

[REDACTED]

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

28 августа 2025 года

город Нижневартовск

Нижневартовский городской суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в составе:

председательствующего судьи
при секретаре

Артеменко А.В.,
Батырбековой А.Д.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № [REDACTED] по исковому заявлению [REDACTED] к акционерному обществу «[REDACTED]» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] обратилась с настоящим иском в суд, в обоснование которого указала, что состояла с ответчиком в трудовых отношениях в период с 28.06.2024 по 31.07.2024 на условиях внешнего совместительства на 0,5 ставки в должности фельдшера, с окладом 10 000 руб, МКС-50%, РК-70%, с продолжительностью рабочего времени 18 час. в неделю, по графику, суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц; в период с 01.08.2024 по 05.12.2024 по основному месту работы на 1 ставку в должности фельдшера, с окладом 10 000 руб, МКС-50%, РК-70%, с продолжительностью рабочего времени 36 час. в неделю, по графику, суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц. За период трудовых отношений ответчиком не производилась оплата сверхурочной работы. Фактически истец работала по графикам, которые находились на ее рабочем месте, а работодатель для оплаты составлял другие графики, по которым включал в расчетные листки количество отработанных часов для оплаты. Из анализа графиков фактической работы и расчетных листков следует, что работодатель не оплатил за июль 79,75 часов работы, за август 60,5 часа работы, за сентябрь 55 часов работы, за октябрь 93,5 часов работы, за ноябрь 55 часов работы. По расчетам истца общая сумма недоначисленной заработной платы за период с июля 2024 г. по ноябрь 2024 г. составляет 170 741,67 руб. Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы за период с 01.08.2024 года по 30.01.2025 года составляет 24 633 рубля. Неправомерными действиями работодателя ей причинен моральный вред, размер которого она оценивает в 50 000 рублей, поскольку рассчитывала на добросовестность работодателя, а он лишил ее материальных средств и возможности содержать семью. Просит взыскать с ответчика в ее пользу задолженность по заработной плате за период с июля 2024 года по ноябрь 2024 года в размере 170 741 рубль 67 копеек, компенсацию за задержку выплаты заработной платы на 30.01.2025 года в размере 24 633 рубля 19 копеек, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Истец [REDACTED] в судебное заседание не явилась, о времени и месте рассмотрения дела извещена надлежащим образом.

Представитель истца по доверенности Агафонов С.Н. в судебном заседании на исковых требованиях настаивал в полном объеме.

Ответчик АО «[REDACTED]» своего представителя в судебное заседание не направил, о времени и месте извещен надлежащим образом.

Суд, изучив материалы дела, заслушав представителя истца, приходит к следующему.

Согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан, в том числе, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с указанным Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Исходя из смысла части первой статьи 129, части третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, при условии отработки полностью нормы рабочего времени и выполнения нормы труда (трудовых обязанностей).

Согласно статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии со ст.320 Трудового кодекса Российской Федерации для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В силу статьи 97 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель имеет право в порядке, установленном указанным Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с указанным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором для сверхурочной работы.

Статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что сверхурочная работа - это 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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных указанной нормой.

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

По смыслу вышеуказанных норм, привлечение к сверхурочным работам производится по письменному распоряжению работодателя, в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации последний ведет точный учет продолжительности сверхурочных работ и работ в выходные дни с целью оплаты выполненных работ в точном соответствии с требованиями статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Как следует из статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации, нормальное число рабочих часов за учетный период определяется в зависимости от установленной для данной категории работников продолжительности ежедневного или еженедельного рабочего времени. Поскольку при суммированном учете рабочего времени невозможно соблюсти продолжительность рабочего времени в течение дня (смены) или недели, то, соответственно, и невозможно установить продолжительность ежедневной переработки и определить количество часов, из которых два часа подлежат оплате в полуторном размере, а остальные часы - в двойном размере.

По смыслу статей 99 и 152 Трудового кодекса Российской Федерации в двойном размере оплачивается работа, продолжаемая по истечении первых двух часов переработки в течение рабочего дня (смены), а не учетного периода.

Законодательство Российской Федерации, установив порядок оплаты переработки сверх установленной для работника продолжительности рабочего дня (смены), не определяет конкретный механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени. Такой порядок должен быть определен локальным нормативным актом работодателя, который не должен противоречить требованиям статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации, правовым позициям, изложенным в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П.

В соответствии со ст.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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

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

Как установлено судом и подтверждается материалами дела, 28 июня 2024 г. между [] и АО « [] был заключен трудовой договор № [] в соответствии с которым [] принята на работу в АО « [] в здравпункты СНГ/Поликлиника/Обособленное подразделение в г. Нижневартовск на должность фельдшера, на условиях внешнего совместительства на 0,5 ставки, с должностным окладом в размере 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц, надбавка за работу в местности, приравненной к Районам Крайнего Севера - 50%; районный коэффициент — 70%. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца.

В соответствии с разделом 4 указанного договора продолжительность (норма) рабочего времени составляла 18 часов в неделю. Режим рабочего времени и времени отдыха определялся в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка [] « []». В соответствии со ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации работнику установлен режим гибкого рабочего времени. При этом начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня, чередование рабочих и выходных дней устанавливается соглашением сторон в графике работы, подписанном Сторонами не менее чем за 5 рабочих дней до введения его в действие.

Учет рабочего времени, фактически отработанного работником, ведется работодателем путем составления табеля учета рабочего времени по суммированному учету. Учетный период устанавливается продолжительностью один месяц.

31 июля 2024 г. трудовой договор № [] от 28.06.2024 г. расторгнут.

01 августа 2024 г. между [] и [] [] был заключен трудовой договор № [], в соответствии с которым [] принята на работу в АО « [] » в здравпункты СНГ/Поликлиника/Обособленное подразделение в г. Нижневартовск на должность фельдшера, по основному месту работы на 1 ставку, с должностным окладом в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей в месяц, надбавка за работу в местности, приравненной к Районам Крайнего Севера - 50%; районный коэффициент — 70%. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца.

В соответствии с разделом 4 указанного договора продолжительность (норма) рабочего времени составляла 36 часов в неделю. Режим рабочего времени и времени отдыха определялся в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка []. Работнику установлен режим рабочего времени со скользящим графиком рабочего времени с чередованием рабочих и выходных дней. Чередование рабочих и выходных дней устанавливается в графике работы, подписанном Сторонами не менее чем за 5 рабочих дней до введения его в действие.

Учет рабочего времени, фактически отработанного работником, ведется работодателем путем составления табеля учета рабочего времени по суммированному учету. Учетный период устанавливается продолжительностью один месяц.

05 декабря 2024 г. трудовой договор № [] от 01.08.2024 г. расторгнут.

Из анализа графиков работы и расчетных листков установлено следующее:

Июль 2024 года- норма часов при 18 часовой рабочей неделе 82,8; отработано 165 часов; оплачено 85,25 часов; сверхурочные часы 82,2; оплата произведена исходя из оклада 10 000 рублей, МКС 50%, РК 70%;

Август 2024 года – норма часов при 36 часовой неделе 158,4; отработано 220 часов; оплачено 170,5 часов; сверхурочные часы 61,6; оплата произведена исходя из оклада 20 000 рублей, МКС 50%, РК 70%;

Сентябрь 2024 года – норма часов при 36 часовой неделе 151,2; отработано 220 часов; оплачено 165 часов; сверхурочные часы 68,8; оплата произведена исходя из оклада 20 000 рублей, МКС 50%, РК 70%;

Октябрь 2024 года – норма часов при 36 часовой неделе 165,6; отработано 264 часа; оплачено 170,5 часов; сверхурочные часы 98,4; оплата произведена исходя из оклада 20 000 рублей, МКС 50%, РК 70%;

Ноябрь 2024 года – норма часов при 36 часовой неделе 150,2; отработано 220 часов; оплачено 165 часов; сверхурочные часы 69,8; оплата произведена исходя из оклада 20 000 рублей, МКС 50%, РК 70%;

Из обстоятельств дела следует, что, несмотря на установление истцу в соответствии с трудовым договором рабочего времени по графику продолжительностью 36 часов в неделю (при совместительстве 18 часов), фактически истец привлекался работодателем к сверхурочной работе, о чем свидетельствуют графики работы медицинского персонала, составленные ответчиком и расположенные в месте исполнения трудовых обязанностей истцом – здравпункт ДНС-28, кроме того, само по себе выполнение истцом работы в режиме, определенном работодателем, свидетельствует о выполнении

трудовой функции за пределами установленного трудовым договором рабочего времени с ведома и по заданию работодателя.

При этом фактическое рабочее время по графикам не соответствует рабочему времени, отраженному в расчетных листках, оплата произведена исходя из установленного оклада за норму рабочего времени безотносительно к указанному рабочему времени.

На основании изложенного суд приходит к выводу о доказанности факта привлечения [REDACTED] работодателем к сверхурочной работе, которая не была компенсирована ответчиком, и приходит к выводу о наличии правовых оснований для удовлетворения требований истца.

Совокупность исследованных судом доказательств подтверждает, что надлежащий учет фактически отработанного истцом рабочего времени работодателем в нарушение части 4 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации не велся.

Порядок расчета оплаты сверхурочной работы предусмотрен Руководством по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, которое утверждено приказом Федеральной службы по труду и занятости от 11 ноября 2022 года № 253. Из него следует, что для расчета часовой тарифной ставки необходимо разделить оклад на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

Среднемесячное количество рабочих часов при 36-часовой рабочей неделе по производственному календарю 2024 года составляет 148,4 (при 18-часовой - 74).

Соответственно, часовая тарифная ставка составляет 134,77 рублей (20 000/148,4) и 135,13 рублей (10 000/74).

Суд полагает необходимым применить следующую методику расчета, не противоречащую требованиям ст.152 ТК РФ, а именно: полуторный размер для оплаты сверхурочных часов в количестве, равном произведению числа рабочих смен по графику в учетном периоде на два; двойной размер для остальных сверхурочных часов, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Июль 2024 года - сверхурочные часы 82,2, часовая тарифная ставка 135,13 рублей; 10 смен; $((20 \text{ час.} \times 135,13 \text{ руб.} \times 1,5) + (62,2 \text{ час.} \times 135,13 \text{ руб.} \times 2)) \times 2,2 = 45\,900,95 \text{ руб.}$

Август 2024 года - сверхурочные часы 61,6, часовая тарифная ставка 134,77 рублей; 10 смен; $((20 \text{ час.} \times 134,77 \text{ руб.} \times 1,5) + (41,6 \text{ час.} \times 134,77 \text{ руб.} \times 2)) \times 2,2 = 33\,563,11 \text{ руб.}$

Сентябрь 2024 года - сверхурочные часы 68,8, часовая тарифная ставка 134,77 рублей; 10 смен; $((20 \text{ час.} \times 134,77 \text{ руб.} \times 1,5) + (48,8 \text{ час.} \times 134,77 \text{ руб.} \times 2)) \times 2,2 = 37\,832,63 \text{ руб.}$

Октябрь 2024 года - сверхурочные часы 98,4, часовая тарифная ставка 134,77 рублей; 12 смен; $((20 \text{ час.} \times 134,77 \text{ руб.} \times 1,5) + (78,4 \text{ час.} \times 134,77 \text{ руб.} \times 2)) \times 2,2 = 55\,385,06 \text{ руб.}$

Ноябрь 2024 года- сверхурочные часы 69,8, часовая тарифная ставка 134,77 рублей; 10 смен; $((20 \text{ час.} \times 134,77 \text{ руб.} \times 1,5) + (49,8 \text{ час.} \times 134,77 \text{ руб.} \times 2)) \times 2,2 = 38\,425,61 \text{ руб.}$

Методика, расчета, примененная стороной истца, не соответствует установленным по делу обстоятельствам и положениям трудового законодательства. Вместе с тем, приведенный расчет не превышает установленный в судебном заседании размер оплаты.

При этом, контррасчет ответчиком суду не предоставлен, равно как иные документы, имеющие отношение к трудовой функции истца, и локальные акты организации.

В ходе производства по делу судом неоднократно были запрошены у ответчика вышеуказанные документы, однако стороной ответчика документы удержаны и суду не представлены, что дает суду основание при разрешении спора исходить из доказательств и расчета другой стороны.

В данном случае позиция ответчика не отвечает общеправовому принципу недопустимости злоупотребления правом и доминирующим положением; работник, являясь слабой стороной трудового договора, имеющимися доказательствами доказал право на оплату того времени, в течение которого он фактически выполнял трудовые обязанности.

Учитывая правила ст.196 ГПК РФ, в соответствии с которыми суд принимает решение по заявленным требованиям, суд приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца задолженности по заработной плате (оплата сверхурочной работы) за период с июля 2024 года по ноябрь 2024 года в размере 170 741 рубль 67 копеек, а также компенсации за задержку выплаты заработной платы на 30.01.2025 года в порядке ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации в сумме 24 633 рубля 19 копеек.

Разрешая требования истца в части компенсации морального вреда, суд руководствуется нормами статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, в силу которой моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Определяя сумму, подлежащую взысканию с ответчика в качестве компенсации морального вреда, суд учитывает конкретные обстоятельства дела, объем и характер причиненных работнику нравственных страданий, степень вины работодателя, принимает во внимание существо допущенных ответчиком нарушений, период нарушения прав работника, руководствуясь принципом разумности и справедливости, приходит к выводу о необходимости взыскания с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в заявленном размере 50 000 рублей.

На основании с ч. 1 ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Российской Федерации с ответчика в доход бюджета муниципального образования город окружного значения Нижневартовск подлежит взысканию государственная пошлина в размере 9 861 рубль.

Руководствуясь ст. ст. 194 – 199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

исковые требования [REDACTED] к акционерному обществу « [REDACTED] о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда удовлетворить.

Взыскать с акционерного общества « [REDACTED] (ИНН [REDACTED] ОГРН [REDACTED]) в пользу [REDACTED] (паспорт [REDACTED]) задолженность по заработной плате (оплата сверхурочной работы) за период с июля 2024 года по ноябрь 2024 года в размере 170 741 рубль 67 копеек, компенсацию за задержку выплаты заработной платы на 30.01.2025 года в размере 24 633 рубля 19 копеек, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей, всего взыскать 245 374 рубля 86 копеек.

Взыскать с акционерного общества « [REDACTED] (ИНН [REDACTED] ОГРН [REDACTED]) в доход бюджета города окружного значения Нижневартовск государственную пошлину размере 9 861 рубль.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в судебную коллегия по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме через Нижневартовский городской суд.

Мотивированное решение изготовлено 29 августа 2025 года.

Судья

Копия верна:

Подлинный документ находится в
Нижневартовском городском суде

ХМАО-Югры в деле № [REDACTED]

Секретарь с/з [REDACTED] А.Д. Батырбекова

А.В. Артеменко

