

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации  
г. Нижневартовск

\_\_\_\_\_ 2022 года  
Нижневартовский городской суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в составе:  
председательствующего судьи \*\*\*  
при секретаре судебного заседания \*\*\*  
с участием истца \*\*\*, представителя истца по доверенности Михальчук О.Д.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-41 \_\_/2022 по исковому заявлению \*\*\* Е.  
С. к акционерному обществу «Производственное геофизическое объединение «Тюменьпромгеофизика» о защите  
трудовых прав

### УСТАНОВИЛ:

\*\*\*. обратился в суд с вышеуказанным иском, мотивируя требования тем, что с <дата> и по настоящее время состоит в трудовых отношениях с АО «ПГО «Тюменьпромгеофизика», в должности водителя автомобиля 4 разряда, с окладом 6064 руб., северной надбавкой 50%, районным коэффициентом 70%, вахтовым методом с рабочей сменой 11 часов. <дата> переведен водителем автомобиля 5 разряда. Согласно табелям учета рабочего времени \*\*\* Е.С. отработаны как вахтовые периоды, так и межвахтовые периоды, за счет чего сложилась переработка за 2019 год в размере 1674 часа, за 2020 год в размере 1392 часов, за 2021 год в размере 1452 часов. Оплата переработки произведена из расчета за 2019 год - 40,63 руб./час., за 2020 год - 40,44 руб./час., 2021 год - 40,59 руб./час., без учета северного и районного коэффициента. С учетом северного и районного коэффициента недоплата сверхурочных часов составляет 737992,03 руб. При этом, при расчете отпускных работодатель также не учел в расчет средней заработной платы данную недоплату сверхурочных часов, что нарушило его права на достойное вознаграждение за труд. Просит взыскать с ответчика в свою пользу оплату за сверхурочные часы в размере 737992,03 руб. за 2019, 2020, 2021 годы, денежную компенсацию за каждый день задержки выплаты заработной платы за период с <дата> по <дата> в размере 171322,13 руб., компенсацию за задержку выплат на основании ст. 236 ТК РФ, начисляемой в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ, начиная с <дата> по дату фактического исполнения обязательства исходя из суммы задолженности по заработной плате в размере 737992,03 руб. (с учетом возможного уменьшения суммы), недоплаченных отпускных за 2019, 2020, 2021 годы в размере 75410,67 руб., компенсацию морального вреда в размере 10000 руб., судебные издержки за оформление доверенности в размере 2690 руб., расходы на представителя в размере 35000 руб.

В ходе судебного разбирательства истец уточнил иски требования, в окончательном виде просил взыскать с ответчика в свою пользу оплату за сверхурочные часы в размере 219895,48 руб. за 2019, 2020, 2021 годы, денежную компенсацию за каждый день задержки по день задержки выплаты заработной платы на основании ст. 236 ТК РФ за период с <дата> по дату фактического исполнения обязательства исходя из суммы задолженности по заработной плате в размере 219895,48 руб., недоплаченных отпускных за 2019, 2020, 2021 годы в размере 20085,77 руб., компенсацию морального вреда в размере 10000 руб., судебные издержки за оформление доверенности в размере 2690 руб., расходы на представителя в размере 35000 руб., указав в обосновании, что в связи с предоставлением контррасчета ответчика, он соглашается с ним и на основании чего уточняет свои требования.

Истец \*\*\*Е.С. и его представитель доверенности Михальчук О.Д. в судебном заседании на уточненных исковых требованиях настаивали в полном объеме, поддержали доводы, изложенные в исковом заявлении. Считают, что срок исковой давности не пропущен, так истец обратился в период работы, а окончательный расчет работнику производится только при увольнении, ранее истец не знал о своем нарушенном праве, как не знает и сейчас, а только предполагает о его нарушении, вместе с тем, в случае применения судом срока исковой давности, ходатайствуют о его восстановлении.

Представитель ответчика АО «ПГО «Тюменьпромгеофизика» в судебное заседание не явился, о времени и месте судебного разбирательства извещен надлежащим образом, представил возражения на исковое заявление, согласно которому, просил в удовлетворении исковых требований отказать в полном объеме, также заявил о пропуске истцом срока исковой давности в отношении требований о взыскании задолженности за сверхурочную работу за период с <дата> по <дата>. Считает, что поскольку все причитающиеся истцу выплаты сверхурочных были осуществлены в соответствии с требованиями трудового законодательства, требование о компенсации за задержку выплаты заработной платы заявлено необоснованно, вместе с тем, в порядке оспаривания расчета истца, приводит контррасчет. В части требований о взыскании недоплаченных отпускных истцом также пропущен срок исковой давности за период с <дата> по <дата> включительно, в связи с чем, просит отказать истцу в удовлетворении данного требования. Также дополнительно поясняет, что истцу были выплачены все причитающиеся ему суммы по оплате сверхурочных. В 2019 году у истца не было отпуска, ему была выплачена компенсация, в 2020 году было 30 дней отпуска, в 2021 году 36 дней. Вместе с тем, согласно письменным пояснениям, в отношении требования о взыскании недоплаченных отпускных ответчик суммы не признает, однако в целях оспаривания математического расчета предоставляется контррасчет сумм с учетом районного коэффициента и северной надбавки, которая составит 20085,77 руб., а с учетом пропуска срока исковой давности, недоплаченная разница в период с <дата> составит 8297,87 руб. В рамках предоставления компенсаций отпусков, ответчик произвел перечисления за период с 2019 по 2021 год в сумме 255177,75 руб.

В соответствии со ст. 167 ГПК РФ суд рассмотрел дело в отсутствие не явившихся в судебное заседание лиц, извещенных надлежащим образом о дате и времени слушания дела. Оснований для отложения судебного заседания судом не установлено.

Выслушав объяснения истца и представителя истца, изучив письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

В судебном заседании установлено, подтверждается материалами дела, что на основании трудового договора № № от <дата> (далее - Трудового договора) и приказа № № от <дата>, \*\*\*Е.С. был принят на работу в АО «ПГО «Тюменьпромгеофизика», местности, приравненной к районам Крайнего Севера, водителем автомобиля 4р. в структурное подразделение - экспедиция сопровождения бурения скважин/участок по обслуживанию автотранспорта, вахтовым методом работы, с тарифной ставкой 6064 руб., районным коэффициентов в размере 70% и северной надбавкой в размере 30%.

<дата> основании приказа № № \*\*\* переведен водителем автомобиля 5р. в том же месте работы и структурном подразделении, с тарифной ставкой 6670 руб., северной надбавкой в размере 50%, районным коэффициентом 1,7 и продолжительностью рабочего дня 11 часов (нормированный).

Согласно п.п. 2.2.4 и 2.2.5 трудового договора работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. На отдых, предоставляемый в соответствии с трудовым законодательством РФ.

В соответствии с п.п. 2.3.3 и 2.3.4 трудового договора, общество обязано своевременно и в полном объеме производить оплату труда работника в порядке, установленном внутренними локально-нормативными актами Общества. Предоставлять установленные законодательством льготы и компенсации Предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в порядке, предусмотренном разделом 3 трудового договора.

Согласно разделу 3 трудового договора, время начала и окончания рабочего дня, перерывы для отдыха и питания, а так же выходные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работодателя. Истцу установлен вахтовый метод работы, 11 часовая ежедневная рабочая смена, длительность вахты и продолжительность межвахтового периода определяется утвержденными руководством графиками работы. Работнику предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительные оплачиваемые отпуска, в частности, за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, который предоставляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также в соответствии с Положением о вахтовом методе организации работ общества. Максимальная продолжительность дополнительного отпуска не может превышать 16 календарных дней; за ненормированный рабочий день предоставляется также в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а так же на основании положений, действующих в обществе.

Исходя из п. 4.1 Трудового договора за выполнение обязанностей, предусмотренных Трудовым договором, работнику выплачивается заработная плата, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты/премии (если применимо) в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников, включающие: месячный должностной оклад (тарифная ставка) за норму рабочего времени в соответствующем учетном периоде в соответствии со штатным расписанием в размере 6064 руб.; районный коэффициент и процентная надбавка, которые устанавливаются и оплачиваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также в соответствии с Положением об оплате труда и премирования работников Общества; стимулирующую выплату - премию за коллективные результаты; вознаграждение по итогам работы за соответствующий календарный год; иные компенсационные надбавки, доплаты, которые определяются в соответствии с положениями, действующими в обществе, или приказами по обществу; районный коэффициент за работу в Местностях, приравненных к Районам Крайнего Севера в размере 1,7; процентная надбавка за стаж работы в Местностях, приравненных к Районам Крайнего Севера в размере 30%.

Согласно п. 4.5 трудового договора работнику за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения Работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. Размер и порядок выплаты устанавливается локальными актами Работодателя,

Как следует из предмета и основания иска, а так же из пояснений участников процесса, между сторонами существует спор относительно оплаты сверхурочной работы с учетом применения северной надбавки и районного коэффициента. Спора относительно количества отработанных часов истцом сверхурочно в период нахождения на рабочей вахте, а так же оплаты данных часов в соответствии с требованиями трудового законодательства (за исключением применения северной надбавки и районного коэффициента) между сторонами нет.

По мнению стороны истца, работасверх нормальной продолжительности рабочего времени в пределах графика работы на вахте должна быть оплачена с учетом применения северной надбавки и районного коэффициента. По мнению стороны ответчика за дни междувахтового отдыха, которые предоставляются работодателем, районные коэффициенты и надбавки на заработную плату не начисляются. С учетом того, что заработная плата начислена и выплачена истцу в полном объеме с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде, работа сверхустановленной для учетного периода нормы рабочего времени оплачена в соответствии с положениями ст. 301 ТК РФ, сотруднику предоставлен междувахтовый отдых, в удовлетворении исковых требований ответчик просит отказать.

Как усматривается из п. 1.1 положение об оплате труда работников АО «ПГО «Тюменьпромгеофизика» (далее - Положение), данное положение разработано в соответствии с действующим законодательством РФ, в целях обеспечения единых принципов оплаты труда Работников всех структурных подразделений, входящих в АО «ПГО «Тюменьпромгеофизика» и направлено на усиление мотивации труда, соблюдения соотношений в оплате труда в зависимости от конечных результатов.

Так, согласно п. 2.14 Положения сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. При повременной системе оплаты труда за каждый час из первых двух работнику доплачивается к его основному заработку не менее 50% часовой ставки, а за каждый следующий час - не менее 100% этой ставки. По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

В соответствии с п. 2.16 Положения для работников, работающих вахтовым методом время работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде предоставляется в виде дополнительных оплачиваемых дней отдыха. При этом каждый день переработки оплачивается из расчета дневной тарифной ставки (части оклада за один день работы) без применения районного коэффициента и процентной (северной) надбавки.

Исходя из раздела 4 положение об оплате труда работников АО «ПГО «Тюменьпромгеофизика», для работников устанавливаются виды доплат и надбавок, в том числе, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, размер районного коэффициента по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре составляет 1,7 (п. 4.4 Положения); процентная (северная) надбавка в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 50%; 10% заработка за каждый год работы до достижения 50% заработка (п. 4.5.2 Положения). Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на фактический месячный заработок Работника без ограничений его максимального размера, в который включается заработная плата, начисленная по тарифным ставкам, должностным окладам за отработанное время, приработок, премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда или положениями о

премировании, надбавки и доплаты к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, за работу в ночное время, за совмещение профессий и увеличение объема работ, за работу с вредными условиями труда, за работу с разделением рабочего дня на части, за классность водителям (п. 4.6 Положения).

Кроме того, в соответствии с п. 4.10 Положения для работников также устанавливается надбавка за вахтовый метод работы на основании трудового договора и выплачивается при выполнении работ вахтовым методом за каждый день пребывания в местах производства работ в период вахты. Размер надбавки за вахтовый метод работы устанавливается на основании приказа генерального директора Общества и не может составлять менее 100 рублей за каждый календарный день пребывания в местах производства работ.

Как усматривается из п. 7.2 правил внутреннего трудового распорядка в России (далее - Правил) предприятие в связи с производственной необходимостью может вводить вахтовый метод организации работ для полевых Работников. Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки) филиалов, представительств компании, куда работники направляются для выполнения работ вахтовым методом. Перемещение Работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия Работников. Направление работника на вахту не является служебной командировкой. Временем вахты считаются периоды выполнения работ и междусменного отдыха на объекте (участке). Продолжительность рабочей смены не превышает 12 часов, включая 1 неоплачиваемый час перерыва для отдыха и питания. Время перерыва для отдыха и питания в рабочее время не включается. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются; в таблице рабочего времени дни в пути отмечаются как «день в пути».

Для Работников некоторых подразделений Предприятия с учетом особенностей выполняемых работ устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период для работников, работающих вахтовым и сменным методом работы - один календарный год (п. 7.6 Правил).

Согласно п. 7.14 Правил для работников, работающих вахтовым методом, дни пребывания на целевом обучении, в пути, а также период временной нетрудоспособности (на больничном листе) не учитываются при исчислении дополнительных выходных дней (дней междувахтового отдыха).

Сотрудникам запрещается работать сверхурочно без письменного разрешения непосредственного руководителя. Только в случае если работа в сверхурочные часы была письменно согласована с непосредственным руководителем, то такие часы оплачиваются как: за первые два часа не менее чем в полуторном размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада) работника. Сотрудникам предприятия, работающим по ненормированному рабочему графику, сверхурочные часы не оплачиваются (п. 8.5 Правил).

В соответствии с п. 8.6 Правил оплата времени в пути определяется положением о порядке компенсации проезда к месту работы и месту сбора от места жительства и обратно лицам, работающим вахтовым методом

Исходя из раздела 3 Положения о вахтовом методе организации работ в АО «ПГО «Тюменьпромгеофизика» (далее - Положения) вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях с разрешения генерального директора Общества и по согласованию с представительным органом Работников (Представителем) продолжительность вахты может быть увеличена до 3 месяцев (п. 3.1 Положения).

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за год. Учетный период охватывает все рабочее время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работ и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством. Руководитель структурного подразделения обязан организовать учет рабочего времени и времени отдыха каждого Работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и с нарастающим итогом за весь учетный период (п. 3.2 Положения).

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком труда и отдыха, утвержденным генеральным директором с учетом мнения представительного органа Работников (Представителя) и доводится до сведения Работников (с письменным ознакомлением) не позднее, чем за 2 месяца до введения его в действие. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов (п. 3.3 Положения).

Как следует из п. 4.5 Положения, руководители структурных единиц вправе в случае неприбытия вахтового персонала привлекать работников, находящихся на вахте с их письменного согласия, к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы на вахте, до прибытия следующей вахты. Для работников, работающих вахтовым методом с суммированным учетом, время работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде предоставляется в виде дополнительных оплачиваемых дней отдыха. При этом каждый день переработки оплачивается из расчета дневной тарифной ставки (части оклада за один день работы) без применения районного коэффициента и процентной (северной) надбавки.

Согласно ст.37 Конституции РФ каждый имеет право на труд и его вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации.

В соответствии со ст.2 ТК РФ исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Исходя из ст. 15 ТК РФ, трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со ст.22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

Согласно ст.56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В силу ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В силу ст. 129 ТК РФ заработной платой является вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим 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.

Статьей 315 ТК РФ предусмотрено, что оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

В соответствии со ст. 316 ТК РФ размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 настоящего Кодекса для установления размера районного коэффициента и порядка его применения. Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере (ст. 317 ТК РФ).

Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» установлены государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

В соответствии со ст. 10 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии, пенсий по государственному пенсионному обеспечению, пособий, стипендий и компенсаций лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов и государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями. Заработная плата с учетом районного коэффициента, установленного в соответствии с настоящей статьей, относится к расходам работодателя на оплату труда в полном объеме.

Согласно ч. 1 ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Частью 7 ст. 99 ТК РФ на работодателя возложена обязанность обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Как следует из ч. 1 ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Из приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации следует, что сверхурочной является работа, выполняемая работником в пределах его трудовой функции по инициативе (распоряжению, предложению или с ведома) работодателя сверх нормы рабочего времени, установленной для него законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами по месту его основной работы. На работодателя законом возложена обязанность вести точный учет продолжительности сверхурочной работы работника и оплачивать такую работу в повышенном размере, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Согласно ст. 107 ТК РФ видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Междувахтовый отдых не назван в числе видов времени отдыха, закрепленных в ст. 107 ТК РФ.

Как разъяснил Верховный Суд Российской Федерации в решении от 09.02.2011 № ГКПИ10-14622, междувахтовый отдых фактически представляет собой суммированное время ежедневного и еженедельного отдыха (неиспользованного и накопленного в период вахты), которое в силу специфики данного вида работы, предоставляется после периода вахты. Аналогичный вывод содержит и определение Конституционного Суда Российской Федерации от 12.07.2006 № 261-О.

Согласно положениям ст. 297 ТК РФ вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях. Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Согласно ст. 299 ТК РФ вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Как следует из ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Согласно ст. 300 ТК РФ при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

В соответствии с ч. 3 ст. 301 ТК РФ каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Кроме того, согласно ч. 4 ст. 301 ТК РФ, часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 были утверждены Основные положения о вахтовом методе организации работ, п.п. 4.1, 4.2 которого предусмотрено, что учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения предприятия или от пункта сбора до места работы и обратно и время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов,

установленных законодательством. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Согласно п. 5.4 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы на вахте оплачиваются в размере тарифной ставки, оклада (без применения районных коэффициентов, коэффициентов за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, а также надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и в районах, где надбавки выплачиваются в порядке и размерах, предусмотренных Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 г. N 255), получаемых работниками ко дню наступления отдыха (отгула), из расчета за семичасовой рабочий день.

Часы переработки рабочего времени, некратные целым рабочим дням (7 часов), могут накапливаться в течение календарного года до целых рабочих дней с последующим предоставлением оплачиваемых дней междувахтового отдыха. В случае увольнения работника или истечения календарного года указанные часы оплачиваются из расчета тарифной ставки (оклада).

Как следует из правовой позиции Конституционного суда Российской Федерации, установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющими обязанность работодателя предусмотреть для работников равную оплату за труд равной ценности (статья 22), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132) и предусматривающими основные государственные гарантии по оплате труда работника (статья 130), а также дополнительные выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149).

Из вышеуказанных норм следует, что поскольку истец осуществлял трудовую деятельность в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и ему трудовым договором было установлено, что заработная плата выплачивается с учетом применения северной надбавки 50% и районного коэффициента в размере 1,7, соответственно сверхурочная работа должна быть ему оплачена с учетом применения данных надбавок.

Вопреки доводам стороны ответчика, истцу дни отдыха (отгулы) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы на вахте не предоставлялись, в связи с чем ссылка на п. 5.4 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82, является не состоятельной.

Истец к ответчику с заявлением о предоставлении ему дней отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени не обращался, ответчик в одностороннем порядке выплатил истцу компенсацию за данную работу без учета применения северной надбавки и районного коэффициента по итогам работы за год, тогда как такая оплата возможна была только в случае предоставления истцу дней отдыха сверхустановленного ему междувахтового периода.

С учетом вышеизложенного, суд признает искимые требования \*\*\* в части обязанности работодателя произвести ему оплату сверхурочной работы с учетом применения северной надбавки и районного коэффициента, обоснованными.

Вместе с тем стороной ответчика было заявлено ходатайство о пропуске истцом срока исковой давности за период с <дата> по <дата>.

Согласно ч. 2 ст. 392 ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Предусмотренный ст. 392 ТК РФ срок для обращения в суд выступает в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, сам по себе этот срок не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и является достаточным для обращения в суд.

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

В силу абз. 2 п. 2 ст. 199 ГК РФ, истечение срока исковой давности без уважительных причин является самостоятельным основанием для отказа в иске.

Как было установлено в ходе судебного разбирательства, истцу установлен вахтовый метод работы с суммированным учетом рабочего времени, учетный период 1 календарный год. Следовательно, оплата сверхурочной работы за 2019 год должна быть произведена не позднее <дата>, за 2020 года не позднее <дата>, а за 2021 год не позднее <дата>. С настоящим иском \*\*\* обратился <дата>, то есть за пределами предусмотренного ч. 2 ст. 392 ТК РФ годичного срока для обращения с иском в суд, который истек в части требований по взысканию оплаты сверхурочной работы за 2019 год - <дата>, в части требований по взысканию оплаты сверхурочной работы за 2020 год - <дата>.

Доводы стороны истца о том, что срок исковой давности не пропущен, так как истец обратился в период работы, а окончательный расчет работнику производится только при увольнении, ранее он не знал о своем нарушенном праве, как и не знает и сейчас, а только предполагает о его нарушении, для чего и обратился в суд, суд признает не состоятельными, основанными на неверном толковании норм права. При этом, в ходе судебного заседания истец пояснил, что на протяжении трех лет он обращался в бухгалтерию, в отдел мотивации труда и заработной платы по вопросу неправильной оплаты ему сверхурочной работы, первые два года он пытался решить все мирно, на третий год решил обратиться в суд.

Как было установлено в ходе судебного заседания, с Положением об оплате труда АО «Производственное геофизическое объединение «Тюменьпромгеофизика», истец был лично ознакомлен <дата> и <дата>, соответственно он знал порядок оплаты за сверхурочную работу и соответственно знал, что сверхурочная работа ему оплачивается без применения северной надбавки и районного коэффициента.

Каких-либо объективных причин, препятствующих своевременному обращению с иском в суд, в ходе судебного заседания не установлено, стороной истца соответствующих доказательств не представлено, как и не представлено доказательств свидетельствующих о том, что в 2019-2020 годах истец обращался к работодателю с вопросом о неправильной оплате ему сверхурочной работы. В связи с чем, суд приходит к выводу, что требования истца о взыскании оплаты сверхурочной работы за 2019-2020 года удовлетворению не подлежат в связи с пропуском



70	14.0	27.0	1	9,5	1/15	0	722,28 *	6
722,28	2.2022	2.2022	4	0 %	0	14 *	27,07 р.	
						1/150 *		
						9.5%		
70	28.0	10.0	4	20,	1/15	0	722,28 *	3
722,28	2.2022	4.2022	2	00 %	0	42 *	960,45 р.	
						1/150 *		
						20%		
70	11.0	03.0	2	17,	1/15	0	722,28 *	1
722,28	4.2022	5.2022	3	00 %	0	23 *	843,49 р.	
						1/150 *		
						17%		
70	04.0	26.0	2	14,	1/15	0	722,28 *	1
722,28	5.2022	5.2022	3	00 %	0	23 *	518,17 р.	
						1/150 *		
						14%		
70	27.0	13.0	1	11,	1/15	0	722,28 *	9
722,28	5.2022	6.2022	8	00 %	0	18 *	33,53 р.	
						1/150 *		
						11%		
70	14.0	24.0	4	9,5	1/15	0	722,28 *	1
722,28	6.2022	7.2022	1	0 %	0	41 *	836,42 р.	
						1/150 *		
						9.5%		
70	25.0	10.0	1	8,0	1/15	0	722,28 *	6
722,28	7.2022	8.2022	7	0 %	0	17 *	41,22 р.	
						1/150 *		
						8%		

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежат взысканию проценты за период с <дата> по <дата> в размере 12482,48 руб.

Рассматривая требования истца о взыскании денежной компенсации по дату фактического исполнения обязательства исходя из суммы задолженности по оплате сверхурочной работы, суд приходит к следующему.

Принимая во внимание нарушение ответчиком установленного срока выплат причитающихся истцу как работнику, суд находит обоснованными требования о взыскании процентов, предусмотренных ст. 236 ТК РФ начисляемых на сумму задолженности по оплате за сверхурочную работу в размере 70722,28 руб. за каждый день задержки, начиная с <дата> по день фактического расчета.

Рассматривая требования истца о компенсации морального вреда, суд приходит к следующему.

В соответствии с положениями ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

При определении размера компенсации морального вреда, суд учитывает конкретные обстоятельства дела, в частности, что заработная плата истцу была выплачена не в полном объеме, в связи с чем, истец был лишена возможности обеспечить полноценное существование, и полагает необходимым взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 7000 руб. Суд считает данную сумму разумной, соответствующей нравственным страданиям истца, связанными с неправомерными действиями ответчика.

На основании ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

В соответствии со статьей 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.



К издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся, в том числе расходы на оплату услуг представителей, а также другие признанные судом необходимыми расходы (ст. 94 ГПК РФ).

В силу ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Согласно п. 11 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела», разрешая вопрос о размере сумм, взыскиваемых в возмещение судебных издержек, суд не вправе уменьшать его произвольно, если другая сторона не заявляет возражения и не представляет доказательства чрезмерности взыскиваемых с нее расходов (часть 3 статьи 111 АПК РФ, часть 4 статьи 1 ГПК РФ, часть 4 статьи 2 КАС РФ).

Вместе с тем в целях реализации задачи судопроизводства по справедливому публичному судебному разбирательству, обеспечения необходимого баланса процессуальных прав и обязанностей сторон (статьи 2, 35 ГПК РФ, статьи 3, 45 КАС РФ, статьи 2, 41 АПК РФ) суд вправе уменьшить размер судебных издержек, в том числе расходов на оплату услуг представителя, если заявленная к взысканию сумма издержек, исходя из имеющихся в деле доказательств, носит явно неразумный (чрезмерный) характер.

Пунктом 12 указанного Пленума разъяснено, что расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, взыскиваются судом с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах (часть 1 статьи 100 ГПК РФ, статья 112 КАС РФ, часть 2 статьи 110 АПК РФ). При неполном (частичном) удовлетворении требований расходы на оплату услуг представителя присуждаются каждой из сторон в разумных пределах и распределяются в соответствии с правилом о пропорциональном распределении судебных расходов (статьи 98, 100 ГПК РФ, статьи 111, 112 КАС РФ, статья 110 АПК РФ).

Материалами дела подтверждено, что интересы \*\*\* Е.С. в суде представляла Михальчук О.Д., которая участвовал в двух судебных заседаниях – <дата> и <дата>.

В обоснование несения расходов на услуги представителя истцом представлен договор на оказание юридических услуг от <дата>, расписка квитанция к приходному кассовому ордеру № от <дата>, принятой от \*\*\* Е.С. в счет оплаты по договору об оказании юридических услуг от <дата> в сумме 35000 руб.

Согласно п. 1.1 договора на оказание юридических услуг от <дата>, заключенного между \*\*\* Е.С. (заказчик) и ИП Михальчук О.Д. (исполнитель), заказчик поручает, а исполнитель принимает на себя обязательство оказать заказчику услуги по составлению искового заявления в суд и представлению интересов заказчика в суде первой инстанции по вопросу о признании незаконным приказа об объявлении простоя, взыскании недоплаченной заработной платы с АО «ПГО «Тюменьпромгеофизика».

В соответствии с п. 2.1.2 договора на оказание юридических услуг от <дата> исполнитель обязуется подготовить необходимые документ, в том числе письма, исковое заявление, заявление об установлении факта, отзывы, жалобы, заявления, ходатайства в суд общей юрисдикции и осуществлять представление интересов заказчика.

Стоимость услуг по договору составляет 35000 руб. (п. 3.1. договора на оказание юридических услуг от <дата>).

Принимая во внимание фактические обстоятельства дела, характер проведенной представителем работы и затраченного времени, частичное удовлетворение исковых требований, а также исходя из требований справедливости, учитывая сложность дела, объем проделанной работы, защищаемого блага, временные затраты по участию в судебных заседаниях, руководствуясь принципом соблюдения баланса прав и интересов сторон, суд приходит к выводу, что размер судебных расходов, который будет соответствовать критерию «разумности», заложенном в смысле ст. 100 ГПК РФ, составляет 25000 руб.

Материалами дела также подтверждено, что истец понесла расходы на оформление нотариальной доверенности в размере 2690 руб. (квитанция к приходному кассовому ордеру от <дата>).

Вместе с тем, как разъяснил Верховный Суд РФ в постановлении Пленума от 21.01.2016 № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела», к судебным издержкам относятся расходы, которые понесены лицами, участвующими в деле, включая третьих лиц, заинтересованных лиц в административном деле (статья 94 ГПК РФ, статья 106 АПК РФ, статья 106 КАС РФ). Перечень судебных издержек, предусмотренный указанными кодексами, не является исчерпывающим. Расходы на оформление доверенности представителя также могут быть признаны судебными издержками, если такая доверенность выдана для участия представителя в конкретном деле или конкретном судебном заседании по делу (пункт 2).

Из доверенности от <дата> не следует, что таковая была выдана именно для представления интересов \*\*\* Е.С. в рамках настоящего дела или конкретном судебном заседании по настоящему делу, в связи с чем, требование о взыскании с ответчика расходов за оформление нотариальной доверенности удовлетворению не подлежит.

На основании ст. 103 ГПК РФ с ответчика в пользу бюджета муниципального образования «город Нижневартовск» подлежит взысканию государственная пошлина в размере 3245,08руб. (2945,08 + 300), от уплаты которой истец был освобожден в силу закона.

Руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования \*\*\* к акционерному обществу «Производственное геофизическое объединение «Тюменьпромгеофизика» о защите трудовых прав, удовлетворить частично.

Взыскать с акционерного общества «Производственное геофизическое объединение «Тюменьпромгеофизика», (ИНН 8605013881) в пользу\*\*\* за сверхурочную работу в размере 70722 рубля 28 копеек, компенсацию за задержку выплаты за сверхурочную работу за период с <дата> по <дата> в размере 12482 рубля 48 копеек, компенсацию морального вреда в размере 7000 рублей, расходы на оплату услуг представителя в размере 20000 рублей, а всего взыскать 118502 рубля 63 копейки.

Производить взыскание с акционерного общества «Производственное геофизическое объединение «Тюменьпромгеофизика» в пользу\*\*\* процентов, предусмотренных ст. 236 ТК РФ, начисляемых на сумму задолженности по оплате за сверхурочную работу в размере 70722 рубля 28 копеек (с учетом возможного дальнейшего уменьшения суммы задолженности), за период с <дата> по день фактического погашения задолженности.

В удовлетворении остальной части исковых требований \*\*\* к акционерному обществу «Производственное геофизическое объединение «Тюменьпромгеофизика», отказать.

Взыскать с акционерного общества «Производственное геофизическое объединение «Тюменьпромгеофизика» в доход муниципального образования «город Нижневартовск» государственную пошлину в размере 3245рублей 08 копеек.

Решение может быть обжаловано в суд Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в течение одного месяца после вынесения решения в окончательной форме через Нижневартовский городской суд Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Председательствующий судья \*\*\*