

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ДЕРБЕНТСКИЙ  
РАЙОННЫЙ СУД  
Республики Дагестан**

**368600 г.Дербент, ул.Эмиргамзаева, 23.  
тел. 4-33-62 факс (240) 4-03-38**

№ дела 2-333/2026 № 2440

**23.03.2026**

Меджидова Эллена Шерифовна  
РД, Дербентский район, п.Белиджи,  
ул.Агасиева, 62, 368615

Представитель Гаджиев Ислам Султанович  
РД, г.Дербент, ул.Буйнакского, д.32, 368601

МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева»  
РД, Дербентский район, п.Белиджи,  
ул.Школьная, д.27 «А», 368615

Государственная инспекция труда в РД  
РД, г.Махачкала. ул.Панфилова, д.38, 367010

Прокурор г.Дербент Морозов А.С.  
РД, г.Дербент, ул.Гагарина, 23-а, 368600

Председатель первичной профсоюзной  
организации Пирмурадов Джафар Саруевич  
РД, Дербентский район. п.Белиджи,  
ул.Школьная, 27 "а", 368615

МКУ «Управление Образования МР  
«Дербентский район»  
Нагиева Аят Тамирлановна  
РД, г.Дербент, ул.Буйнакского, 10, 368601

Дербентская Районная организация  
Общероссийского профсоюза образования  
✓ Алиева Диляра Кахидовна  
РД, г.Дербент, ул.В.И.Ленина, 48, 368602

Направляется копия решения Дербентского районного суда РД от  
10.03.2026г., для исполнения.

Приложение: копия решения на 17 л.

Судья Дербентского  
районного суда РД

М. Р. Сурхаев

Рок ~ 23  
от 27.03.2026г.

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

10 марта 2026 г.

г.Дербент

Дербентский районный суд Республики Дагестан в составе председательствующего судьи Сурхаева М.Р. при секретаре Агаевой З.М., с участием истца Меджидовой Э.Ш., ее представителя по доверенности – Гаджиева И.С., представителя ответчика МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева» п.Белиджи Дербентского района Республики Дагестан - директора Джабраиловой Б.Н., председателя Дербентской районной организации Общероссийского Профсоюза образования Алиевой Д.К., начальника МКУ «Управление Образования МР «Дербентский район» Нагиевой А.Т., председателя первичной профсоюзной организации Пирмурадова Д.С., и помощника прокурора г.Дербент Саруханова М.Р.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в г.Дербенте гражданское дело №2-333/2026 по иску Меджидовой Эллены Шерифовны к МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева», третьи лица: Государственная инспекция труда в РД, МКУ «Управление Образования МР «Дербентский район», Дербентская Районная организация Общероссийского профсоюза образования, председатель первичной профсоюзной организации Пирмурадов Д.С. о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

установил:

Меджидова Э.Ш. обратилась в Дербентский районный суд Республики Дагестан с иском к МБОУ «ООШ им.Г.Лезгинцева», третьи лица: Государственная инспекция труда в РД, МКУ «Управление Образования МР «Дербентский район», Дербентская Районная организация Общероссийского профсоюза образования, председатель первичной профсоюзной организации Пирмурадов Д.С. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В обоснование иска указала, МБОУ ООШ им. Г. Лезгинцева истец работает с 2000 по 2001 год, с 2006 по настоящее время, а крайний трудовой договор - №22-ТД от 01 сентября 2010 г.

05.12.2025 года в МБОУ «ООШ им. Лезгинцева» издадут Приказ № 73 «О прекращении расторжения трудового договора с работником (увольнении). С данным приказом Меджидова Э.Ш. категорически не согласна, и считает, что этот приказ нарушает ее трудовые и конституционные права, и издан на основе предвзятости и неприязненных отношений по отношению к ней со стороны определенного круга лиц, которые продолжаются уже несколько лет.

Данный приказ об ее увольнении является повторным, так как в 2025 году та же исполняющая обязанности директора Джабраилова Б.Н. выносила приказ о расторжении трудового договора с Меджидовой Э.Ш. Первая

попытка со стороны и.о. Джабраиловой Б.Н. уволить с работы Меджидову Э.Ш. была в апреле прошлого года. 24 апреля 2025 года и.о. Директора Джабраилова Б.Н. издает Приказ N268 «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнение) Меджидовой Э.Ш.

По вышеуказанному приказу об увольнении истец Меджидова Э.Ш. 23.05.2025 г. обращалась в Дербентский районный суд с исковым заявлением о признании увольнения незаконным и о восстановлении на работе.

21.07.2025 года в Дербентском районном суде исковые требования Меджидовой Э.Ш. судом были удовлетворены. Однако, прокуратурой г. Дербента решение суда первой инстанции было обжаловано в Верховный суд РД, где прокуратура просила отменить решение и принять новое решение по делу, 27.11.2025 года Верховный суд РД отменяет решение суда первой инстанции и принимает новое решение, которым удовлетворяет исковые требования в том же объеме, в котором удовлетворил суд первой инстанции, Меджидова Э.Ш. восстанавливается на работе с 25.02.2025 года,

Меджидова Э.Ш. после восстановления на работе, ходила на работу. Каждый раз, когда она приходила на работу, ее не допускали к исполнению свои функциональных обязанностей. Некоторое время и.о. директора не допускала ее к работе до появления сотрудников ОСП в учебном заведении.

После невыносимого предвзятого отношения со стороны Джабраиловой Б.Н., она перестала ходить на работу в ноябре 2025 года, так как ждала реакции и оценки действий Джабраиловой Б.Н. от прокуратуры, от трудовой инспекции и администрации Дербентского района.

12 декабря 2025 года получила почтовое письмо с описью вложения от Джабраиловой Б.Н., в котором был вложен приказ N273 «О прекращении трудового договора с работником», который был издан 05.12.2025 г. Так и узнала о том, что ее уволили.

Приказ об увольнении от 05.12.2025 года, по общему правилу срок один месяц истекает 6 января. Однако, копия приказа об увольнении была получена 12.12.2025 года по почте России, имеется месяц для подачи обращения в суд со дня получения приказа об увольнении,

Однако, на день подачи данного искового заявления если суд сочтет срок 1 месяц истекшим, то истец ходатайствует перед судом о восстановлении срока на подачу искового заявления в суд, ввиду следующих уважительных причин: в календарном месяце с 12.12.2025 г. по 12.01.2026 г. имелись 18 выходных дней, 12 из которых были непрерывными с 31.12.2025 по 11.01.2026 г.). Данное обстоятельство сильно затрудняет своевременное обращение в суд.

Просит восстановить упущенный срок для подачи искового заявления в суд по спорам об увольнении, предусмотренным ст. 392 ТК РФ.

Признать незаконным и отменить Приказ 73 от 05.12.2025 г. «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) Меджидовой Э.Ш.

Восстановить Меджидову Элену Шерифовну в МБОУ ООШ им. Г. Лезгинцева п. Белиджи Дербентского района в прежней должности.

Взыскать с МБОУ ООШ им. Г. Лезгинцева п. Белиджи Дербентского района в пользу Меджидовой Э.Ш. компенсацию в размере среднего заработка за период вынужденного прогула по день фактического восстановления на работе.

В судебном заседании истец Меджидова Э.Ш. и ее представитель по доверенности Гаджиев И.С. искивые требования поддержали и просили их удовлетворить по изложенным в исковом заявлении основаниям.

Представитель истца Меджидовой Э.Ш. - Гаджиев И.С. пояснил, что Меджидова Э.Ш. на протяжении всего времени со дня судебного заседания по восстановлению на работе, т.е. с 21.07.2025 г., и до дня повторного увольнения, т.е. до 05.12.2025 г., так и не была ознакомлена под роспись с приказом о восстановлении на работе, либо с приказом об отмене предыдущего приказа об увольнении. Ни один из названных приказов не был предоставлен Меджидовой Э.Ш. со дня восстановления до дня увольнения.

Меджидова Э.Ш. с первого дня выхода на работу, после восстановления судом, не была допущена даже на территорию школы. Джабраилова переходя на личность и оскорбляя Меджидову, выгнала ее из школы, не допустив к работе без судебного решения, что противоречит трудовому законодательству и решению суда, в котором говорится о немедленном исполнении решения суда о восстановлении на работе уволенного работника. При этом, сама Джабраилова была на оглашении решения суда о восстановлении ее на работе, однако 23 июля 2025 года, ссылаясь на отсутствие решения суда, не допустила ее к работе. Вместо восстановления на работе, Джабраилова всеми возможными способами проявляла свою неприязнь в адрес Меджидовой, оскорбляла ее, выгоняла со школы, и показывала свою злость на то, что Меджидова восстановилась через суд. Акт приема-сдачи имущества с Меджидовой Э.Ш. на протяжении всего времени (со дня восстановления судом на работе и до дня повторного увольнения) — так и не был составлен. Меджидова фактически не была допущена к выполнению своих функциональных обязанностей. При этом, с учебным расписанием и графиком ее работы она также не была. 21.10.2025 г. Джабраилова отправляет Меджидову для прохождения медкомиссии на словах, без вручения направления для ее прохождения. При этом заявляя Меджидовой, что отстраняет ее от работы до того времени, пока не принесет медкнижку с пройденным плановым медицинским осмотром. Увольнение работника школы производится с письменного согласия Профкома первичной организации, Профкома района, комиссией по увольнению. Согласие на увольнение Меджидовой Э.Ш. от профсоюзной организации не было получено.

В судебном заседании истец Меджидова Э.Ш. пояснила, что руководством не была произведена процедура приёма-сдачи. А без приёма-сдачи она не имеет права приступить к выполнению своих функций. После восстановления ее на работе никаких законных действий со стороны руководства школы, чтобы допустить ее к выполнению своих функций, не было. На следующий день после восстановления на работе Дербентским

районным судом, она смогла попасть только во двор школы и то не сразу. С 22 июля 2025г. находясь во дворе, в коридоре, в кабинете у и.о. директора школы Джабраиловой Б.Н., она подвергалась грубому обращению с её стороны, оскорблениям, унижениям. 21 октября 2025г., в первый день выхода на работу после больничного, Джабраиловой Б. Н. в грубой форме не допустила ее к работе. До 05 ноября 2025г. продолжались необоснованные обвинения, требования объяснительных, угрозы составления актов в отношении нее и их составление. При увольнении работника директор обязан обратиться (письменно) к профкому школы с просьбой дать согласие на освобождение от работы работника школы. Профсоюзный комитет должен дать согласие или отказ. Оформить протокол, обосновать согласие или отказ. Если нет протокола согласия об освобождении работника от работы, то освобождение от работы не соответствует законодательству. Это должно быть прописано в Уставе профсоюзной организации. Ситуация после восстановления ее судом на работе - это неисполнение решения суда о восстановлении ее на работе. В данном случае было просто формальное издание приказа без предоставления рабочего места и возможности выполнять свои функции.

В судебном заседании представитель ответчика МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева» п. Белиджи Дербентского района – и.о. директора Джабраилова Б.Н. исковые требования Меджидовой Э.Ш. не признала, просила суд отказать в восстановлении пропущенного срока и в иске о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка, по основаниям, изложенным в возражениях на иск. Указывая, что истец систематически оставляла работу без уважительной причины. Ответчиком был отправлен запрос главврачу Белиджинской участковой больницы, в ответе на который было указано, что в период с 1.11.2025 по 5.12.2025 Меджидова Э.Ш. (Истец) за медицинской помощью не обращалась. В электронной системе СБИС больничный также отсутствует. До вышеописанных событий другая работница была отправлена к Меджидовой Э.Ш. по месту проживания для выяснения обстоятельств прогула, Меджидова Э.Ш. находилась дома, объяснений не предоставила (акт от 10.11.2025). Также ежедневно совершались звонки Меджидовой Э.Ш., которая ни разу не взяла трубку. Ежедневно писались "смс" на тему: «Почему вы не ходите на работу?», ответила один раз 12.11.2025, что якобы не в курсе своего восстановления на работе. Однако Меджидова Э.Ш. получила отпускные, больничный (с 23.09.2025 по 21.10.2025), зарплату за октябрь, уведомление о восстановлении на Госуслугах, участвовала на процессе в Верховном Суде по пересмотру ее компенсации за вынужденный прогул 27.11.2025.

У ответчика не имелось физической возможности направить телеграмму истцу с требованием о необходимости явиться на работу. Поскольку в отделении почтовой связи (ОПС) п. Белиджи, г. Дербента и г. Махачкалы не поддерживается телеграфная связь. Направляла служебные записки начальнику РУО Нагиевой А.Т. и профсоюзному лидеру Дербентского района Алиевой Д.К. по поводу сложившейся ситуации. Кроме того,

ответчиком был сделан запрос в полицию на установление местонахождения пропавшей сотрудницы. Из поступившего ответа следует, что истец жива и здорова, проживает по своему адресу.

Просит также учесть предшествующее недобросовестное отношение к труду истца и полученные в связи с этим взыскания: замечание за опоздание на 53 минуты 21.10.2025 - приказ N2 304 от 10.11.2025; выговор за прогул 24.10.2025 - приказ N2 306 от 19.11.2025; выговор за самовольный уход с работы 5.11.2025 - приказ (N2 308 от 24.11.2025). До этого тоже были проступки, на которые составлены акты, но взыскания не сделаны, акты прилагаются (акт о не предоставлении медицинской книжки от 21.10.2025; акт о повторном не предоставлении медицинской книжки от 27.10.2025).

Истец продолжала прогуливать вплоть до дня издания приказа 05.12.2025, о чем составлены акты.

До настоящего момента истец не явилась за трудовой книжкой, о чем также составлен акт о не востребовании трудовой книжки от 17.12.2025.

В исковом заявлении истец сама признается, что в ноябре месяце на работу не ходила. В своем исковом заявлении Меджидова Э.Ш. указывает на преследование, ссылаясь на повторное увольнение. Повторное увольнение характеризует истца как недобросовестного работника. Меджидова Э.Ш. систематически отсутствовала на рабочем месте.

Считает доводы истца не соответствующими действительности.

Приказ о восстановлении на работе был издан 22.07.2025, на момент издания приказа, Меджидовой Э.Ш. на работе не было. Поэтому она не смогла ознакомиться с приказом. Но при этом Меджидова Э.Ш. дезинформировала судебного пристава Шерифова Назима о том, что якобы приказ не издан. В тот же день и.о. директора - ответчик отвезла приказ к судебному приставу. Судебный пристав заверил, что вызовет истца для ознакомления. Позже стало известно, что на прием к приставу Меджидова Э.Ш. не явилась. Приказ о восстановлении на работе был отправлен истцу по почте России заказным письмом. Через Госуслуги уведомление о восстановлении на работе было также получено.

В судебном заседании представитель Дербентской районной организации Общероссийского Профсоюза образования – Алиева Д.К. пояснила, что Меджидова Э.Ш. привлекалась к дисциплинарной ответственности и в 2024 году, несмотря на это совершила дисциплинарные проступки и в текущем году, она игнорирует требования руководства образовательного учреждения и нарушает трудовую дисциплину.

Не помнит, с какого числа, но постоянно директор школы звонила и говорила, что Меджидова Э.Ш. вышла на работу, медкнижки у нее нет. Она сказала – Меджидова Э.Ш. должна пройти медосмотр, если не пройдет, вы не имеете право допускать ее к работе, т.к. там несовершеннолетние дети. Директор школы направила Меджидову Э.Ш. на медосмотр, и последняя пропала на неделю. Меджидова Э.Ш. две недели проходила медосмотр вместо одного дня. Директор школы написала докладные на имя руководителя УО Нагиевой А.Т. и на ее имя. Они созванивались с

Меджидовой Э.Ш., позвонила в правовой департамент за консультацией, как быть, чтобы защитить права Меджидовой. Было сделано все, но Меджидова Э.Ш. не возвращалась на работу. Ее знакомство с этим коллективом связано именно с многочисленными жалобами Меджидовой, т.е. постоянные жалобы на всех руководителей. Постоянно приезжали и собирали коллектив, разбирались, выяснялось, что права ее никто не нарушал, а наоборот, что соответствующего образования у Меджидовой Э.Ш. не было, но часы ей давали. Классное руководство она захотела – Профсоюз помог, обратилась к руководителю, Меджидовой Э.Ш. дали классное руководство, дали часы, т.е. всегда шли ей на встречу, никакого ущемления прав не было. Директор школы позвонила и сказала, что Меджидова Э.Ш. дала указание почтальону приносить ей письма. С 2019 г. познакомилась с Меджидовой Э.Ш., она пишет жалобы на руководителей школы, и УО стало рекомендовать каждому руководителю, который там находился, почему не применяются меры дисциплинарного взыскания, т.е. на педсовет не приходит, планов нет, журналы не заполняются, работа не ведется, никто из руководителей никаких мер дисциплинарного взыскания к Меджидовой Э.Ш. не применял, хотя все время были нарушения и из года в год. После восстановления судом на работе Меджидова Э.Ш. была в отпуске 56 календарных дней, после находилась на больничном. После пришла в школу, чтобы приступить к своим обязанностям, и директор соответственно направила для прохождения медосмотра.

В судебном заседании начальник МКУ «Управление образования МР «Дербентский район» Нагиева А.Т. пояснила, что жалобы на Меджидову Э.Ш. поступали и до директора Джабраиловой. Предыдущий директор неоднократно приходил в УО и жаловался, что Меджидова не соблюдает свои должностные обязанности, постоянно пропускала, просил УО принять меры. Меджидова Э.Ш. на протяжении 16 дней отсутствовала на рабочем месте. По жалобе была составлена комиссия, они выезжали, собирали коллектив, проводилось служебное расследование по доводам, изложенным в жалобе, но никаких доказательств не было. Когда комиссия приехала, до Меджидовой Э.Ш. не смогли дозвониться, на одной из проверок Меджидова была. После решения суда издается приказ о восстановлении, в день издания приказа Меджидова Э.Ш. должна быть на рабочем месте, на сколько ей известно, сразу после восстановления взяла отпуск. Она должна была быть ознакомлена с приказом, но она не выходила на контакт.

В судебном заседании председатель первичной профсоюзной организации Пирмурадов Д.С. пояснил, 5 ноября 2025г. Меджидовой Э.Ш. директор школы отдала ключи от библиотеки, однако, Меджидова Э.Ш. отказалась брать ключи у директора школы, пояснив при этом, что зайдет в библиотеку только после составления акта приема-передачи. В связи с тем, что Мусаевой С.Ш. необходимо было снять швы на руке, Меджидовой Э.Ш. было предложено на следующий день составить акт приема-сдачи. На следующий день Меджидова Э.Ш. на работу не явилась. Меджидовой Э.Ш. также было предложено пройти в учительскую и находиться там, но та отказалась.

Прокурор Саруханов Р.М. дал заключение, что исковые требования Меджидовой Э.Ш. являются необоснованными и не подлежат удовлетворению.

Представитель Государственной инспекции труда в РД, извещенный надлежащим образом о дате, времени и месте судебного заседания, не явился.

Допрошенная в судебном заседании свидетель Магомедова А.А. показала, что с первого дня ее выхода из декретного отпуска, т.е. с 1 сентября, она не видела Меджидову Э.Ш. на работе.

Допрошенная в судебном заседании свидетель Мусаева С.Ш. показала, что 05 ноября она замещала библиотекаря, с апреля Эллена Ш. явилась на работу, она была в библиотеке. Она сказала Меджидовой Э.Ш. подойти к директору и показаться, что находится на работе, она не захотела подходить к директору, но потом пошла. Она сказала, что не может отдать ей ключи.

Допрошенная в судебном заседании свидетель Талибова А.Ф. показала, что она подписала два акта об отсутствии на рабочем месте Меджидовой Э.Ш.

Допрошенный в судебном заседании свидетель Шерифов Н.М. показал, что 24.07.2025г. им было возбуждено исполнительное производство о восстановлении на работе Меджидовой Э.Ш. Приказ о восстановлении на работе Меджидовой Э.Ш. от 22.07.2025г. ему представила директор школы Джабраилова Б.Н. 25.07.2025г. 28.07.2025г. он выезжал на место, однако ни истца, ни директора школы на месте не было. Он неоднократно вызывал Меджидову Э.Ш. и звонил, чтобы она пришла на ознакомление с приказом о восстановлении на работе. Однако, Меджидова Э.Ш., ссылаясь на разные причины, не явилась.

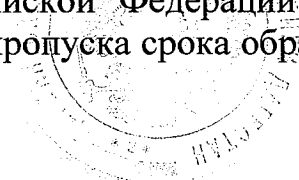
На основании ст.167 ГПК РФ суд определил рассмотреть дело в отсутствие не явившего представителя Государственной инспекции труда в РД.

Суд, выслушав доводы явившихся сторон по делу, заключение прокурора, полагавшего исковое заявление не подлежащим удовлетворению, допросив свидетелей, и исследовав материалы дела, приходит следующему.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом (часть четвертая статьи 392 ТК РФ).

Перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Указанный в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.



Установлено, что приказ об увольнении Меджидова Э.Ш. получила по почте 12.12.2025г. Соответственно, срок обращения в суд с иском о восстановлении на работе истек 12 января 2026 года (первый рабочий день, так как последний день срока 11 января 2026 года приходился на выходной).

Из материалов дела следует, что исковое заявление поступило в суд 13.01.2026 года.

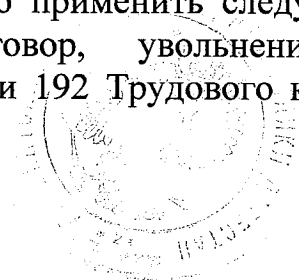
Суд полагает, что истец имела намерение обратиться в суд с иском в установленный законом срок в суд за защитой нарушенного права, и подача искового заявления с незначительным периодом пропуска месячного срока (на один день) расценивается как уважительная причина, а срок подлежит восстановлению.

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (абзац семнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

В части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации определены основные обязанности работника. Так, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда (абзацы второй, третий, четвертый, пятый части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основные права и обязанности работодателя предусмотрены в статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации. В числе основных прав, работодателя - его право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзацы пятый и шестой части первой статьи 22 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 следующие, дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (часть первая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).



Согласно части третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, относится к дисциплинарным взысканиям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Частью первой статьи 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.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть вторая статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основания расторжения трудового договора по инициативе 5 работодателя названы в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 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 отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, требования добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину (абзацы второй и четвертый части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации) предъявляются ко всем работникам. Их виновное неисполнение, в частности совершение прогула, может повлечь расторжение работодателем трудового договора в соответствии с подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, что является одним из способов защиты нарушенного права. Оценка причин, по которым работник отсутствовал на рабочем месте, осуществляется работодателем при принятии решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Решение об увольнении работника за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь оспариваемой нормой Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими

его положениями, оценивает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, в том числе обстоятельства и причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 г. N 1243-О, от 23 июля 2020 г. N 1829-О, от 29 сентября 2020 г. N 2076-О, от 28 декабря 2021 г. N 2745-О, от 31 октября 2023 г. N 2765-О и др.)

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 силу пункта 1 статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе.

Согласно пункту 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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.

Из изложенных нормативных положений, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что работодатель вправе требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Этому праву работодателя корреспондирует обязанность каждого работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и соблюдать трудовую

дисциплину. Время отсутствия работника на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также время отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) является прогулом.

При рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника за прогул на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте, при этом обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Исходя из общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Помимо этого, при рассмотрении дел о восстановлении на работе суду следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе.

Из материалов дела усматривается, и судом установлено, что 01.04.2006 Меджидова Э.Ш. принята на должность библиотекаря в МКОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева». 27.01.2015 года она переведена на должность педагога-библиотекаря.

01.09.2010г. МБОУ «ООШ им.Г.Лезгинцева» в лице директора Ибрагимова Э.К. и Меджидовой Э.Ш. заключили бессрочный трудовой договор №1/22, согласно которому работник выполняет обязанности библиотекаря, режим рабочего времени – почасовая работа. 03.11.2017 между работодателем и Меджидовой Э.Ш. было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору №1/22 от 1 сентября 2010г. в части оплаты труда как учителю ИЗО.

Судом установлено и усматривается из материалов дела, что на основании решения Дербентского районного суда РД от 21.07.2025 Меджидова Э.Ш. была восстановлена на работе в прежней должности педагога-библиотекаря МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева» п.Белиджи Дербентского района Республики Дагестан с 25 апреля 2025 года.

И.о. директором МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева» п.Белиджи издан приказ №69 от 22.07.2025, в соответствии с которым Меджидова Э.Ш. была

восстановлена в должности педагога-библиотекаря и допущена к исполнению трудовых обязанностей с 22.07.2025 г. Копия приказа была представлена судебному-приставу исполнителю 25.07.2025 г.

Согласно п. 6.2 Правил внутреннего трудового распорядка работников школы (далее - Правила), утвержденных приказом ВРИО директора МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева» Джабраиловой Б.Н. от 19 марта 2025 года №259/1, продолжительность рабочего дня педагогов определяется из расчета 36 часов в неделю. Согласно п.6.3 продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 часов рабочей недели. В соответствии с п.6.1 Правил образовательная организация работает в режиме 5 – дневной рабочей недели (выходные – суббота и воскресенье).

Согласно должностной инструкции педагога-библиотекаря МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева», утвержденной Врио директора Алисултановым С.Г. 01.02.2023, педагог-библиотекарь относится к категории педагогических работников. В соответствии с п.2.30 должностной инструкции педагог-библиотекарь обязан соблюдать режим работы, установленный для работы библиотеки.

Согласно графику работы библиотеки, согласованному с председателем профкома Пирмурадовым Д.С., и утвержденному и.о. директора школы Джабраиловой Б.Н., он выглядит следующим образом: понедельник – с 10 до 14 часов, во вторник – с 10 до 14 часов, в среду – с 10 до 14 часов, в четверг – с 10 до 14 часов, в пятницу – с 10 до 14 часов.

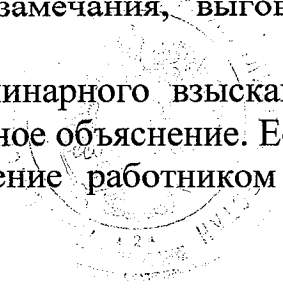
Факт отсутствия Меджидовой Э.Ш. на работе в указанное время также подтверждается пояснениями третьего лица-председателя первичной профсоюзной организации Пирмурадова Д.С., и показаниями свидетелей Магомедовой А.А., Мусаевой С.Ш. и Талибовой А.Ф.

Таким образом, судом установлено, что Меджидова Э.Ш. действительно отсутствовала на работе в МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева» с 06.11.2025г. по 28.11.2025г., хотя в соответствии с графиком работы библиотекаря-педагога МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева» она в указанное время должна была находиться на работе.

Ответчик прекратил (расторг) действие соответствующего трудового договора и уволил Истца Меджидову Э.Ш. 05.12.2025г. на основании подпункт "а", п. 6, части первой, ст. 81 ТК РФ (прогул).

В силу ст. 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязательств, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечания, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

В силу ст.192 ТК РФ, 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.



До издания приказа об увольнении работодателем 06.11.2025, 07.11.2025, 10.11.2025, 11.11.2025, 12.11.2025, 13.11.2025, 14.11.2025, 17.11.2025, 18.11.2025, 19.11.2025, 20.11.2025, 21.11.2025, 24.11.2025, 25.11.2025, 26.11.2025 и 28.11.2025 в адрес Меджидовой Э.Ш. направлялись уведомления о необходимости представления объяснений по факту отсутствия ее на рабочем месте. Объяснений по поводу своего отсутствия и документов, подтверждающих наличие уважительных причин отсутствия на рабочем месте, работодателю не представила. Корреспонденцию, направляемую в адрес Меджидовой Э.Ш., не получала.

Меджидова Э.Ш. длительное время уклонялась от необходимости дать объяснения по поводу ее отсутствия на рабочем месте. Работодателем в этой ситуации были предприняты исчерпывающие действия вплоть до даты увольнения Меджидовой Э.Ш. - по выяснению причин отсутствия Меджидовой Э.Ш. на рабочем месте. При этом в период отсутствия на рабочем месте Меджидовой Э.Ш. обращалась с заявлениями от 06.11.2025 года о принятии мер по полному восстановлению на работе, в которых подтверждала получение приказа о восстановлении и о допуске к работе от 22.07.2025.

В связи с уклонением Меджидовой Э.Ш. от дачи объяснений по поводу своего отсутствия на рабочем месте работодателем она была обоснованно привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул при наличии документов, подтверждающих совершение Меджидовой Э.Ш. дисциплинарного проступка.

Доводы стороны истца о том, что Меджидова Э.Ш. со дня судебного заседания по восстановлению на работе, т.е. 21.07.2025г. и до дня повторного увольнения, т.е. 05.12.2025 г., не была ознакомлена под роспись с приказом о восстановлении на работе, либо с приказом об отмене предыдущего приказа об увольнении, суд оценивает критически.

Согласно показаниям свидетеля Шерифова Н.М. (судебный пристав-исполнитель) в рамках исполнительного производства, приказ о восстановлении на работе Меджидовой Э.Ш. от 22.07.2025г. ему был представлен Джабраиловой Б.Н. 25.07.2025г. Он неоднократно вызывал Меджидову Э.Ш. и звонил и направил СМС, чтобы она пришла на ознакомление с приказом о восстановлении на работе, однако, Меджидова Э.Ш., ссылаясь на разные причины, не явилась.

Кроме того в ходе судебного заседания установлено, что после восстановления на работе с 22.07.2025г. Меджидова Э.Ш. обращалась с заявлением о предоставлении отпуска, ей были выплачены отпускные, находилась на больничном (с 23.09.2025 по 21.10.2025), а также получила зарплату за октябрь 2025г.

Доводы Меджидовой Э.Ш. о том, что она не могла попасть на свое рабочее место, вынуждена была находиться во дворе школы, судом отклоняются, поскольку соответствующих доказательств не представлено, в своих

заявлениях, направляемых ответчику в период ее отсутствия на рабочем месте на указанные обстоятельства не ссылались.

Прогоул относится к грубым нарушениям работником трудовых обязанностей, за которые предусмотрено максимально строгое дисциплинарное взыскание - увольнение (ст.192 ТК РФ). И при отсутствии сотрудника на рабочем месте в течение одного рабочего дня, и при его невыходе на работу на протяжении недели, нескольких недель, месяца может быть применена одинаково строгая мера взыскания - расторжение трудового договора по инициативе работодателя на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ.

Доводы стороны истца о том, что увольнение Меджидовой Э.Ш. является не законным в связи с тем, что работодателем не было получено согласие профсоюзной организации на увольнение, суд также считает необоснованными, так как согласно ст.373 ТК РФ для увольнения работника за прогул без уважительных причин работодатель не должен запрашивать мнение выборного профсоюзного органа.

В силу ст.192 ТК РФ увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 6 части первой статьи 81 ТК РФ, относится к дисциплинарным взысканиям, при наложении которых должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

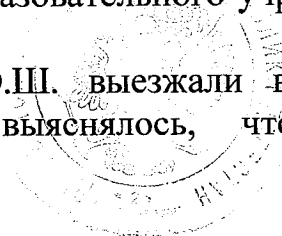
В связи с изложенным, судом был исследован вопрос о том, подвергался ли ранее истец дисциплинарной ответственности.

Судом установлено, и это усматривается из копий приказов: № 304 от 10.11.2025; № 306 от 19.11.2025; № 308 от 24.11.2025, что за нарушение трудовой дисциплины к Меджидовой Э.Ш. ранее были применены дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора.

Из пояснений начальника Управления образования администрации МР "МР Дербентский район Нагиевой А.Т. следует, что ранее неоднократно обращались прежние руководители школы, указывая на то, что Меджидова Э.Ш. не соблюдает свои должностные обязанности, постоянно пропускала работу, просили УО принять меры. Для проверки доводов Меджидовой Э.Ш., изложенных в жалобах, была создана комиссия, они выезжали, собирали коллектив, проводили служебное расследование, однако доводы Меджидовой Э.Ш. не нашли подтверждения. Когда комиссия приехала, до Меджидовой Э.Ш. не смогли дозвониться.

Из пояснений председателя Дербентской районной организации Общероссийского Профсоюза образования – Алиевой Д.К. следует, что Меджидова Э.Ш. привлекалась к дисциплинарной ответственности и в 2024 году, несмотря на это совершила дисциплинарные проступки и в текущем году, она игнорирует требования руководства образовательного учреждения и нарушает трудовую дисциплину.

Неоднократно по жалобам Меджидовой Э.Ш. выезжали в школу, собирали коллектив, разбирались, однако выяснилось, что права



Меджидовой Э.Ш. никто не нарушал, что наоборот соответствующего образования у Меджидовой Э.Ш. не было, но тем не менее, часы ей давали.

На основании указанных доказательств судом установлено, что истец Меджидова Э.Ш. ранее совершала дисциплинарные проступки.

Работодатель учел, что проступок носил длительный характер, что истец допустил его уже через недолгое время с момента восстановления на своей работе решением суда, провоцировала нарушение требований трудового законодательства со стороны работодателя и отсутствовала на рабочем месте более двух недель.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

На основании ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заклучая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации). Виновное неисполнение данных требований может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя.

В соответствии с пунктом 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004г. N 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.

С учетом изложенных обстоятельств, и представленных в материалы дела сторонами доказательств, суд считает, что ответчиком процедура увольнения истца соблюдена в полном объеме, примененное дисциплинарное взыскание в виде увольнения соразмерно тяжести допущенного истцом проступка, и истцом в нарушение требований ст. 56 ГПК РФ, не представлено доказательств обратного.

Истец в ходе рассмотрения настоящего дела не отрицала факт своего длительного отсутствия на рабочем месте, причиной которого явилось его несогласие с отсутствием акта приема - передачи библиотеки.

Однако невозможность составления акта приема - передачи 05.11.2025 года в связи с тем, что лицо, которое должно было участвовать при приеме - сдаче документов, не могло по уважительным причинам, а именно в связи с необходимостью удаления операционных швов на руке в указанный день, не является основанием для неисполнения ею своих трудовых обязанностей, зафиксированных в трудовом договоре, в том числе допущения длительного прогула.

Таким образом, судом не усматривается правовых оснований для удовлетворения заявленного требования Меджидовой Э.Ш. о восстановлении на работе.

В силу положений ст.234 ТК РФ 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 задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Статьей 22 ТК РФ установлено, что работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Обстоятельств вынужденного прогула в данном случае истцом не приведено, и таких обстоятельств судом в ходе рассмотрения настоящего дела не установлено, в связи с чем, требования иска о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула также удовлетворению не подлежат.

При таких обстоятельствах, исковое заявление Меджидовой Э.Ш. подлежит оставлению без удовлетворения.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194 - 199 ГПК РФ, суд  
решил:

восстановить Меджидовой Элене Шерифовне срок на подачу искового заявления к МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева» п. Белиджи Дербентского района Республики Дагестан о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Исковые требования Меджидовой Эллены Шерифовны к МБОУ «ООШ им. Г. Лезгинцева» п. Белиджи Дербентского района Республики Дагестан о признании незаконным и отмене приказа №73 от 05.12.2025 года «О прекращении (расторжении) действия трудового договора с работником (увольнении) Меджидовой Э.Ш., о восстановлении Меджидовой Э.Ш. в МБОУ «ООШ им.Г.Лезгинцева» п.Белиджи Дербентского района Республики Дагестан в прежней должности и взыскании с МБОУ «Основная общеобразовательная школа им. Г. Лезгинцева» п.Белиджи Дербентского района РД в пользу Меджидовой Э.Ш. компенсацию в размере среднего

заработка за период вынужденного прогула по день фактического восстановления на работе, оставить без удовлетворения.

На решение суда может быть подана апелляционная жалоба или принесено апелляционное представление в Верховный Суд Республики Дагестан через Дербентский районный суд РД в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья

М.Р. Сурхаев

Решение в окончательной форме принято 18.03.2026 г.

Судья

М.Р. Сурхаев

