

**РЕШЕНИЕ**

Именем Российской Федерации

19 января 2026 года город Уфа  
Октябрьский районный суд города Уфы Республики Башкортостан в составе  
председательствующего судьи Проскуряковой Ю.В.  
при секретаре Кильдибековой К.Р.  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску  
Я. [REDACTED] к ООО «Югратехстрой» о взыскании задолженности  
по заработной плате, процентов за нарушение срока выплат, компенсации  
морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

Я. [REDACTED] А. обратился в суд с иском к ООО «Югратехстрой» о взыскании  
задолженности по заработной плате, процентов за нарушение срока выплат,  
компенсации морального вреда.

В обоснование иска указано, что в период с 09.09.2022 г. по 17.06.2024 г. истец  
работал в ООО «ЮграТехСтрой» в должности машиниста крана-манипулятора  
вахтовым методом.

В период с сентября 2023г. по март 2024г. ответчиком неверно начислялась  
зарплата, на премии не начислялся районный коэффициент, а при его расчете  
допущены арифметические ошибки. Не доплачено за 2023год: сентябрь 22599,36  
руб., октябрь 39256,80 руб., ноябрь 23073,60 руб., декабрь 53565,60 руб.; за 2024 год:  
январь 3489,60 руб., февраль 22747,90 руб., март 42108 руб., всего 206 840,86 руб.

Кроме того, в период межвахтового отдыха (16.10.2023-14.11.2023) истцом  
отработан 341 час., недоплата за работу в октябре в выходные дни составила  
361 029,56 руб. ((305 134,40 руб. : 341 час. x 29 дней x 11 часов x 2) – 208 589,60 руб.)

С учетом уточнений, истец просит взыскать с ответчика задолженность по  
заработной плате при увольнении 206 840,86 руб., задолженность по заработной  
плате при увольнении 361 029,56 руб., проценты за нарушение срока выплат при  
увольнении на момент фактической выплаты, компенсацию морального вреда 50 000  
руб.

Стороны в судебное заседание не явились, о рассмотрении дела извещены  
надлежаще.

От ответчика поступило письменное возражение на исковое заявление.

Суд считает возможным в силу статьи 167 ГПК РФ рассмотреть дело в отсутствие  
невывшихся лиц.

Исследовав и оценив материалы дела, проверив юридически значимые  
обстоятельства по делу, суд приходит к следующему.

Согласно части 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации установлено, что  
каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и  
гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Частью 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что  
заработная плата (оплата труда работника) - 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 статьей 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.

Статьей 313 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно информации, содержащейся в Едином государственном реестре юридических лиц, ООО «Югратехстрой» зарегистрировано 20.12.2012. Адрес места нахождения общества – Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г.Сургут, ул. 30 лет Победы, д. 47, этаж 3.

В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

9.09.2022 г. был заключен трудовой договор №00377-ТД между Я. [ ] и А.А. и ООО «Югратехстрой» на выполнение работы по должности машиниста крана-манипулятора, по условиям которого работа осуществляется вахтовым методом на нефтяных и газовых месторождениях, расположенных в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Таким образом, к возникшим трудовым отношениям подлежит применению, в том числе, Закон РФ №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Согласно п.3.1 трудового договора №00377-ТД работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени согласно утвержденному графику, с учетным периодом 1 месяц. Учетный период охватывает всё 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 (п.3.2 договора).

Согласно п.4.1 трудового договора работнику устанавливается часовая тарифная ставка в размере 208 руб. Оплата труда производится из расчета часовой ставки за фактически отработанное время (в часах) в соответствии с Положением о порядке оплаты труда и премирования персонала.

К должностному окладу устанавливается: районный коэффициент в размере 1,7, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50% в месяц, доплата за работу в ночное время – 20% часовой тарифной ставки. За каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно работнику взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы. За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя или от

пункта сбора до места выполнения работы и обратно, предусмотренный графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций, работнику выплачивается часовая тарифная ставка (п.4.2).

Дополнительным соглашением от 19.05.2023 к трудовому договору установлена часовая тарифная ставка в размере 240 руб. с 01.06.2023.

Согласно приказу №69 от 17.06.2024 трудовой договор с Я. [REDACTED] расторгнут 17.06.2024.

Предметом настоящего спора являются задолженность за период с сентября 2023г. по март 2024г. по заработной плате с учетом премии, на которую, по мнению истца, не начислялся районный коэффициент, а также доплаты за октябрь 2023г. за работу в выходные дни.

Ответчиком заявлено о пропуске истцом срока обращения в суд.

В соответствии с частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, 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. При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

Согласно ст. 136 ТК РФ конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Пунктом 4.5 трудового договора срок выплаты заработной платы предусмотрен для аванса 29-го числа, а для расчета за предыдущий месяц- 14 числа следующего месяца.

Таким образом, по заявленным требованиям срок полной выплаты заработной платы определяется на 14 число месяца, следующего за расчетным.

Течение сроков, с которыми Трудовой Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. (статья 14 ТК РФ).

Следовательно, течение срока обращения в суд начинается с 15 числа месяца, следующего за расчетным, по выплатам за каждый месяц в отдельности.

Пропуск срока, предусмотренного положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований.

Настоящее исковое заявление подано в суд 05.08.2025. Таким образом, на момент обращения в суд годичный срок, установленный ч.1 ст. 392 ТК РФ, истцом пропущен исходя из всех выплат, являющихся предметом спора, поскольку срок



выплаты за последний спорный период - март 2024г. приходится на 14.04.2024, а окончание срока обращения в суд - на 15.04.2025.

Истцом заявлено ходатайство о восстановлении пропущенного срока со ссылкой на прохождение длительного лечения. Из представленных документов усматривается, что Я [REDACTED] находился на листках нетрудоспособности с 6 мая 2024 по 30 мая 2024, с 11.06.2024 по 19.06.2024, с 28.09.2024- 18.10.2024, с 10.01.2025 по 20.01.2025, с 18.02.2025 по 28.02.2025.

Пунктом 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» разъяснено, что судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного статьей 392 ТК РФ, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин (часть четвертая статьи 392 ТК РФ). В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

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. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Из заявленных истцом периодов нетрудоспособности усматривается, что к моменту истечения срока обращения в суд 15.04.2025 период трудоспособности (с учетом предшествующих листков нетрудоспособности 10.01.2025 по 20.01.2025, с 18.02.2025 по 28.02.2025) составлял чуть более месяца – с 01.03.2025 по 14.04.2025. Данного периода, по мнению суда явно недостаточно для обращения в суд с требованиями, основанными на сложных арифметических расчетах с исходными данными, которыми истец не располагал.

Как следует из пояснений Я [REDACTED], в период трудовой деятельности работодатель не предоставлял работникам расчетные листки, из которых истец мог бы получить сведения о составляющих частях заработной платы, начисленной ответчиком. При таком положении истец не мог знать, включены ли в состав фактических выплат районный коэффициент и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Также из материалов дела следует, что 8.07.2024 г. в ГИТ в РБ поступила жалоба Я [REDACTED] по факту неполной выплаты заработной платы ООО «Югратехстрой».

В письме ГИТ в РБ от 10.07.2024 г. заявителю сообщено, что его обращение направлено по территориальности.

Содержание указанного письма свидетельствует о том, что у истца в связи с обращением в ГИТ в РБ могли возникнуть правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

С учетом установленных обстоятельств и основополагающего принципа течения любых сроков давности по судебным обращениям с момента, когда заявителю становится известно о нарушенном праве (а в данном споре такая осведомленность возникает лишь с момента получения работником расчетных листков), суд приходит к выводу о наличии обстоятельств, объективно препятствовавших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением спора. В связи с наличием уважительных причин срок обращения в суд подлежит восстановлению.

В силу ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере (ст. 146 ТК РФ).

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

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 (ст. 316 ТК РФ).

Постановлением Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П было подчеркнуто, что негативное воздействие, которое оказывает на здоровье человека проживание и осуществление трудовой деятельности в регионах с особыми климатическими условиями, и связанный с этим риск преждевременной утраты трудоспособности обязывают Российскую Федерацию как правовое социальное государство принимать меры, призванные компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, обусловленные более высокой стоимостью жизни, складывающейся в местностях с особыми климатическими условиями под воздействием географических, климатических факторов и вызванных ими особенностей социально-экономического развития.

В этих целях федеральным законодателем установлена система специальных гарантий и компенсаций, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (прежде всего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях) (часть вторая статьи 146 и статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации). Повышение оплаты труда таким работникам направлено не только на возмещение им дополнительных материальных и физиологических затрат в связи с работой в особых климатических условиях, но и на выравнивание уровня жизни населения в этих регионах, с тем чтобы в полной мере осуществить предназначение социального государства путем создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Исходя из этого для граждан, работающих в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, повышенная оплата труда обеспечивалась, главным образом, путем установления соответствующих районных коэффициентов (коэффициентов) и надбавок (процентных надбавок). Действующее законодательство также предусматривает применение районного коэффициента и процентной надбавки для расчета заработной платы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях. При этом Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая статьи 316 и часть первая статьи 317) и Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (часть первая статьи 10 и часть первая статьи 11) возлагают определение размера районного коэффициента и порядка его применения, а также определение размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее выплаты на Правительство Российской Федерации.

Поскольку Правительство Российской Федерации данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют - в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации, - принятые до введения в действие данного Кодекса нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки. Наряду с этим сохраняют свое действие нормативные правовые акты, устанавливающие коэффициенты за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях и процентные надбавки для работающих в отдельных регионах с особыми климатическими условиями. В соответствии с указанными нормативными правовыми актами районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника.

Постановлением Правительства РФ № 216 от 17.04.2006 "О районных коэффициентах, применяемых при установлении страховых пенсий и пенсий по государственному пенсионному обеспечению лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах с тяжелыми климатическими условиями" разъяснено, что до установления размера районного коэффициента и порядка его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяются районные коэффициенты к заработной плате, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации применялись при увеличении размеров пенсий для граждан, проживавших в указанных районах и местностях, по состоянию на 31 декабря 2004 г., а также действовавший на указанную дату порядок их применения.

Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 16.12.1963 № 356/32 "О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий и организаций нефтяной и газовой промышленности, а также работников организаций, занятых в строительстве нефтяной и газовых предприятий и на геологических и топографо-геодезических работах в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском национальных округах Тюменской области» утвержден районный коэффициент в размере 1,5.

Вышеприведенное свидетельствует об обязанности ответчика начислять Я [REDACTED] районный коэффициент в размере 1,7 на полагающиеся ему премии согласно п. 4.2.1 трудового договора.

При этом из доводов письменного возражения ответчика следует, что премии истцу начислялись и выплачивались как с учетом северной надбавки, так и районного коэффициента.

В расчетных листках Я [REDACTED] отражено начисление районного коэффициента итоговой суммой, размер которой позволяет определить, на какие конкретно составные части заработка истца начислялся районный коэффициент.

Согласно представленным расчетным листкам на Я [REDACTED] следует, что отраженный в них районный коэффициент начислен исключительно на оплату по часовому тарифу и, при наличии, на доплаты за переработку (например, сентябрь



2023г. начисление районного коэффициента в сумме 34608 руб. соответствует ставке РК 1,7 при оплате по часовому тарифу в сумме 49440 руб.; ноябрь 2023г. начисление районного коэффициента в сумме 27720 руб. соответствует ставке РК 1,7 при оплате по часовому тарифу в сумме 36960 руб. и доплате за праздничные дни в сумме 2640 руб.).

При этом ответчик заявляет о выполнении им обязанности по начислению районного коэффициента на премию, размер которого уже учтен в сумме премии, отраженной в расчетном листке.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Поскольку районный коэффициент, в том числе начисленный и на премию, является одной из составных частей заработной платы, он должен отражаться в расчетном листке таким образом, чтобы его общий размер не вызывал каких-либо сомнений. При таком положении форма расчетного листка, утвержденная ответчиком, противоречит требованиям положений ст. 136 ТК РФ и свидетельствует о возможном наличии в действиях работодателя признаков административного правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ.

Вместе с тем, нарушение формы расчетного листка с учетом требований ст. 136 ТК РФ само по себе не свидетельствует о неначислении и невыплате работнику предусмотренного законом районного коэффициента. Проверка доводов ответчика о включении данной надбавки в сумму премии, отраженную в расчетном листке, подлежит проверке путем анализа локального акта, регулирующего данную выплату.

Как следует из доводов ответчика, премиальные выплаты в ООО «Югратехстрой» начисляются и выплачиваются в соответствии с порядком, предусмотренным пунктом 7.1.4. Положения о порядке оплаты труда и премирования персонала, утвержденного 01.09.2018 года, которым действительно предусмотрено, что «единовременная премия устанавливается в твердом денежном выражении, включающим районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

При определении размера премии и начислении любых видов премии, РКSN включается в итоговую сумму премии.

Также ответчик заявляет, что исходя из содержания раздела 7 Положения, премиальные выплаты не могут составлять величину, превышающую 40% от тарифной ставки.

Данные доводы подтверждаются содержанием п.7.2. Положения -премия за выполнение бизнес-плана предприятия по выручке за месяц составляет 10% ДО/ЧТС. Ответчик указывает, что в рассматриваемом периоде план по выручке не достигался, премия по данному показателю предприятием не выплачивалась.

Согласно п.7.4. Положения премия по итогам выполнения бизнес-плана по прибыли за квартал составляет для рабочего персонала до 20% ЧТС. Ответчик указывает, что в рассматриваемом периоде план по прибыли не достигался, премия по данному показателю предприятием не выплачивалась.

Согласно п.7.3.1 Положения премия за выполнение показателей премирования за месяц производится по итогам выполнения показателей, отраженных в Приложении 1,2,3, которые составляют:

- 10% - за выполнение месячного бизнес-плана подразделения по выручке,
- 10% - за отсутствие аварий и брака, а также претензий, штрафов за качество и своевременность оказания услуг,
- 10% - за соблюдение требований и норм по ОТПБ и ООС Общества: отсутствие травм, несчастных случаев на производстве,
- 10% - за соблюдение корпоративных стандартов и регламентов, своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя.

Таким образом, премирование за месяц (которое и начислялось истцу исходя из содержания расчетных листков), не может составлять более 40% от начислений по часовой тарифной ставки.

Сравнение отраженных в расчетных листках оплаты по часовому тарифу и суммы премии свидетельствует о следующем.

Так, например, в сентябре 2023г. при оплате по часовому тарифу в сумме 49440 руб. размер премии 40254,72 руб., что составляет более 80 % и противоречит п.7.3.1 Положения.

В ноябре 2023г. при оплате по часовому тарифу в сумме 36960 руб. и доплате за праздничные дни в сумме 2640 руб. (итогом 39600 руб.) размер премии 43507,2 руб., что составляет более 100 % и противоречит п.7.3.1 Положения.

Приведенные расчеты свидетельствуют о том, что при указании в расчетных листках суммы премии они приводились в соответствии с правилами, установленными пунктом 7.1.4 Положения о порядке оплаты труда и премирования персонала, то есть с включенным в них районным коэффициентом. Кроме того, из расчетных листков усматривается, что в графе -вид начислений- премия обозначена «премия (с процентом)», что напрямую указывает на включение в сумму премий определенных надбавок.

При таком положении суд не соглашается с позицией истца, полагающего, что спорная компенсационная надбавка не была применена работодателем при начислении премии. Использование недочетов работодателя при оформлении расчетных листков при доказанности фактического содержания составляющих выплат следует рассматривать как форму недобросовестного поведения, когда законные права используются не для достижения их целей, а для причинения вреда другой стороне, обхода закона или получения необоснованных преимуществ, что противоречит принципам добросовестности и равенства сторон трудовых отношений.

С учетом изложенного, суд отказывает в удовлетворении требований о взыскании задолженности по заработной плате при увольнении (недоначисленный районный коэффициент) в размере 206 840,86 руб.

Статья 297 Трудового кодекса определяет вахтовый метод как особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха (статья 299 Трудового кодекса).



В соответствии со статьей 300 Трудового кодекса при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Трудовой кодекс не рассматривает междувахтовый отдых в качестве отдельного вида времени отдыха. 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.

В соответствии со ст. 301 ТК РФ рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

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.

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.

Таким образом, законодателем при вахтовой организации работы допускается существование дней отдыха в пределах учетного периода, которые не исключаются из расчетного периода, а также дополнительные дни отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте.

Истцом указано, что в период междувахтового отдыха (16.10.2023 г.-14.11.2023 г.) он продолжал работать, всего в октябре 2023г. им отработан 341 час, при этом работодатель не доплатил за работу в октябре в выходные дни.

Для проверки доводов истца о работе в период междувахтового отдыха (16.10.2023 г.-14.11.2023 г.) судом истребовались у ответчика графики, позволяющие установить, какие конкретно периоды приходились на междувахтовый отдых, а также табеля учета рабочего времени. Однако, графики и табеля не представлены; при этом позиция ответчика в части оплаты работы истца в выходные дни отсутствует. В письменном возражении ответчик приводит расчет, обосновывающий оплату сверхурочной работы Я [REDACTED] в 2024г. в соответствии со ст. 152 ТК РФ, ошибочно полагая, что истцом заявлен спор об оплате сверхурочной работы.

При таком положении, суд исходит из доводов истца, указывающего, что период междувахтового отдыха приходился на период с 16.10.2023 по 14.11.2023.

В силу ст. 152 ТК РФ (на которую ссылается ответчик) сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться

коллективным договором, соглашением, 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается (в том числе) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки (ч.1).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ч.2).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (ч.3).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.4).

Исходя из правового смысла вышеприведенных норм, любая работа в выходные дни, независимо от того, является ли она работой, произведенной сверх нормы рабочего времени или в пределах нормы, подлежит оплате в повышенном размере либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При этом такая работа не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ.

Согласно расчетному листку истца за октябрь 2023г. он отработал 31 день (341 час), при этом оплата произведена в одинарном размере без учета того, что работа производилась в дни полагавшегося работнику междувахтового отдыха (оплата по часовому тарифу  $81840 \text{ руб.} : 341 \text{ час} = 240 \text{ руб.}$ ).

При таком положении 16 дней октября, приходившиеся на период междувахтового отдыха (16.10.2023 – 31.10.2023), должны быть оплачены по двойному тарифу согласно ч.1 ст. 153 ТК РФ. Поскольку в одинарном размере эти дни уже оплачены работодателем, дополнительно должна быть начислена одинарная оплата за 176 часов ( $341 \text{ час} : 31 \text{ день} = 11 \text{ часов} \times 16 \text{ дней} = 176 \text{ часов}$ ). Таким образом,  $176 \text{ часов} \times 240 \text{ руб.} = 42240 \text{ руб.}$  доплата за работу в выходные дни, на которую подлежит начислению районный коэффициент 1,7 (70%) и процентная надбавка 50% (0,5) согласно п.п. 4.2.1 и 4.2.2 трудового договора:  $42240 \times 2,2 = 92928 \text{ руб.}$

Что касается оплаты самих дней междувахтового отдыха согласно ст.301 ТК РФ, которую имел ввиду истец, ошибочно применяя в расчете двойной размер

оплаты отработанных дней в период междувахтового отдыха, суд с данной позицией не соглашается в виду следующего.

По смыслу ст. 301 ТК РФ компенсации днями междувахтового отдыха подлежат только часы переработки в пределах графика работы на вахте в рамках учетного периода, а оплата дней междувахтового отдыха в размере тарифной ставки производится лишь в том случае, если эти дни предоставляются в виде компенсации за переработку в рамках учетного периода согласно графику работы на вахте, составленному в соответствии с законодательством. В рассматриваемом случае в юридически значимый период таких неоплаченных работодателем дней междувахтового отдыха у истца не имелось, поскольку в этот период 16-31 октября 2023г. он фактически работал, а не отдыхал. О том, что впоследствии ему не была предоставлена компенсация днями междувахтового отдыха, истец не указывает.

С учетом изложенных обстоятельств, подлежит взысканию с ответчика в пользу истца задолженность по заработной плате в связи с работой в выходные дни за октябрь 2023г. в сумме 92928 рублей.

В связи с задержкой выплат за период работы в междувахтовый отдых истец произвел расчет процентов с 11.11.2023 по 7.12.2025.

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.

Исходя из пункта 4.5 трудового договора срок расчета по заработной плате за предыдущий месяц приходится на 14 число следующего месяца, следовательно, период задержки оплаты за октябрь 2023г., в том числе за работу в выходные дни, начинается с 15.11.2023.

Расчет компенсации следующий:

92928 руб. x 15% : 150 x 33 дн. (с 15.11.2023 по 17.12.2023) = 3066,62 руб.  
92928 руб. x 16% : 150 x 224 дн. (с 18.12.2023 по 28.07.2024) = 22203,60 руб.  
92928 руб. x 18% : 150 x 49 дн. (с 29.07.2024 по 15.09.2024) = 5464,16 руб.  
92928 руб. x 19% : 150 x 42 дн. (с 16.09.2024 по 27.10.2024) = 4943,76 руб.  
92928 руб. x 21% : 150 x 224 дн. (с 28.10.2024 по 08.06.2025) = 29142,22 руб.  
92928 руб. x 20% : 150 x 49 дн. (с 09.06.2025 по 27.07.2025) = 6071,29 руб.  
92928 руб. x 18% : 150 x 49 дн. (с 28.07.2025 по 14.09.2025) = 5464,16 руб.  
92928 руб. x 17% : 150 x 42 дн. (с 15.09.2025 по 26.10.2025) = 4423,37 руб.  
92928 руб. x 16,5% : 150 x 42 дн. (с 27.10.2025 по 07.12.2025) = 4293,27 руб.

Таким образом, подлежит взысканию с ответчика в пользу истца компенсация за задержку выплат за период работы в выходные дни (междувахтовый отдых) в общей сумме 85 072,45 рубля.



Вопреки доводам ответчика об отсутствии обязанности суда удовлетворять требование о взыскании с работодателя процентов за задержку выплат по день фактического расчета, положения ст. 236 ТК РФ предусматривают именно такой порядок расчета спорной денежной компенсации.

В связи с чем суд считает необходимым обязать ответчика рассчитать и выплатить истцу денежную компенсацию за задержку выплат за период работы в выходные дни (междувахтовый отдых), начиная с 08.12.2025 по день фактического расчета, в соответствии с правилами ст. 236 ТК РФ.

Согласно ст. 237 ТК 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.

Суд считает, что со стороны работодателя имело место нарушение трудовых прав истца на своевременное получение оплаты труда за работу в выходные дни и на составление расчетных листков, соответствующих требованиям положений ст. 136 ТК РФ. С учетом объема нарушенных прав, периода задержки, требование о взыскании компенсации морального вреда подлежит удовлетворению в сумме 10000 рублей в пользу истца.

На основании статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 6340 рублей по требованиям имущественного характера, от уплаты которых истец был освобожден согласно пункту 1 части 1 статьи 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации.

Руководствуясь статьями 194-198 ГПК РФ, суд  
решил:

удовлетворить частично исковые требования Я. [REDACTED] к ООО «Югратехстрой» о взыскании задолженности по заработной плате, процентов за нарушение срока выплат, компенсации морального вреда.

Взыскать с ООО «Югратехстрой» в пользу Я. [REDACTED] задолженность по заработной плате в связи с работой в выходные дни за октябрь 2023г. в сумме 92928 рублей, компенсацию за задержку выплат за период работы в выходные дни в сумме 85 072,45 рубля, компенсацию морального вреда в сумме 10 000 рублей.

Обязать ООО «Югратехстрой» начислить и выплатить в пользу Я. [REDACTED] компенсацию за задержку выплат за период работы в выходные дни, начиная с 08.12.2025 по день фактического расчета, в соответствии с правилами ст. 236 ТК РФ.

Взыскать с ООО «Югратехстрой» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 6340 рублей.

Решение может быть обжаловано в Верховный Суд Республики Башкортостан путем подачи апелляционной жалобы через Октябрьский районный суд г.Уфы Республики Башкортостан в течение месяца с момента составления решения в окончательной форме.

Председательствующий судья:

Решение в окончательной форме изготовлено

