

**РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

город Москва

21 июля 2017 года

Тушинский районный суд города Москвы
в составе председательствующего судьи Куличева Р.Б.,
при секретаре Тускаевой Л.К.,
с участием прокурора Вдовичева Ю.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску
Б. О. А. к государственному бюджетному
образовательному учреждению города Москвы «Школа № 2005» о
признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании
денежных средств,

установил:

истец Б. О.А. обратилась в суд с иском заявлением к
ответчику, в котором просила признать приказы ответчика от 02 марта 2017
года № 257/6 «О применении дисциплинарного взыскания» и от 02 марта
2013 года № 23-5к «О прекращении трудового договора» незаконными;
восстановить истца на прежней работе в должности учителя-логопеда;
взыскать с ответчика средний заработок за весь период незаконного лишения
возможности трудиться с 03 марта 2017 по дату восстановления на работе
исходя из размера дневного заработка 3307 рублей 18 копеек; взыскать с
ответчика недоплаченную сумму процентов за 8 дней задержки перечисления
истцу окончательного расчета при увольнении в размере 128 рублей 53
копейки; взыскать с ответчика понесенные истцом по делу судебные расходы
в размере 21000 рублей и компенсацию морального вреда в размере 20000
рублей.

В обоснование иска истец ссылается на то, что работала у ответчика с
01 сентября 2015 года в должности учителя-логопеда. Приказом от 02 марта
2017 была уволена с работы по пункту 8 части первой статьи 81 Трудового
кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). С произведенным
увольнением истец не согласна, считает его незаконным и необоснованным,
поскольку аморального поступка не совершала и никаких иных
ненадлежащих действий не осуществляла. Тот факт, что истец
присутствовала при действиях сотрудника ГБОУ города Москвы «Школа
№ 2005» В. Н.В. не свидетельствуют о совершении истцом
аморального проступка.

Представитель истца в судебном заседании заявленные исковые
требования поддержал в полном объеме.

Представитель ответчика в судебном заседании просил в
удовлетворении исковых требований истца отказать.

Выслушав представителей сторон, заключение прокурора, полагавшего
исковые требования не подлежащими удовлетворению, изучив в судебном
заседании представленные письменные доказательства, проанализировав и

57

оценив их в совокупности и взаимозависимости, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований по следующим основаниям.

В соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

В судебном заседании установлено, что истец Б. О.А. 01 сентября 2015 года работала в ГБОУ города Москвы «Школа № 2005» в должности воспитателя.

Приказом от 02 марта 2017 года № 23-5к к истцу применены меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 8 части 1 статьи 81 ТК РФ в связи с тем, что 01 марта 2017 года был выявлен факт аморального поведения учителя, который выразился в поведении Б. О.А., несовместимом с работой лица, осуществляющего обучение и воспитание несовершеннолетних детей, и отвечающего за нравственное развитие и правильное формирование личности. Факт аморального поведения подтвержден проведенным расследованием специально созданной комиссией, объяснениями Б. О.А., видеозаписью, зафиксировавшей факт аморального поведения.

Основанием для применения меры дисциплинарного взыскания в форме увольнения послужил аморальный поступок, который был совершен истцом, описание которого изложено в акте комиссии от 02 марта 2017 года, а также в видеозаписи, приложенной к материалам дела, а именно празднование дня рождения сотрудника учреждения на рабочем месте с неприличными танцами.

В соответствии с разъяснениями, данными в пункте 47 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса. Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

Истица, как воспитатель детского сада, является лицом, выполняющим, функции, связанные с обучением и воспитанием малолетних детей, что

налагает на работника дополнительные обязанности, связанные с поведением на рабочем месте и в быту, на рабочем месте совершила поступок, противоречащий нормам морали и нравственности, несовместимый с преподавательской деятельностью.

Поскольку трудовая деятельность работников, связанная с осуществлением ими воспитательной функции, имеет особое правовое и социальное значение, труд данной категории работников накладывает на них ответственность за собственное поведение, поскольку личный пример работника, выполняющего воспитательные функции, является образцом, на основе которого воспитываемые моделируют свое поведение.

Верховный Суд Российской Федерации в Постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указал примерный перечень должностей, в отношении которых допускается применение пункта 8 части 1 статьи 81 ТК РФ. К ним относятся: учителя, преподаватели учебных заведений различного уровня, мастера производственного обучения на предприятиях, воспитатели детских учреждений и др. При этом не имеет правового значения, осуществляется воспитательная деятельность в отношении несовершеннолетних или лиц, достигших 18-летнего возраста, например, в высших учебных заведениях.

Квалификации проступка, совершенного работником, выполняющим воспитательные функции, в качестве аморального недостаточно для увольнения работника по пункту 8 части 1 статьи 81 ТК РФ. Обязательным условием применения данного основания расторжения трудового договора является несовместимость совершенного проступка с продолжением работы по выполнению воспитательных функций. Воспитание представляет собой целенаправленное и систематическое воздействие на воспитываемого. Поскольку между работником, совершившим аморальный проступок, и воспитываемым в большинстве случаев существует постоянный контакт, то работодатель должен оценить, как этот проступок отразится на воспитательном процессе.

Вывод о несовместимости аморального проступка с продолжением воспитательной работы может быть сделан работодателем в следующих случаях:

- совершенный работником аморальный проступок оказал пагубное воздействие на воспитываемого;
- совершенный работником аморальный проступок дает основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого.

В обоих случаях увольнение является способом исключения отрицательного влияния на воспитываемого в будущем, а также методом демонстрации воспитываемому и другим лицам неизбежности наказания за аморальное поведение.

56

Согласно общепринятым правилам толкования понятий русского языка, термин «аморальность» - психологическая и социально-этическая категория. С ее помощью обозначается ориентация человека, выражающаяся в неприятии моральных устоев общества, нигилистическом отношении к нравственным нормам, духовном распаде личности. Исходя из этого, под аморальным проступком следует понимать деяние лица, нарушающее нравственные нормы, нормы морали, правила поведения в обществе, как в целом, так и в конкретном коллективе.

Оценив обстоятельства совершения истцом аморального поступка, суд отмечает, что празднование дня рождения сотрудника происходило на работе в тихий час детей, при этом громкая музыка и смех могли разбудить детей, дети могли стать невольными свидетелями действий, которые совершали их воспитатели и какие выводы могли сложиться в голове у ребенка и как они могли отразиться на его отношении в семье и обществе в дальнейшем, неизвестно.

Таким образом, оценив представленные доказательства, суд находится обоснованным увольнение истца по пункту 8 части 1 статьи 81 ТК РФ, при этом нарушений процедуры увольнения судом не установлено.

Учитывая изложенное, суд считает возможным истцу в удовлетворении исковых требований о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка, компенсации морального вреда отказать.

В соответствии со статьей 84¹ ТК в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В силу статьи 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии со статьей 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная

4



58

со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Ответчиком представлены суду документы, подтверждающие выплату истцу дополнительных процентов.

Таким образом, законного основания для удовлетворения данного требования истца у суда не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 193-199 ГПК РФ, суд

решил:

в удовлетворении исковых требований Б. О.
А. к государственному бюджетному образовательному учреждению города Москвы «Школа № 2005» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании денежных средств - отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд через Тушинский районный суд города Москвы в течение одного месяца со дня принятия в окончательной форме.

Судья



Судья: Куличев Р.Б.

№ 33-48062/2018

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

01 ноября 2018 года

г. Москва

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе: председательствующего судьи Владимировой Н.Ю., судей Рачиной К.А., Климовой С.В., с участием прокурора Левенко С.В., при секретаре Утешеве С.В., рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Рачиной К.А. гражданское дело по апелляционному представлению Тушинского межрайонного прокурора г. Москвы на решение Тушинского районного суда города Москвы от 21 июля 2017 года, которым постановлено:

В удовлетворении исковых требований Б. О. А. к государственному бюджетному образовательному учреждению города Москвы «Школа № 2005» о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании денежных средств – отказать,

УСТАНОВИЛА:

Истец Б. О.А. обратилась в суд с иском к ответчику ГБУ г. Москвы «Школа № 2005» о признании приказов от 02 марта 2017 года № 257/6 «О применении дисциплинарного взыскания» и № 23-5к «О прекращении трудового договора» незаконными, восстановлении на работе в должности учителя-логопеда, взыскании среднего заработка за период незаконного лишения возможности трудиться с 03 марта 2017 г. по дату восстановления на работе, исходя из размера дневного заработка 3 307 руб. 18 коп., взыскании процентов за 8 дней задержки перечисления истцу окончательного расчета при увольнении в размере 128 рублей 53 копейки, взыскании судебных расходов в размере 21 000 руб. и компенсации морального вреда в размере 20 000 руб. Требования мотивированы тем, что истец с 01 сентября 2015 года работала у ответчика в должности учителя-логопеда. Приказом от 02 марта 2017 года была уволена с работы по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Полагала свое увольнение незаконными, так как не совершала аморального проступка, в связи с чем обратилась в суд с вышеуказанными требованиями. Также указала на несвоевременность произведенного при увольнении расчета.

Представитель истца в судебном заседании исковые требования поддержал, представитель ответчика возражал против удовлетворения исковых требований.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого просит Тушинский межрайонный прокурор г. Москвы по доводам апелляционного представления.

Истец Б. О.А., извещенная о времени и месте рассмотрения дела, в суд апелляционной инстанции не явилась, воспользовалась правом, предусмотренным ст. 48 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации на ведение в суде дела через представителя С. Д.Н., в связи с чем судебная коллегия полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Изучив материалы дела, заслушав представителя истца С. Д.Н., возражения представителя ответчика С. Е.С., прокурора Левенко С.В., поддержавшую апелляционное представление, обсудив доводы апелляционного представления, судебная коллегия приходит к следующему.

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

Такие основания для отмены обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционного представления, изученным материалам дела, имеются.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать трудовую дисциплину.

Пунктом 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть за 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. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление 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. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что истец Б. О.А. с 01 сентября 2015 года работала в ГБОУ г. Москвы «Школа № 2005» в должности учителя-логопеда.

Приказом № 257/6 от 02 марта 2017 года к истцу применена мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, основанием для чего послужил выявленный 01 марта 2017

года факт аморального поведения учителя-логопеда Б. О.А., который выразился в поведении, несовместимом с работой лица, осуществляющего обучение и воспитание несовершеннолетних детей, и отвечающего за нравственное развитие и правильное формирование личности, описание которого изложено в акте комиссии от 02 марта 2017 года. Объяснения по факту совершенного проступка представлены 02 марта 2017 года.

Приказом № 23-5к от 02 марта 2017 года трудовой договор, заключенный между сторонами был расторгнут по вышеуказанному основанию.

Разрешая спор на основании установленных по делу обстоятельств с учетом собранных по делу письменных доказательств, объяснений сторон, руководствуясь положениями ст. ст. 21, 22, 81, 192 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе в удовлетворении заявленных исковых требований, при этом исходил из того, что факт совершения истцом аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, связанной с выполнением воспитательной функции, нашел подтверждение в ходе судебного разбирательства, поскольку истец в рабочее время принимала участие в праздновании дня рождения сотрудника на работе в период тихого часа детей, которые могли проснуться от громкой музыки и смеха, стать невольными свидетелями действий, совершаемых их воспитателями. Также суд исходил из того, что нарушений порядка увольнения истца с работы, установленного ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, ответчиком не допущено, сроки привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения соблюдены, от истца были истребованы объяснения по факту инцидента, при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения ответчиком учтены тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Однако с данным выводом суда первой инстанции судебная коллегия согласиться не может по следующим основаниям.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиями профессиональной этики.

В силу ч. 8 Модельного кодекса профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, педагогические работники призваны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы; осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнения в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей; избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2 при рассмотрении дел 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.

Исходя из буквального толкования положений п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что именно совершение аморального проступка, а не поведение является основанием для увольнения работника. Кроме того, квалификации проступка, совершенного работником, выполняющим воспитательные функции, в качестве аморального недостаточно увольнения работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Обязательным условием применения данного основания расторжения трудового договора является несовместимость совершенного проступка с продолжением работы выполнению воспитательных функций. Поскольку между работником, совершившим аморальный проступок, воспитываемым в большинстве случаев существует постоянный контакт, работодатель должен оценить, как этот проступок отразится на воспитательном процессе. Вывод о несовместимости аморального проступка с продолжением воспитательной работы может быть сделан работодателями только в следующих случаях: совершенный работником аморальный проступок оказал пагубное воздействие на воспитываемого; совершенный работником, аморальный проступок дает основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого.

Учитывая изложенное, для разрешения вопроса о законности увольнения истца юридически значимым обстоятельством является установление действий, которые совершила истец, которые впоследствии стали причиной увольнения.

Из акта от 02 марта 2017 года усматривается, что 14 марта 2016 года Б. О.А. принимала участие в чаепитии по поводу дня рождения Е. Н.В., в ходе которого неожиданно для всех вошла медицинская сестра В. Н.В. и устроила под музыку шуточный танец в костюме тигра, сняв костюм - осталась в шортах с дополнительными элементами. Данный танец был для всех неожиданностью. При этом из данного акта, а также из пояснений представителя истца, объяснительной записки Б. О.А. следует, что сама истец не совершала каких-либо действий, однозначно говорящих о совершении ею аморального проступка, а присутствие в методическом кабинете при праздновании дня рождения и наблюдение за происходящим таковым признано быть не может.

При этом материалы дела не содержат доказательств того, что Б. О.А. совершила аморальный проступок, оказавший пагубное воздействие на воспитываемых, дающий основания предполагать, что она в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитанников.

Таким образом, решение суда в части отказа в удовлетворении исковых требований Б. О.А. о признании незаконными и отмене приказов от 02 марта 2017 года № 257/6 «О применении дисциплинарного взыскания» и от 02 марта 2017 года № 23-5к «О прекращении трудового договора» и в части отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе нельзя признать законным и обоснованным, в связи с чем решение суда в данной части надлежит отменить, исковые требования в приведенной части - удовлетворить.

Поскольку увольнение Б. О.А. признано незаконным, исходя из положений ст. 234, ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, судебная

коллегия принимает решение о взыскании с ответчика в пользу истца среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В данном случае временем вынужденного прогула является период с 03 марта 2017 года по 01 ноября 2018 года, согласно производственному календарю за 2017 и 2018 годы в указанном периоде было 416 рабочих дней.

В соответствии с ч.ч. 2, 3 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации 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).

В данном случае для расчета среднего заработка истца следует брать период с 01 марта 2016 года по 28 февраля 2017 года, из расчета среднего заработка Б.

О.А. за указанный период следует, что ей была начислена заработная плата в сумме 684 585 руб. 48 коп. за фактически отработанное время в количестве 207 рабочих дней, средний дневной заработок истца составляет 3 307 руб. 18 коп. $(684585,48 : 207)$, соответственно исходя из данного среднего дневного заработка средний заработок за время вынужденного прогула составит 1 375 786 руб. 88 коп. $(3307,18 \times 416)$, который подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

В соответствии с ч. 1 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. Поскольку в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца, судебная коллегия приходит к выводу о том, что требования истца о взыскании компенсации морального вреда подлежат удовлетворению. Определяя размер компенсации морального вреда, судебная коллегия, учитывает приведенные выше обстоятельства дела, степень вины ответчика и нравственных страданий истца, отсутствие тяжких необратимых последствий для нее, исходя из требований разумности и справедливости, полагает возможным взыскать с ответчика в пользу Б. О.А. компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб.

Рассматривая вопрос о возмещении истцу судебных расходов по оплате услуг представителя в размере 21 000 руб., связанных с оказанием консультации, составлением искового заявления и представлением интересов в суде, несение которых подтверждено истцом документально: договором на оказание услуг от 15 марта 2017 года и платежным поручением № 794796 от 17.03.2017 г., судебная коллегия руководствуется положениями ст. ст. 88, 94, 98, 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, приходит к выводу о частичном удовлетворении данных требований с учетом частичного удовлетворения исковых требований и, принимая во внимание сложность гражданского дела, объем фактически оказанных услуг, учитывая требования разумности пределов таких расходов, полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца 10 000 руб.

Судебная коллегия не находит законных оснований для удовлетворения требований истца о взыскании процентов за 8 дней задержки перечисления окончательного расчета при увольнении, поскольку ответчик проценты за задержку выплаты окончательного расчета выплатил истцу добровольно, что не отрицал представитель истца в суде апелляционной инстанции.

Поскольку исковые требования Б. О.А. частично удовлетворены, то в соответствии с ч. 1 ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и с порядком, установленным ст. 50, 61.1, 61.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, с ответчика в доход бюджета г. Москвы подлежит взысканию государственная пошлина, размер которой, исходя из удовлетворенных требований истца имущественного и неимущественного характера, согласно п. 1 ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации, составит 15 378 руб. 93 коп.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда,

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 21 июля 2017 года – отменить, принять по делу новое решение.

Признать приказы Государственного бюджетного образовательного учреждения г. Москвы «Школа № 2005» от 02 марта 2017 года № 257/6 «О применении дисциплинарного взыскания» и от 02 марта 2017 года № 23-5к «О прекращении трудового договора» незаконными.

Восстановить Б. О. А. на работе в Государственном бюджетном образовательном учреждении г. Москвы «Школа № 2005» в прежней должности учителя-логопеда.

Взыскать с Государственного бюджетного образовательного учреждения г. Москвы «Школа № 2005» в пользу Б. О. А. средний заработок за время вынужденного прогула в размере 1 375 786 руб. 88 коп.; компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб., судебные расходы в размере 10 000 руб.

В удовлетворении требования о взыскании процентов за задержку перечисления окончательного расчета при увольнении – отказать.

Взыскать с Государственного бюджетного образовательного учреждения г. Москвы «Школа № 2005» государственную пошлину в доход бюджета г. Москвы в размере 15 378 руб. 93 коп.

Председательствующий

Судьи

Копия верна! Судья Секретарь

Секретарь Судья