явились, извещены, М.Н.И.А. представила ходатайство о рассмотрении дела в ее отсутствие. Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции на основании части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального

кодекса Российской Федерации полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

МА ВМО пос. Тярлево представила возражения на кассационную жалобу, в которых просила оставить обжалуемые судебные акты без изменения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

На основании части 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии со статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права. Такие нарушения допущены судом апелляционной инстанции при рассмотрении данного дела.

Как установлено судом и следует из материалов дела на основании трудового договора от 30 апреля 2015 г. М.Н.ИА. принята на работу в МА МО пос. Тярлево на должность специалиста 1 категории финансово-экономического отдела (пункт 1.1.). Дополнительным соглашением от 30 ноября 2016 г. в трудовой договор от 30 апреля 2015 г. внесены изменения, согласно которым истец по делу принята на должность главного бухгалтера. За нарушение пункта 2.2.4 трудового договора от 30 апреля 2015 г., подпункта 6 пункта 4.4, подпункта 8 пункта 4 Должностной инструкции, выразившееся в не проведении в установленный срок контрольных мероприятий по осуществлению внутреннего муниципального финансового контроля, применено дисциплинарное взыскание в виде замечания на основании распоряжения МА МО пос. Тярлево N 33-к от 25 мая 2023 г. к М.Н.ИА., с которым истец ознакомлена 26 мая 2023 г.

Распоряжением МА МО пос. Тярлево N 34-к от 25 мая 2023 г. к М.Н.ИА. за нарушение пунктов 2.2.1, 2.2.4 трудового договора от 30 апреля 2015 г., пунктов 2.2, 3.2, 4.1, 4.2 Должностной инструкции, выразившееся в не направлении для размещения информации об оплате муниципальных контрактов, применено дисциплинарное взыскание в виде замечания. С указанным распоряжением истец ознакомлена 26 мая 2023 г.

Распоряжением МА МО пос. Тярлево N 73-к от 1 декабря 2023 г. к М.Н.ИА. за нарушение подпункта 2.2.4 трудового договора от 30 апреля 2015 г., подпункта 4.1 Правил внутреннего трудового распорядка для работников местной администрации внутригородского МО МА п. Тярлево, утвержденных распоряжением N 15 от 23 мая 2017 г., выразившееся в опоздании на работу без уважительных причин, применено дисциплинарное взыскание в виде замечания. С указанным распоряжением истец ознакомлена 4 декабря 2023 г., что подтверждается ее подписью.

Распоряжением МА МО пос. Тярлево N 74-к от 4 декабря 2023 г. М.Н.ИА. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за нарушение пунктов 2.1, 2.2.2, 2.2.4, 2.2.7 трудового договора от 30.04.2015, пунктов 2.2., 4.4. Должностной инструкции, выразившееся в нарушении срока оплаты по муниципальному контракту от 28 октября 2022 г. в установленные законодательством и муниципальным контрактом сроки. С распоряжением истец ознакомлена 4 декабря 2023 г.

Распоряжением МА МО пос. Тярлево N 75-к от 4 декабря 2023 г. с М.Н.ИА. расторгнут

трудовой договор и она уволена с муниципальной службы с должности главного бухгалтера 4 декабря 2023 г. в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). С распоряжением истец ознакомлена в тот же день.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции исходил из того, что у ответчика имелись правовые основания для привлечения М.Н.И.А. к дисциплинарной ответственности, оформленными распоряжениями ответчика 33-к от 25 мая 2023 г., 34-к от 25 мая 2023 г., 73-к от 1 декабря 2023 г., 74-к от 4 декабря 2023 г. При этом порядок и сроки привлечения истца к дисциплинарной ответственности, установленные трудовым законодательством, работодателем соблюдены.

Разрешая требования в части признания незаконными распоряжений N 29-к от 2 мая 2023 г., N 35-к от 31 мая 2023 г., N 44-к от 29 июня 2023 г., N 56-к от 31 июля 2023 г. о выплате заработной платы и материального стимулирования, суд первой инстанции исходил из того, что сторонами было согласовано установление муниципальному служащему денежного содержания, которое состоит: из должностного оклада в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы в размере 20 расчетных единиц (размер расчетной единицы устанавливается Законом Санкт-Петербурга от 6 июля 2005 г. N 347-40 «О расчетной единице») (пункт 4.1); дополнительных выплат, предусмотренных Законом Санкт-Петербурга N 348-54 «О реестре муниципальных должностей в Санкт-Петербурге, Реестре должностей муниципальной службы в Санкт-Петербурге и предельных нормативах размеров оплаты труда депутатов муниципальных советов внутригородских муниципальных образований Санкт-Петербурга, членов выборных должностных лиц местного самоуправления в Санкт-Петербурге, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих в Санкт-Петербурге», Решением Муниципального совета внутригородского муниципального образования города федерального значения Санкт-Петербурга поселок Тярлево от 18 января 2023 г. N 5 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда в местной администрации внутригородского муниципального образования города федерального значения Санкт-Петербурга поселок Тярлево» в виде: ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет; ежемесячной надбавки к должностному окладу за классный чин; ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия труда (службы); материальной помощи; премии по результатам труда, и проанализировав представленные в материалах доказательства, пришел к выводу о том, что премия относится к стимулирующим выплатам, не входит в состав обязательной части оплаты труда, ее выплата производится в порядке, на условиях и в размерах, которые предусмотрены в трудовом договоре и в указанных Положениях.

Проверяя законность решения суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции с выводами суда и их правовым обоснованием согласился.

Вместе с тем, судом апелляционной инстанции не было учтено следующее.

Отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу граждан Российской Федерации, прохождением и прекращением муниципальной службы, а также с определением правового положения (статуса) муниципальных служащих определяется Федеральным законом от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее по тексту — Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ).

В соответствии с частью 2 статьи 3 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными данным федеральным законом.

Аналогичные положения содержатся в абзаце седьмом статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым на муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,

распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Частью 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (абзацы второй и третий части 2 названной статьи).

Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзацы пятый и шестой части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью 1 статьи 27 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ за совершение дисциплинарного проступка — неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальным служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей представитель нанимателя (работодатель) имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение с муниципальной службы по соответствующим основаниям.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 3 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется трудовым законодательством (часть 3 статьи 27 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ).

Пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Частью 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. 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. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного

взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (часть первая — шестая данной статьи).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть 1 статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что 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.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 33 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями 3 и 4 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 (часть 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации) (пункт 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.) (абзац 1 пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда

Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Из приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание только в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. При этом бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, явившегося поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, лежит на работодателе. Работник может быть уволен на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения работником трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

Для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан представить в суд доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора. Обязанность же суда, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, проверить по правилам статей 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации достоверность представленных работодателем доказательств в подтверждение факта совершения работником дисциплинарного проступка.

При проверке в суде законности увольнения работника по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к увольнению, с указанием дня обнаружения проступка, 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.

Частью 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации установлено, что суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими (части 1 и 4 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом; выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведенные в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле (пункты 1 — 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Приведенные выше требования процессуального закона в силу абзаца второго части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации распространяются и на суд апелляционной инстанции, который повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учетом особенностей, предусмотренных главой 39 данного кодекса.

В соответствии с пунктом 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в апелляционном определении должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии постановления, мотивы, по которым суд отклонил те или иные доказательства и не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле.

С учетом исковых требований М.Н.ИА. и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права юридически значимыми и подлежащими определению и установлению являлись следующие обстоятельства: допущены ли М.Н.ИА. нарушения трудовых обязанностей, явившиеся поводом для его увольнения, и могли ли эти нарушения быть основанием для расторжения трудового договора; имеется ли вина работодателя в невыполнении своих должностных обязанностей М.Н.ИА.; имеются ли признаки неоднократности неисполнения М.Н.ИБ. без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть такого виновного неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено после наложения на нее ранее дисциплинарного взыскания; соблюдены ли работодателем предусмотренные статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания; соответствовала ли примененная мера дисциплинарной ответственности в виде увольнения тяжести совершенного истцом проступка.

В нарушение требований статей 56, 67, 196, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации названные юридически значимые обстоятельства с учетом положений Гражданского кодекса Российской Федерации предметом обсуждения судебных инстанций не являлись и, соответственно, правовой оценки согласно правилам, установленным статьями 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не получили, в связи с чем выводы судов первой и апелляционной инстанций о законности увольнения М.Н.ИА. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации являются преждевременными.

В связи с вышеизложенным заслуживают внимания доводы кассационной жалобы истца о неверной трактовке судами нижестоящих инстанций природы неоднократности проступка.

Суд апелляционной инстанции неправильно применил требования Федерального закона от 17 января 1992 г. N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», согласно статье 22 которого прокурор лишь вправе требовать от руководителей и других должностных лиц проведения проверок, контрольных (надзорных) мероприятий по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или

подведомственных им организаций, не подменяя собой проведение такой ревизии, проверки финансово — хозяйственной деятельности, аудиторской проверки увеличивающей в силу положений ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации срок привлечения виновного лица к дисциплинарной ответственности до двух лет со дня совершения проступка.

Вмененное М.Н.ИА. нарушение выявлено проверкой, проведенной прокуратурой района по соблюдению бюджетного законодательства и законодательства о контрактной системе в сфере закупок, соответственно к порядку применения взыскания применяется общий 6-месячный срок давности, предусмотренный частью 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Также судами не дана оценка объяснениям стороны истца об отсутствии вины в совершении дисциплинарного проступка, за которое она была привлечена к дисциплинарной ответственности распоряжением ответчика от 4 декабря 2023 г. в виде увольнения, а именно тем обстоятельствам, что глава местной администрации является контрактным управляющим, и он сопровождал исполнение контракта, являясь профессиональным участником рынка муниципальных закупок, передавая М.Н.ИА. счет на оплату и акт оказанных услуг 25 января 2023 г.; при этом глава местной администрации (работодатель) был осведомлен о нарушении срока оплаты по контракту, который истек 16 января 2023 г.

Судом апелляционной инстанции при проверке правильности выводов суда первой инстанции оставлено без внимания то обстоятельство, что проступок, за который истец была уволена, не является повторным, не отвечает признаку неоднократности с иными дисциплинарными взысканиями, что исключает увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, так как на дату его совершения — 16 января 2023 г., истец не имела иных дисциплинарных взысканий, нарушений трудовой дисциплины и претензий по работе со стороны ответчика.

После применения взысканий распоряжениями от 25 мая 2023 г. N 33-к, от 25 мая 2023 г. N 34-к, от 1 декабря 2023 г. N 73-к М.Н.ИА. не совершала нового проступка. Вмененный истцу проступок был совершен до издания вышеуказанных распоряжений и ознакомления с ними, исправить свое поведение после наложения дисциплинарного взыскания 1 декабря 2023 г. за самый первый по времени проступок и надлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности у работника М.Н.ИА. фактически не было возможности.

Из вышеизложенного следует, что дисциплинарный проступок, за который истец была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, был совершен в январе 2023 г. до наложения на нее первого дисциплинарного взыскания в мае 2023 г., в связи с чем отсутствует признак неоднократности неисполнения ею без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть такого неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено ею после наложения на нее ранее дисциплинарного взыскания, а следовательно, увольнение работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, является незаконным.

Такая правовая позиция изложена в абзаце 9 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации от 9 декабря 2020 г.

При изложенных обстоятельствах апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 сентября 2025 г. нельзя признать законным, оно принято с нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное, и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 сентября 2025 г. отменить, направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Кассационное определение в окончательной форме изготовлено 13 февраля 2026 г.