

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

17 июня 2026 года

г. Щелково Московской области

Щёлковский городской суд Московской области в составе:
председательствующего судьи Павловой С.А.,

при секретаре судебного заседания Белевкиной В.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по
исковому заявлению Межрегионального профсоюза железнодорожников в
защиту нарушенных прав Фатеева Владимира Алексеевича к ОАО
«Российский железные дороги» о признании незаконным приказа №МСК
ТЧЭ-6-318 от 07 апреля 2025 г., взыскании недополученной заработной
платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации
морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Межрегиональный профсоюз железнодорожников в защиту нарушенных
прав Фатеева В.А. обратился в Щелковский городской суд Московской
области с иском к ОАО «Российский железные дороги» о признании
незаконным приказа №МСК ТЧЭ-6-318 от 07 апреля 2025 г., взыскании
недополученной заработной платы, компенсации за задержку выплаты
заработной платы, компенсации морального вреда.

В обосновании иска указал, что Фатеев В.А. работает в
эксплуатационном локомотивном депо Москва-Сортировочная-Рязанская в
должности помощника машиниста электровоза.

Приказом начальника эксплуатационного локомотивного депо Москва-
Сортировочная-Рязанская №МСК-ТЧЭ-6-318 от 07.04.2025 (далее - Приказ) о
премировании за основные результаты производственно-хозяйственной
деятельности работников эксплуатационного локомотивного депо за февраль
2025 года он был лишен премиальной выплаты на 25%. Основанием для
лишения премии послужил протокол разбора № МСК ТЧЭ-6-876/пр от
17.03.2025 (далее Протокол).

Истец считает данный приказ незаконным.

Распоряжением № МСК Т-385/р от 15.12.2023 установлен порядок
продувки пневматических схем эксплуатируемых серий локомотивов, данное
распоряжение не содержит указание на игнорирование норм установленных
инструкциями по охране труда.

В представленной Фатеевым В.А. объяснительной указано, что
продувку напорной магистрали через концевые краны он не производил так
как, отсутствуют на локомотиве удерживающие устройства.

Согласно п. 2 Должностной инструкции работников локомотивных

бригад эксплуатационных локомотивных депо Дирекции тяги утв. распоряжением ОАО «РЖД» № 2714/р от 25.12.2017 «Локомотивная бригада обязана соблюдать требования охраны труда, пожарной и экологической безопасности».

Распоряжением ОАО «РЖД» от 16 ноября 2022 г. № 2961/р утверждена инструкция по охране труда для локомотивных бригад ОАО «РЖД» где п. 2.2.27 установлено «Продувку питательной магистрали через концевые краны следует осуществлять при наличии на локомотиве удерживающего механизма».

Учитывая то, что в напорной магистрали воздух находится под давлением 9.0Ат (кгс/см²) продувка питательной магистрали без жесткого крепления рукавов может привести к получению травм, соответственно отказ от выполнения данной работы основан на нормах инструкций по охране труда и не может считаться как производственное упущение по вине работника, так как работодатель не обеспечил условия для надлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей.

Нарушения приложений 8 приказа № ЦТ-91 от 29.07.2022 истец не совершал, так как данный документ устанавливает перечень производственных упущений, нарушений трудовой и производственной дисциплины при которых работники лишаются премии за месяц. Данный документ к истцу не имеет отношения, а устанавливает для должностных лиц, имеющих право рассматривать премирование работников, основания и размер снижения премии.

Истец не относится к данным должностным лицам соответственно он не нарушал данное распоряжение.

При начислении Фатееву В.А. премиальной оплаты работодателем нарушены условия трудового договора.

На основании изложенного, истец просит суд:

- признать незаконным п. 20 приказа начальника эксплуатационного локомотивного депо Москва-Сортировочная Рязанская о премировании за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности работников эксплуатационного локомотивного депо за февраль 2025 №МСК ТЧЭ-6-318 от 07.04.2025 в части лишения Фатеева В.А. 25% премии за февраль 2025,

- взыскать с ответчика в пользу Фатеева В.А. недополученную заработную плату за февраль 2025 года в размере 7274 руб. 02 коп.,

- взыскать с ответчика в пользу Фатеева В.А. денежную компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей,

- взыскать с ответчика в пользу Фатеева В.А. денежную компенсацию за задержку заработной платы на день вынесения решения суда.

В судебном заседании представитель истца Русинович-Русак Д.И. действующий на основании доверенности, требования, по основаниям, изложенным в исковом заявлении поддержал, просила иск удовлетворить.



Представитель ответчика Азаров А.А., действующий на основании доверенности, возражал против удовлетворения иска, просим применить к заявленным требованиям срок исковой давности.

Выслушав стороны, исследовав материалы дела, оценив в совокупности, представленные письменные доказательства по правилам ст. 67 ГПК, РФ суд приходит к следующему.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Фатеев В.А. работает в эксплуатационном локомотивном депо Москва-Сортировочная-Рязанская в должности помощника машиниста электровоза.

Приказом начальника эксплуатационного локомотивного депо Москва-Сортировочная-Рязанская №МСК-ТЧЭ-6-318 от 07.04.2025 о премировании за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности работников эксплуатационного локомотивного депо за февраль 2025 года был лишен премиальной выплаты на 25%.

Основанием для лишения премии послужил протокол разбора № МСК ТЧЭ-6-876/пр от 17.03.2025.

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 5 ст. 135 ТК РФ).

Согласно ст. Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты - обязательные условия трудового договора.

Согласно раздела 5 трудового договора "Оплата труда" за выполнение обязанностей работнику устанавливается премия за основные результаты хозяйственной деятельности согласно соответствующего положения о премировании.

Тем самым в трудовом договоре закреплено, что премия является составной частью заработной платы.

Таким образом, работодатель в трудовом договоре заключил условия, при которых выплата премии становится его обязанностью. Порядок

начисления или снижения премии установлен в положении о премировании предприятия.

Пунктом 3.7 Положения о премировании установлено, что премирование работников производится ежемесячно за выполнение показателей премирования.

Согласно п. 4.2 Положения о премировании «Для работников локомотивных бригад премия за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности не начисляется полностью или частично за производственные упущения в работе, нарушения трудовой и производственной дисциплины, вне зависимости от установленных для него показателей премирования по II и III уровню в соответствии с перечнем производственных упущений, премия не начисляется полностью за рабочую смену (поездку) и за месяц (грубые нарушения) в соответствии с Единым перечнем производственных упущений».

Согласно ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Статьей 209 ТК РФ даны основные понятия:

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в



готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Обязанности работодателя в области охраны труда установлены ст. 214 ТК РФ, а именно «Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда» возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

Статьей 215 Трудового кодекса Российской Федерации на работника возложена обязанность по соблюдению требований охраны труда.

Пунктом 20 Приказа Фатеев В.А. был лишен 25% премии за февраль за нарушения распоряжения № МСК Т-385/р от 15.12.2023 и нарушение прил. 8 приказа № ЦТ-91 от 29.07.2022 на основании Протокола.

Распоряжением № МСК Т-385/р от 15.12.2023 установлен порядок продувки пневматических схем эксплуатируемых серий локомотивов, данное распоряжение не содержит указание на игнорирование норм установленных инструкциями по охране труда.

В представленной Фатеевым В.А. объяснительной указано, что продувку напорной магистрали через концевые краны он не производил так как, отсутствуют на локомотиве удерживающие устройства.

Согласно п. 2 Должностной инструкции работников локомотивных бригад эксплуатационных локомотивных депо Дирекции тяги утв. распоряжением ОАО «РЖД» № 2714/р от 25.12.2017 «Локомотивная бригада обязана соблюдать требования охраны труда, пожарной и экологической безопасности».

Распоряжением ОАО «РЖД» от 16 ноября 2022 г. № 2961/р утверждена инструкция по охране труда для локомотивных бригад ОАО «РЖД» где п. 2.2.27 установлено «Продувку питательной магистрали через концевые краны следует осуществлять при наличии на локомотиве удерживающего механизма».

Аналогичная норма содержится в п. 2.1.19 правил по охране труда при

эксплуатации локомотивов ОАО «РЖД» утв. распоряжением ОАО «РЖД» от 9 октября 2017 г. № 2050р.

Согласно абз. 7 ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации, отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности».

Учитывая то, что в напорной магистрали воздух находится под давлением 9.0Ат (кгс/см²) продувка питательной магистрали без жесткого крепления рукавов может привести к получению травм, соответственно отказ от выполнения данной работы основан на нормах инструкций по охране труда и не может считаться как производственное упущение по вине работника, так как работодатель не обеспечил условия для надлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей.

Таким образом, нарушения приказа № ЦТ-91 от 29.07.2022 истец не совершал, так как данный документ устанавливает перечень производственных упущений, нарушений трудовой и производственной дисциплины при которых работники лишаются премии за месяц. Содержание данного приказа устанавливает ответственность для должностных лиц, имеющих право рассматривать премирование работников, основания и размер снижения премии.

Истец не относится к данным должностным лицам.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, отраженной в постановлении от 15 июня 2023 г. N 32-П, при выполнении работником установленных требований к количеству и качеству труда, при достижении показателей и соблюдении условий, необходимых для приобретения права на получение определенных системой оплаты труда денежных выплат, ему должно быть обеспечено справедливое вознаграждение за труд в размере, соответствующем затраченным им трудовым усилиям. Лишение же работника тех или иных денежных выплат, входящих в состав его заработной платы, вне связи с оценкой выполнения установленных действующим правовым регулированием требований (показателей, условий) противоречило бы вытекающим из Конституции Российской Федерации принципам справедливости, равенства, соразмерности, уважения человека труда и самого труда, а также приводило бы к нарушению конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи (статья 19, части 1 и 2; статья 37, часть 3; статья 55, часть 3; статья 75, часть 5; статья 75.1 Конституции Российской Федерации; абзац 7 статьи 2 и абзац 5 части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

На основании изложенного следует, что при начислении Фатееву В.А. премиальной оплаты работодателем нарушены условия Трудового договора,



нормы локального акта, подлежащие применению в конкретном случае, что является нарушением Трудового Кодекса РФ.

Согласно представленного стороной истца расчета размер недополученной заработной платы за февраль 2025 г. составил 7 274 руб. 02 коп. (25% премии).

Представленный суду расчет проверен, признан арифметически верным, доказательств иного суду не представлено.

Статья 129 Трудового кодекса РФ определяет, что заработной платой признается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

В соответствии с п. 6. ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

С учетом изложенного, суд приходит к выводу о возложении на ответчика обязанности выплатить истцу недополученную заработную плату в виде премии за февраль 2025 г. в размере 7 274 руб. 02 коп.

Рассматривая требования истца о взыскании с ответчика компенсации за задержку выплаты заработной платы с 14 апреля 2025 г. по дату вынесения решения суда, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Расчет компенсации за задержку заработной платы:

Период	Ставка, %	Дней	Компенсация
15.04.2025 – 08.06.2025	21	55	560,10
09.06.2025 – 27.07.2025	20	49	475,24
28.07.2025 – 14.09.2025	18	49	427,71
15.09.2025 – 26.10.2025	17	42	346,24
27.10.2025 – 21.12.2025	16.5	56	448,08
22.12.2025 – 15.02.2026	16	56	434,50
16.02.2026 – 22.03.2026	15.5	35	263,08
23.03.2026 – 26.04.2026	15	35	254,59
27.04.2026 – 18.06.2026	14.5	53	372,67

Таким образом, размер компенсации за задержку выплаты заработной платы составляет 3582,21 рублей.

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

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

Как следует из разъяснений, данных п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

С учетом фактических обстоятельств дела, суд находит заявленный истцом размер компенсации морального вреда, равный 3 000 рублей, соразмерным, в связи, с чем полагает правомерным взыскать с ответчика в пользу истца денежную компенсацию морального вреда в указанном размере.

Рассматривая заявление ОАО «РЖД» о применении к требованиям, об обжаловании приказа начальника депо срока исковой давности, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом (ч. 5 ст. 392 Трудового кодекса).

Согласно правовой позиции, изложенной в определении Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П "По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других", часть 2 ст. 392 Трудового кодекса, закрепляющая порядок реализации конституционного права, предусмотренного ст. 37 (ч. 4) Конституции РФ, применительно к делам о выплате сумм заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в том числе при увольнении, во взаимосвязи с ч. 1 ст. 136 названного Кодекса предполагает, что по делам о невыплате или неполной выплате заработной платы работник должен узнать о нарушении своего права в день выплаты заработной платы, установленный правилами



внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, и получения расчетного листка.

Установленный срок, выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на своевременную оплату труда, и является достаточным для обращения в суд.

Своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника, а срок, пропущенный по уважительным причинам, подлежит восстановлению судом.

В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Исходя из приведенных нормативных положений трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ по их применению работникам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. 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 же в постановлениях Пленума Верховного Суда РФ перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

С учетом положений ст. 392 Трудового кодекса в системной взаимосвязи с требованиями ст. 2 (о задачах гражданского судопроизводства), 56, 67, 71 (о доказательствах и доказывании, об оценке доказательств) Гражданского процессуального кодекса суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении работнику пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового (служебного) спора, не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно

обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового (служебного) спора.

Истцом заявлены требования о выплате недополученного заработка в виде премии за период с 14.04.2025 по день вынесения решения суда, при этом в суд с иском он обратился 12 марта 2026 г., то есть в пределах срока установленного в ст. 392 Трудового кодекса.

При таких обстоятельствах, исковые требования Межрегионального профсоюза железнодорожников в защиту нарушенных прав Фатеева Владимира Алексеевича к ОАО «Российский железные дороги» о признании незаконным приказа №МСК ТЧЭ-6-318 от 07 апреля 2025 г., взыскании недополученной заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, признаются судом обоснованными и подлежат удовлетворению.

В соответствии с п.1 ст.103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет которого они были возмещены, а государственная пошлина – в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

Исходя из вышеизложенного, в силу ч. 1 ст. 103 ГПК РФ, госпошлина, от уплаты которой был освобожден истец в силу закона, при подаче искового заявления, подлежит взысканию с ОАО «РЖД» в бюджет в размере 3 000 рублей, рассчитанную в соответствии с положениями ст. 333.19 Налогового Кодекса РФ.

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

РЕШИЛ:

Исковые требования Межрегионального профсоюза железнодорожников в защиту нарушенных прав Фатеева Владимира Алексеевича к ОАО «Российский железные дороги» о признании незаконным приказа №МСК ТЧЭ-6-318 от 07 апреля 2025 г., взыскании недополученной заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, – удовлетворить.

Признать незаконным п. 20 приказа начальника эксплуатационного локомотивного депо Москва-Сортировочная Рязанская о премировании за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности работников эксплуатационного локомотивного депо за февраль 2025 №МСК ТЧЭ-6-318 от 07.04.2025 в части лишения Фатеева В.А. 25% премии за февраль 2025.

Взыскать с ОАО «Российский железные дороги» (ОГРН 1037739877295 ИНН 7708503727) в пользу Фатеева Владимира Алексеевича (паспорт серии 4618 909039) недополученную заработную плату за февраль 2025 года в



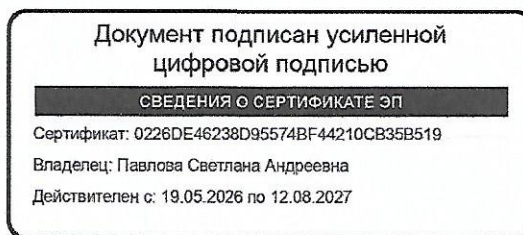
размере 7274 руб. 02 коп., компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей, компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с 14 апреля 2025 г. по день вынесения решения суда в размере 3 575 руб. 18 коп.

Взыскать с ОАО «Российские железные дороги» (ОГРН 1037739877295 ИНН 7708503727) в доход государства государственную пошлину в размере 3 000 рублей.

Решение суда может быть обжаловано сторонами в Московский областной суд в течение одного месяца со дня изготовления решения суда в окончательной форме через Щелковский городской суд Московской области.

В окончательной форме решение суда изготовлено 24 июня 2026 г.

Судья



С.А. Павлова