АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Тюмень 23 марта 2026 года

Судебная коллегия по гражданским делам Тюменского областного суда в составе:

председательствующего судьи: [redacted]

судей: [redacted]., [redacted] при участии прокурора: при секретаре судебного заседания: [redacted],

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе истца Ж.С.Н. и апелляционному представлению Ишимского межрайонного прокурора на решение Ишимского городского суда Тюменской области от 19 декабря 2025 года, которым постановлено:

«Исковые требования Ж.С.Н. (паспорт <.....>) к МКУ «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям <.....>» (ИНН <.....>) о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, компенсации морального вреда, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула – оставить без удовлетворения».

Заслушав доклад судьи Тюменского областного суда [redacted]., судебная коллегия

у с т а н о в и л а:

Ж.С.Н. обратился в суд с иском с учетом уточнений исковых требований к Муниципальному казенному предприятию «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям <.....>», (далее по тексту МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>»), в котором просит:

- признать незаконным приказ <.....>-к директора МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» от 02.10.2025 о прекращении (расторжении) трудового договора на основании подпункта «а» пункта 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ;

- восстановить на работе в должности <.....>»;

- взыскать с МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» в пользу Ж.С.Н. средний заработок за время вынужденного прогула;

- взыскать с МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» в пользу Ж.С.Н. компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей;

Исковые требования мотивированы тем, что с 03.05.2014 по <.....> Ж.С.Н. состоял в трудовых отношениях с МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» в должности <.....>, заключен трудовой договор (далее-ЕДДС).

02.10.2025 приказом директора МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» <.....>-к трудовой договор с истцом прекращён по инициативе работодателя на основании подпункта «а» пункта 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, за прогул.

Истец с приказом об увольнении не согласен, считает, что прогула не совершал. Указывает, что по семейным обстоятельствам возникла необходимость срочно ехать в г. Тюмень, в связи с чем утром 22.09.2025 истец предложил первой смене поменяться сменами с 24.09.2025 на 23.09.2025, на что те не возражали. ФИО2, с которой он состоит в одной смене, не возражала.

Также истец 22.09.2025 согласовал данный вопрос с непосредственным начальником ЕДДС ФИО1, который также не возражал, но впоследствии подал на имя руководителя докладную о невыходе истца на работу.

23.09.2025 на смену вместо истца и ФИО2 заступили Свидетель №1 и Свидетель №2, а 24.09.2025 заступили на смену истец и ФИО2 Все происходящее было зафиксировано камерой видеонаблюдения.

Указывает, что у ответчика сложилась практика устного уведомления руководства о замене смен, в нормативных локальных актах ответчика не урегулирована порядок замены смен.

Также считает, что назначенное наказание в виде увольнения не соответствующим проступку, учитывая, что фактически прогула не совершал.

В результате нарушения трудовых прав истцу причинены нравственные страдая, которые оценил в 50 000 рублей.

В судебном заседании суда первой инстанции истец Ж.С.Н. и его представитель ФИО13 исковые требования поддержали, пояснив, что истцу необходимо было оказать помощь дочери, которая попала в ДТП, на иждивении у которой находятся несовершеннолетние дети.

Представители ответчика МКУ «Управление по делам ГО и ЧС» ФИО14 и ФИО15, представители третьего лица, без самостоятельных требований администрации <.....> ФИО17, ФИО16 в судебном заседании суда первой инстанции возражали против удовлетворения исковых требований.

Прокурор, участвующий в судебном заседании полагала исковые требования о восстановлении на работе подлежащими удовлетворению.

Судом постановлено вышеуказанное решение, не согласившись с которым прокурор Ишимской межрайонной прокуратуры, в апелляционном представлении просит решение суда отменить и принять новое решение об удовлетворении исковых требований.

Указывает, что судом не приняты во внимание показания свидетелей ФИО2, Свидетель №3, Свидетель №2, Свидетель №1, подтвердившие факт того, что у ответчика сложилась практика замены смен по устной договоренности уже длительный период времени. Судом ошибочно сделаны выводы об отсутствии уважительности причин неявки на рабочее место, поскольку из материала дела и свидетельских показаний, следует что истец уведомил непосредственного начальника ЕДДС ФИО1, и согласовал перенос рабочей смены с 23 на <.....> по семейным обстоятельствам, что не отрицал сам ФИО1 Полагает, что основанием для увольнения истца послужили ложные показания ФИО1, который изначально согласовал замену смены, а позднее написал докладную записку на имя работодателя.

Приводит доводы о том, что отсутствует механизм замены смен, в частности в каких-либо нормативных документах МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» не указан порядок замены смены, а согласно фактически сложившемуся порядку замены смен было достаточно получить согласие от заменяемой смены и от начальника ЕДДС ФИО1, следовательно, прогула со стороны истца не было, так как истец действовал по сложившейся практике по замене рабочих смен.

Не согласившись с вышеуказанным решением суда, истец Ж.С.Н. в апелляционной жалобе просит его отменить и принять новое решение об удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Указывает, что письменные заявления о замене смен оформляются сотрудниками учреждения только в случае, если перестановка смен влияет на размер заработной платы, в остальных случаях по сложившейся практике по устной договоренности. Полагает, что представленные ответчиком заявления сотрудников о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы не имеют отношения к данному делу, поскольку данные заявления написаны в связи с предоставлением отпусков, а не по замене смен.

Также обращает внимание, что на момент привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения от 02.10.2025 года, у него отсутствовали дисциплинарные взыскания, с момента наложения на него последнего дисциплинарного взыскания прошло более двух лет (24.12.2019, 14.02.2023). Полагает, что выводы суда о том, что практика замены смен без заявлений работников имела место лишь с 23 по 24 сентября 2025 года не соответствует фактическим обстоятельствам дела, так как с 18 по 19 сентября 2025 года также произведена замена смен без письменного заявления, иные доводы, аналогичны доводам, изложенным в апелляционном представлении.

На апелляционную жалобу и апелляционное представление поступили возражения ответчика МКУ «Управление по делам ГО и ЧС» и Администрации <.....>, в которых просят решение суда оставить без изменения, жалобу, без удовлетворения.

Информация о времени и месте рассмотрения дела в суде апелляционной инстанции была заблаговременно размещена на официальном сайте Тюменского областного суда oblsud.tom.sudrf.ru (раздел «Судебное делопроизводство»).

В судебном заседании суда апелляционной инстанции проведенном в порядке ВКС истец Ж.С.Н. и его представитель ФИО13 жалобу поддержали.

Представитель третьего лица, без самостоятельных требований администрации <.....> ФИО17 в судебном заседании суда апелляционной инстанции проведенном в порядке ВКС просил оставить решение суда без изменения, а жалобу истца без удовлетворения.

Прокурор, участвующий в судебном заседании суда апелляционной инстанции представление поддержал, с апелляционной жалобой истца согласился.

Иные лица участвующие в деле в суд апелляционной инстанции не явились при надлежащем извещении, уважительных причин отсутствия суду не представили, об отложении судебного разбирательства не ходатайствовали в связи с чем, учитывая положения ст. 167 ГПК РФ, судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела в пределах доводов апелляционной жалобы и апелляционного представления в соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, обсудив доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления, возражения на них, судебная коллегия полагает следующее.

Как следует из материалов дела и установлено судом первой инстанции, Ж.С.Н. принят на работу МКУ «Управление по делам ГО и ЧС» на основании приказа от <.....> <.....>-к оператором справочной службы, с ним заключен трудовой договор от 13.05.2014 <.....>, с 28.09.2017 года переведен в <.....> (далее по тексту <.....>) на должность <.....>. Пунктом 7.1. трудового договора Ж.С.Н. установлена сменная работа с предоставлением выходных дней по скользящему графику и вводится суммированный учет рабочего времени (т.1 л.д. 57-61, 62-74, 77,79).

Постановлением Администрации г. Ишима от 28.12.2010 № 1993 «О создании единой дежурно-диспетчерской службы городского округа город Ишим» утверждено Положение о единой дежурно-диспетчерской службе города Ишима (в редакции постановлений Администрации г. Ишима от 25.09.2017 № 893, от 05.10.2020 № 757), с учетом изменений, внесенных Постановлением Администрации города Ишима от 20.02.2023 № 247 (т.1 л.д.199-221,230-252), где п. 2.2. указано, что <.....> осуществляет обеспечение деятельности ОМСУ в области защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций, управление силами и средствами единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, предназначенными и привлекаемыми для предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, а также в условиях ведения гражданской обороны, организации информационного взаимодействия федеральный органов исполнительной власти РФ, органов исполнительной власти субъектов, органов местного самоуправления и организаций при осуществлении мер информационной поддержки принятия решений и при решении задач в области защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны, оповещения и информирования населения о чрезвычайных ситуациях, координации деятельности органов повседневного управления единой государственной системы предупреждения ликвидации чрезвычайных ситуаций.

<.....> осуществляет свою деятельность во взаимодействии с постоянно действующими органами и органами повседневного управления единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций регионального, муниципального и объектового уровня, организациями (подразделениями) органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, обеспечивающими деятельность этих органов в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций (происшествий), дежурно-диспетчерской службами, действующими на территории муниципального образования и <.....> соседних муниципальных образований (п.2.4.).

Непосредственным руководителем истца является начальник <.....> ФИО1

Правилами внутреннего трудового распорядка для работников дежурной смены <.....> устанавливается сменный режим работы, определяемый условиями: учетный период 1 календарный год, норма часов за учетный период рассчитывается исходя из 40-часовой пятидневной недели. Перечень должностей работников дежурной смены ЕДДС, для которых может вводиться сменный режим работы оформляется ежегодно приказом по учреждению (п. 5.1.1). На работника учреждения распространяются ограничения, связанные со спецификой работы, специально уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и техногенного характера, в соответствии с Федеральными законами (п.3.4.)

Приказом МКУ «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям <.....>» <.....> от <.....> в <.....> оперативному <.....> установлен сменный режим работы с использованием суммированного учета рабочего времени и выходными днями согласно графика сменности разработанным начальником ЕДДС и утвержденный директором учреждения (пункт 3). Согласно приложению <.....> к данному приказу, при сменном режиме для работника <.....> пункта 3 настоящего приказа – <.....> (в пределах установленной продолжительности смены, согласно графика сменности) установлен режим рабочего времени с 08:30-24:00, 24:00-08:30 (т.1 л.д. 54-55).

24.07.2025 начальником МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» утвержден график сменности ЕДДС на сентябрь 2025 года, при этом по графику смена Ж.С.Н. и ФИО2 установлена с 8-30 часов 23.09.2025 до 8-30 часов 24.09.2025 (т.1 л.д. 47).

Из актов о невыходе на работу, составленные 23.09.2025 в 13-30 часов и 24.09.2025г. в 07-30 часов, следует, что оперативный дежурный Ж.С.Н. не вышел на работу и не приступил к выполнению трудовых обязанностей (т.1 л.д.20-21, 35-36).

В служебной записке начальника службы ФИО1 от 23.09.2025 указано, что согласно утвержденного графика сменности <.....> <.....> на сентябрь 2025 года (датированного 24 июлем 2025 года) 23 сентября 2025 года на смену должны заступить оперативный дежурный ЕДДС Ж.С.Н. и помощник оперативного дежурного ЕДДС ФИО2, фактически на смену 23 сентября заступили оперативный дежурный Свидетель №1 и помощник оперативного дежурного Свидетель №2, на мой вопрос «почему Свидетель №1 и Свидетель №2 вышли не в свою смену», Свидетель №1 пояснила, «что ей позвонил Ж.С.Н. и сказал, они меняются сменами, начальник ЕДДС [redacted] в курсе». Поясняю, с какими-либо предложениями или просьбами поменять смены в графике между Ж.С.Н. и Свидетель №1 никто не обращался, документов для согласования о переносе не подписывал (т.1 л.д. 37);

24.09.2025 директором МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» ФИО14 было предъявлено письменное требование Ж.С.Н. о предоставлении письменных объяснений по факту отсутствия на рабочем месте в течение смены 23.09.2025. С требованием работник ознакомлен 24.09.2025 (т.1 л.д.38).

Из объяснительной от 25.09.2025 Ж.С.Н., о причинах отсутствия на рабочем месте 23.09.2025 г., следует, что утром 22.09.2025 по семейным обстоятельствам предложил 1 смене поменяться сменами с 24.09.2025 на 23.09.2025 они дали свое согласие. После чего позвонил [redacted] и спросил ее согласие. Также поставил в известность начальника <.....> ФИО1, что по семейным обстоятельствам ему нужно поменяться сменами с 23.09.2025 на 24.09.2025, который дал свое согласие и сказал, чтобы он согласовал с 1 сменой перестановку. Об этом истец им и сообщил. Поэтому 23.09.2025 на смену заступили ФИО19 и Свидетель №2, а 24.09.2025 истец и ФИО2. В кабинете <.....> установлена камера видеонаблюдения, которая фиксирует все, что происходит в кабинете <.....>. Факт согласия начальника <.....> на перестановку смен прошу Вас проверить по записям и провести необходимую проверку. На протяжении многих лет работы в <.....> перестановка сменами согласовывалась с начальником <.....>, как в случае замены смен с 19.09.2025 на <.....> с 3 сменой. На трудовом процессе и работе <.....> замена сменами никак не повлияла. Все отработали без замечаний (т.1 л.д.19,39);

Из объяснений оперативного дежурного Свидетель №1 от <.....> следует, что он, придя на смену 21 сентября ОД Ж.С.Н. попросил нас ОД Свидетель №1 и ПОД Свидетель №2 поменяться сменами с 24 на 23 сентября, мы были не против. 22 сентября (понедельник) ОД Ж.С.Н. отправил сообщение, пишу дословно: «Доброе утро 1 смена работает 23, а 4 смена 24, [redacted] в курсе не против» (т.1 л.д.45).

В материалах дела имеется скриншот переписки, где контакт «Ж.С.Н.» направил сообщение вышеуказанного в объяснительной Свидетель №1 содержания, контакты «ФИО2», «Свидетель №2» отправили сообщение «Принято» (т.1 л.д.46).

Из журнала приема и сдачи дежурства дежурными ЕДДС <.....>, журнала инструктажа дежурной смены <.....> следует, что 23.09.2025 заступила дежурная смена Свидетель №1, Свидетель №2, а сменила их 24.09.2025 смена Ж.С.Н., ФИО2 (т.1 л.д. 40-44)

Приказом <.....>-к от 02.10.2025 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) прекращено действие трудового договора от 13.05.2014г. <.....>, Ж.С.Н. уволена со 02.10.2025 из единой дежурно-диспетчерской службы с должности <.....>, за однократное грубое нарушение работниками трудовых обязанностей - прогул (т.1 л.д. 17).

В судебном заседании в суде первой инстанции были опрошены в качестве свидетелей: ФИО2, пояснившая, что 22.09.2025 ей позвонил Ж.С.Н. и предложил поменяться сменами с 23.09.2025 года на 24.09.2025 года, на что она согласилась, только нужно поставить в известность начальника. Затем в мессенджере пришло сообщение, что 23.09.2025 на смену выходят Свидетель №2 и Свидетель №1, а 24.09.2025 выходят Ж.С.Н. и [redacted], начальник не против. 24.09.2025 ФИО2 и Ж.С.Н. пришли на смену с утра. Предыдущая смена им сказала, что они написали объяснительные, почему вышли не в свою смену. ФИО2 и Ж.С.Н. тоже написали объяснительные, затем 01.10.2025 свидетеля ознакомили с актом, с которым она была не согласна. 02.10.2025 ФИО2 как и Ж.С.Н. была уволена за прогул. Пояснила, что у работодателя существует практика замены смен, без написания соответствующих заявлений. Указала, что непосредственным руководителем для них является начальник <.....> [redacted].

Свидетель №3 пояснила, что 21.09.2025 пришла на смену, при ней Ж.С.Н. обратился к Свидетель №1 и Свидетель №2 для того, чтобы поменяться сменами по семейным обстоятельствам с 23.09.2025 года на 24.09.2025 года. Коллеги сказали, что они не против поменяться сменами. Ж.С.Н. сказал, что уточнит у ФИО2, не против ли она поменяться сменами, и если не против, то обратиться к начальнику <.....>. 22 сентября 2025 года где-то в районе

07:40 часов Ж.С.Н. позвонил ФИО2 при ней в кабинете, ФИО2 согласилась поменяться сменами. В 08:00 часов в кабинет пришел начальник <.....> ФИО1, Ж.С.Н. к нему обратился, с вопросом замены смен, ФИО1 сказал, что он не против. Указала, что Ж.С.Н. получил устное согласие от начальника <.....> ФИО1, такая практика замены смен имеет место быть в учреждении - МКУ «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям <.....>». Однако если же смены выпадают в разных месяцах или на выходные нерабочие праздничные дни, то заявление вероятнее всего будет написано, поскольку такая замена может повлиять на размер заработной платы. Пояснила, что по всем вопросам организации работы <.....> обращаются всегда к начальнику <.....>, в данном случае к ФИО1.

Свидетель №2, пояснила, что ей известно, что Ж.С.Н. уволили за прогул. 21 сентября 2025 года Ж.С.Н. попросил их с Свидетель №1 поменяться сменами с 23 сентября 2025 на 24 сентября 2025 года. В связи с тем, что начальника <.....> ФИО1 не было на месте, договорились, что 22 сентября Ж.С.Н. сообщит о решении по вопросу замены смен. 22.09.2025 пришло сообщение от Ж.С.Н. о том, что ФИО1 не против, она и Свидетель №1 вышли на работу 23.09.2025, 24.09.2025 их сменили Ж.С.Н. и ФИО2. Указала, что сменами всегда менялись в устной форме, уведомляли только начальника <.....>. В случае с Ж.С.Н. полагает, что имели место неприязненные отношения, ФИО2 неоднократно предлагали уволиться.

Свидетель №1, пояснила, что её смена была 20 сентября 2025 года, 21 сентября 2025 года на смену заступили Ж.С.Н. и ФИО2 Ж.С.Н. попросил поменяться сменами с 23 сентября 2025 года на 24 сентября 2025 года по семейным обстоятельствам. Для этого нужно было согласие [redacted] и начальника <.....> ФИО1. 23 сентября 2025 года, когда свидетель пришла на работу, то начальник <.....> сказал, что замена смен согласована не была заявления написано не было. Свидетель написала объяснительную по фату выхода на работу 23.09.2025. Практика замены смен без письменных заявлений в учреждении - МКУ «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям <.....>» практиковалась, необходимо только было предупредить начальника <.....> и получить его согласие. Заявление нужно было писать, только если менялась оплата труда.

ФИО1, пояснил, что 22 сентября 2025 года к нему подошел Ж.С.Н. и пояснил, что будет произведена замена смен с 23.09.2025 года на 24.09.2025 года. Пояснил, что Ж.С.Н. его ни о чем не спрашивал, а поставил перед фактом. Свидетель ему ответил: «хорошо». Указал, что смены подлежат корректировке на основании письменного заявления работника, которое подлежит согласованию. На замену смен с 23.09.2025 года на 24.09.2025 года, он согласия не давал.

ФИО9, пояснила, что не знала о замене смен с 23.09.2025 года на 24.09.2025 года, и была удивлена, когда на смену пришел другой человек. Для того, чтобы поменяться сменами необходимо было написать заявление, по устной договоренности замена смен не производилась.

ФИО10, пояснила, что замена смен в учреждении происходит по заявлению работников учреждения. Без заявления она сменами никогда не менялась.

Разрешая заявленные требования и отказывая в их удовлетворении, суд первой инстанции руководствуясь ст. ст. 22, 81, 192 Трудового кодекса РФ, правовой позицией изложенной в пунктах 23, 39 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации», пришел к выводу о том, что увольнение истца явилось законным, поскольку имел место прогул, т.е. отсутствие истца 23.09.2025 г. на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня.

Отказав в удовлетворении основного требования о признании приказа об увольнении незаконным суд отказал в производных требованиях о восстановления на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Проверяя решение суда по доводам апелляционной жалобы и апелляционного представления, судебная коллегия полагает следующее.

В силу подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя является в данном случае разновидностью дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины, в связи с чем для его применения необходимо соблюдение требований ст. ст. 192 - 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

В силу положений ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям.

Порядок и процедура наложения дисциплинарного взыскания работодателем на работника регламентирована положениями ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

В пункте 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2, 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 (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Обязанность по доказыванию наличия оснований для увольнения работника по инициативе работодателя и соблюдения процедуры увольнения возложена на работодателя в силу ч. 1 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, п. 38 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2.

В связи с указанным именно ответчик должен был представить суду доказательства законности оспариваемого приказа, принятия решения об увольнении истца, что заключается не только в представлении доказательств соблюдения процедуры увольнения, но и в данном случае опровержения доводов истца и показаний свидетелей о сложившейся на предприятии практики замены смен по устному согласованию с непосредственным руководителем, а также доказательства соблюдения требований ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации при выборе меры взыскания.

Однако с учетом пояснений истца и показаний свидетелей ФИО2, Свидетель №3, Свидетель №2, Свидетель №1 и материалов дела, судебная коллегия приходит к выводу о том, что у ответчика сложилась практика устного согласования замены смен по устной договоренности с начальником <.....>, процедура замены смен не прописана в локальных нормативных актах ответчика. Замена смены Ж.С.Н. и ФИО2 с 23.09.2025г. на 24.09.2025г. была согласована с непосредственным их начальником <.....> ФИО1

Принимая во внимание изложенное, судебная коллегия находит не верными выводы суда о законности увольнения истца за совершение прогула, произведенного ответчиком исключительно с точки зрения формальной оценки обстоятельств происшествия (отсутствия оформленного с его стороны заявления и приказа о замене смен), при доказанности факта достаточности согласования замены смены, что в данном деле нашло свое подтверждение пояснениями истца и показаниями свидетелей, материалами дела. Отсутствие на работе Ж.С.Н. 23.09.2024 года не является прогулом, поскольку замена смен фактически была согласована с начальником <.....> ФИО1 и истец вышел на работу в смену 24.09.2025г. вместо положенного 23.09.2025г., при этом доказательств негативных последствий для рабочего процесса <.....> в результате замены смен или не выхода истца в смену 23.09.2025г., работодателем не представлено.

Таким образом, действуя во исполнение приведенных требований закона, судебная коллегия, проанализировав представленные сторонами доказательства, установив фактические обстоятельства дела, пришла к выводу о том, что увольнение истца подпункту а пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации произведено с нарушением установленной процедуры расторжения трудового договора, основания для привлечения Ж.С.Н. к дисциплинарной ответственности не нашли свое подтверждение в судебном заседании, следовательно, требования истца подлежат удовлетворению, приказ <.....>-к директора МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» от 02.10.2025г об увольнении истца является незаконным, в связи с чем истец подлежит восстановлению в ранее занимаемой должности оперативного дежурного единой диспетчерской службы в МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» с 03 октября 2025 г.

В силу статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим

индивидуальный трудовой спор. В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Разрешая требование о взыскании в пользу, Ж.С.Н. среднего заработка за время вынужденного прогула, судебная коллегия исходит из следующего.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно абз. 2 ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

В соответствии с частью 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Правила расчета средней заработной платы установлены ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно частям 1 - 3 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных данным Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, определены Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 N 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (далее также – Положение).

В силу пункта 4 Положения расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Согласно пункту 9 Положения средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

В соответствии с пунктом 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок (кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска). Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период. Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

Как следует из материалов дела, Ж.С.Н. принят на работу МКУ «Управление по делам ГО и ЧС» на основании приказа от <.....> <.....>-к <.....>, с ним заключен трудовой договор от 13.05.2014 <.....>, с 28.09.2017 года переведен в <.....> на должность а <.....>.

Пунктом 7.1. трудового договора Ж.С.Н. установлена сменная работа с предоставлением выходных дней по скользящему графику и вводится суммированный учет рабочего времени (т.1 л.д. 57-61, 62-74, 77,79).

Правилами внутреннего трудового распорядка для работников дежурной смены ЕДДС устанавливается сменный режим работы, определяемый условиями: учетный период 1 календарный год, норма часов за учетный период рассчитывается исходя из 40-часовой пятидневной недели. Перечень должностей работников дежурной смены ЕДДС, для которых может вводиться сменный режим работы оформляется ежегодно приказом по учреждению (п. 5.1.1). На работника учреждения распространяются ограничения, связанные со спецификой работы, специально уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и техногенного характера, в соответствии с Федеральными законами (п.3.4.)

Приказом МКУ «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям <.....>» <.....> от 23.12.2024 в ЕДДС <.....> установлен сменный режим работы с использованием суммированного учета рабочего времени и выходными днями согласно графика сменности разработанным начальником <.....> и утвержденный директором учреждения (пункт 3). Согласно приложению <.....> к данному приказу, при сменном режиме для работника <.....> пункта 3 настоящего приказа – <.....> (в пределах установленной продолжительности смены, согласно графика сменности) установлен режим рабочего времени с 08:30-24:00, 24:00-08:30 (т.1 л.д. 54-55).

Приказом <.....>-к от 02.10.2025 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) прекращено действие трудового договора от 13.05.2014г. <.....>, Ж.С.Н. уволена со 02.10.2025 из единой дежурно-диспетчерской службы с должности оперативного дежурного, за однократное грубое нарушение работниками трудовых обязанностей - прогул (т.1 л.д. 17).

Применяя вышеуказанные нормы трудового законодательства, учитывая, что увольнение истца произведено 02 октября 2025 года, то расчетным периодом для исчисления его среднего заработка за время вынужденного прогула является период с 03 октября 2025 года по 23 марта 2026 года (дата вынесения апелляционного определения).

Согласно расчетным листкам, справкам о среднечасовом тарифе и заработной плате, табеле учета рабочего времени представленной МКУ «Управление по делам ГО и ЧС» по запросу суда апелляционной инстанции за период с октября 2024 года по сентябрь 2025 года истцу Ж.С.Н. начислена заработная плата в размере 514 681,38 рублей при отработке 1 961 часов, следовательно, среднедневной заработок истца в расчетном периоде составит 262,46 рублей (514 681,38 рублей / 1 961 часов), исходя из следующего:

Из табеля учета использования рабочего времени следует что истцом за период с октября 2024 года по сентябрь 2025 года отработано 1 961 часов: в 2024 году за октябрь - 216, ноябрь – 168, декабрь – 48: в 2025 году за январь – 198,5, февраль - 168, март – 194, апрель – 200,5, май – 192, июнь -168, июль – 48, август – 168, сентябрь – 192.

Пунктом 3 Положения предусмотрено, что для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Согласно расчетным листкам за период с октября 2024 года по сентябрь 2025 года заработная плата истца составляет в размере 514 681,38 рублей, из расчета в 2024 году за октябрь – 59 935,90, ноябрь – 29 442,35, декабрь – 43 176,83: в 2025 году за январь – 51 354,92, февраль - 74 503,93, март – 45 634,77, апрель – 47524,30, май – 43 708,22, июнь – 34 624,82, июль – 9 345,63, август – 33 202,65, сентябрь – 42 227,06.

Из представленного МКУ «Управление по делам ГО и ЧС» по запросу суда апелляционной инстанции графиков сменности, при учете того, что Ж.С.Н. бы осуществлял трудовую деятельность, следует, что количество смен/отработанных часов Ж.С.Н. в период с 03.10.2025 по 23 марта 2026 года составило бы в 2025 году октябрь – 168 час., ноябрь – 183,5 час., декабрь - 176,5 час., в 2026 году за январь – 192 час., февраль – 168 час., март - 144 час. Следовательно, средний заработок за все время вынужденного прогула за период с 03.10.2025 по 23 марта 2026 года (дата вынесения апелляционного определения) составляет в размере 270 858,72 рубля (262,46 рублей * 1 032 час.). Указанная сумма подлежит взысканию с ответчика МКУ «Управление по делам ГО и ЧС» в пользу истца с удержанием при выплате налога на доходы физических лиц.

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

Как разъяснено в абз. 1 п. 46 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года N 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда" (далее Постановление от 15 ноября 2022 года N 33), работник в силу ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав любыми неправомерными

действиями или бездействием работодателя (незаконным увольнением или переводом на другую работу, незаконным применением дисциплинарного взыскания, нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, не оформлением в установленном порядке трудового договора с работником, фактически допущенным к работе, незаконным привлечением к сверхурочной работе, задержкой выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности, необеспечением безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и др.).

Учитывая, что имело место нарушение трудовых прав истца, судебная коллеги полагает в соответствии с положениями ст. 237 Трудового кодекса РФ, взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., исходя из конкретных обстоятельств дела, требований разумности и справедливости.

При изложенных обстоятельствах заслуживают внимание доводы апелляционной жалобы истца и апелляционного представления прокурора, решение Ишимского городского суда Тюменской области от 19 декабря 2025 года подлежит отмене с вынесением нового решения, которым признать незаконным приказ МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» <.....>-к от 02.10.2025г об увольнении истца, восстановить истца на работе МКУ «Управление по делам ГО и ЧС <.....>» в должности оперативного дежурного единой диспетчерской службы в с 03 октября 2025 г., взыскать с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула в размере 270 858,72 рублей, с удержанием при выплате НДФЛ, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

В соответствии со ст. 211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации апелляционное определение подлежит немедленному исполнению в части восстановления Ж.С.Н. на работе.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 328-330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

о п р е д е л и л а:

решение Ишимского городского суда Тюменской области от 19 декабря 2025 года отменить и вынести новое решение, которым

Признать незаконным приказ муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям <.....>» <.....>-к от 02.10.2025 года об увольнении.

Восстановить Ж.С.Н. (<.....> года рождения, паспорт гражданина РФ <.....>) на работе в муниципальном казенном учреждении «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям <.....>» в должности <.....> с <.....>

Взыскать с муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям <.....>», (ИНН <.....>) в пользу Ж.С.Н. (<.....> года рождения, паспорт гражданина РФ <.....>) средний заработок за время вынужденного прогула в размере 270 858,72 рублей, с удержанием при выплате НДФЛ, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Решение в части восстановления в должности подлежит немедленному исполнению.

Председательствующий:

Судьи коллегии:

Мотивированное апелляционное определение изготовлено в окончательной форме 26.03.2026 г