# РЕШЕНИЕ

# Именем Российской Федерации

10 сентября 2024 года Савеловский районный суд адрес

в составе председательствующего судьи Королевой О.М.

при помощнике фио

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-6329/2024

по иску Волкова Владимира Эдуардовича, Зозули Сергея Владимировича и Аршава Сергея Валентиновича к ФГБУ Автобаза № 2 Управления делами Президента Российской Федерации о взыскании недоплаченной заработной платы,

установил:

истцы Волков В.Э., Зозуля С.В., Аршава С.В. обратились в суд с исковыми требованиями к ответчику ФГБУ Автобаза № 2 Управления делами Президента Российской Федерации, в котором с учетом уточнения размера заявленных исковых требований в порядке ст. 39 ГПК РФ, просили взыскать с ответчика недоплаченную заработную плату за работу в выходные дни (дни междусменного отдыха) и праздничные дни:

- Волков В.Э. в размере сумма в сентябре 2023 г.;

- Зозуля С.В. в размере сумма в январь 2024 г.;

- Аршава С.В. в размере сумма за период с мая 023 г. по апрель 2024г.

В обоснование заявленных исковых требований истцы указали, что работают у ответчика водителями в службе эксплуатации. В указанные периоды им работодателем не доплачивалась заработная плата за работу в выходные дни (дни междусменного отдыха) и праздничные дни, что является нарушением их трудовых прав (л.д. 3-8, 144-149).

В судебном заседании истец Зозуля С.В. заявленные исковые требования с учетом уточнения поддержал в полном объеме.

Истцы Волков В.Э. и Аршава С.В. в судебное заседание не явились, о дне, времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом судебными извещениями по правилам и в порядке ст. 113 ГПК РФ, обеспечили явку своих представителей в судебное заседание (л.д. 153,154).

Представители истцов фио, фио и Аршава С.В. – Кузнецов М.В. и фио, действующие по доверенности, заявленные истцами исковые требования с учетом уточнения поддержали в полном объеме (л.д.9-13).

Представители ответчика ФГБУ Автобаза № 2 Управления делами Президента Российской Федерации, - фио и фио, действующие по доверенности, в судебном заседании заявленные исковые требования истцов не признали, представили письменные возражения по иску (л.д.28-33, 158,159).

Суд, выслушав объяснения истца Зозули С.В., представителей истцов и представителей ответчика, исследовав материалы дела, находит исковые требования подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

Из материалов дела следует, что истцы состоят с ответчиком в трудовых отношениях в должности водителя автомобиля Службы эксплуатации:

- Волков В.Э. с 03 апреля 2017г. на основании приказа о приеме на работу № 142ЛС от 03 апреля 2017г. и трудового договора № 32 от 03 апреля 2017г. с учетом последующих дополнительных соглашений (л.д. 34-48);

- Зозуля С.В. с 24 октября 2012г. на основании приказа о приеме на работу № 369ЛС от 24 октября 2012г. и трудового договора № 115 от 24 октября 2012 г. с учетом последующих дополнительных соглашений (л.д. 53-66);

- Аршава С.В. с 15 мая 2018г. на основании приказа о приеме на работу № 247ЛС от 15 мая 2018г. и трудового договора № 91 от 14 мая 2018г. с учетом последующих дополнительных соглашений (л.д. 71-79).

По условиям трудовых договоров истцам установлен режим работы согласно графику сменности и предусмотрено, что рабочее время регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении.

Также по условиям трудового договора оплата труда производится исходя из должностного оклада, доплат за классность и за сложность, премии с учетом классности водителя и вида управляемого автомобиля, а за работу, связанную с условиями, отклоняющимися от нормальных, и иными особыми условиями труда, установлены выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБУ Автобаза № 2 в виде компенсационных выплат - доплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ, оплаты за работу в ночное время, оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, междусменный отдых и надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, а также выплат стимулирующего характера - за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премии по итогам работы за месяц, премии за высокие результаты работы при уходе в очередной отпуск, премии за экономию топлива по результатам работы за квартал, ежемесячной надбавки.

В соответствии с дополнительными соглашениями к трудовым договорам истцам Волкову В.Э. и Зозуле С.В. с 01 января 2018г., а истцу Аршава С.В. со дня приема на работу был установлен ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня (л.д.40, 59, 72).

Дополнительным соглашением № 8 от 28 октября 2022г. к трудовому договору истца фио предусмотрено, что с 01 января 2023г. его оплата труда состоит из должностного оклада в размере сумма, выплаты за качество выполненных работ в размере 18% от должностного оклада, дополнительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере 25% от должностного оклада, премии по итогам работы за месяц в размере 150 % должностного оклада, в связи с чем планируемая заработная плата составит сумма (л.д.46).

Указанные условия оплаты труда истца фио действовали по состоянию на сентябрь 2023г., за который истец просит взыскать недоплаченную заработную плату.

Дополнительным соглашением № 13 от 28 октября 2022г. к трудовому договору истца Зозули С.В. предусмотрено, что с 01 января 2023г. его оплата труда состоит из должностного оклада в размере сумма, выплаты за качество выполненных работ в размере 18% от должностного оклада, дополнительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере 25% от должностного оклада, премии по итогам работы за месяц в размере 150 % должностного оклада, в связи с чем планируемая заработная плата составит сумма (л.д. 65).

Дополнительным соглашением № 14 от 05 октября 2023г. к трудовому договору истца Зозули С.В. предусмотрено, что с 01 октября 2023г. его должностной оклад составляет сумма, а планируемая заработная плата при выполнении производственных показателей с учетом должностного оклада, ежемесячной премии, выплаты за качество выполненных работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы будет составлять сумма (л.д.66).

Дополнительным соглашением № 7 от 28 октября 2022г. к трудовому договору истца Аршава С.В. предусмотрено, что с 01 января 2023г. его оплата труда состоит из должностного оклада в размере сумма, выплаты за качество выполненных работ в размере 18% от должностного оклада, дополнительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере 25% от должностного оклада, премии по итогам работы за месяц в размере 150% должностного оклада, в связи с чем планируемая заработная плата составит сумма (л.д.79).

Дополнительными соглашениями от 23 ноября 2017г. к трудовым договорам, заключенным с истцами Волковым В.Э. и Зозулей С.В., предусмотрено, что с 01 января 2018г. в случае выхода водителя на работу по его письменному обращению, при производственной необходимости в дни междусменного отдыха оплата производится в обычном порядке, т.е. в размере одинарной часовой ставки (части должностного оклада) за час работы с учетом премии по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполненных работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты (л,д.40-41, 59-60).

Дополнительных соглашений к трудовому договору, заключенных с истцом Аршава С.В. после 28 октября 2022г., в том числе в части повышения должностного оклада и установлении планируемой заработной платы, оплаты в случае выхода на работу по его письменному обращению, при производственной необходимости в дни междусменного отдыха, сторонами суду не представлено.

Возражая против заявленных исковых требований, ответчик в письменных возражениях на иск указал, что оплата труда в дни междусменного отдыха и праздничные дни, была истцам в произведена за фактически отработанное время в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Проверяя указанные доводы ответчика, суд приходит к следующему выводу.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени и его нормальная продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

Положения ст. 100 ТК РФ устанавливают, что 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. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статьей 329 ТК РФ предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными настоящим Кодексом.

Приказом Минтранса России от 16 октября 2020г. № 424 в соответствии со ст. 329 ТК РФ утверждены Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условия труда водителей автомобилей.

В соответствии с указанными Особенностями нормальная продолжительность рабочего времени водителя не может превышать 40 часов в неделю.

Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, вещателей общероссийских обязательных общедоступных телеканалов и радиоканалов, оператора связи, осуществляющего эфирную цифровую наземную трансляцию общероссийских обязательных общедоступных телеканалов и радиоканалов, аварийных служб, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей организаций, перевозки на инкассаторских автомобилях, перевозки на легковых такси, а также водителям, работающим вахтовым методом, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

В порядке, предусмотренном статьей 101 ТК РФ для водителей легковых автомобилей (кроме легковых такси), а также для водителей автомобилей, занятых на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях, может устанавливаться ненормированный рабочий день.

Количество и продолжительность рабочих смен при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного непрерывного отдыха (далее - еженедельный отдых) предоставляются на общих основаниях.

Ненормированным рабочим днем является особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, а перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, что установлено в ст. 101 Трудового кодекса РФ.

Положения ст. 103 ТК РФ дают понятие сменной работы, которой является работа в две, три или четыре смены, которая вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, при которой каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, при составлении которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов и который, как правило, являются приложением к коллективному договору, доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, а работа в течение двух смен подряд запрещается.

Раздел 5 Трудового кодекса РФ устанавливает понятие и виды времени отдыха, которым является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению и к которым относятся перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска.

Так, положения [главы 18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=100761&field=134) Трудового кодекса РФ устанавливают продолжительность перерыва для отдыха и питания не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается [(ст. 108)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=100762&field=134), продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов [(ст. 110)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=100769&field=134), еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) в зависимости от продолжительности рабочей недели (один или два выходных дня в неделю, которые, как правило, предоставляются подряд), а у работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка [(ст. 111)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=100771&field=134) и определяют нерабочие праздничные дни [(ст. 112)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=100775&field=134) с запретом работы в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом [(ст. 113)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=597&field=134).

В соответствии со ст. 129 ТК РФ 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); тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Положения ст. 135 ТК РФ устанавливают, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые в свою очередь устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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, при этом в силу [ст. 132](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=100901&field=134) Трудового кодекса РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024).

[Статьей 149](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=707&field=134) Трудового кодекса РФ предусмотрено, что при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Однако введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д.

Положения [ст. ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=712&field=134) - [154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=101008&field=134) Трудового кодекса РФ устанавливают минимальные требования к оплате работы, выполняемой в условиях, отклоняющихся от нормальных, а именно, при выполнении сверхурочной работы, при выполнении работы в выходной или нерабочий праздничный день, а также работы в ночное время.

Так, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, при этом конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, а по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно ([ч. 1 ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=713&field=134) Трудового кодекса РФ), при этом 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=715&field=134) настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [частью первой настоящей статьи](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=716&field=134) ([часть 3 ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=2285&field=134) Трудового кодекса РФ).

В силу ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ч. 1), при этом 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 (от 0 до 24 часов) (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).

Положения [части 1 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=716&field=134) Трудового кодекса РФ являлись предметом конституционного судопроизводства и Постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П признаны не противоречащими [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=11.09.2024) РФ, поскольку они предполагают установление для получающих оклад (должностной оклад) работников, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Более того, Определением от 12.11.2019г. N 2669-О Конституционный Суд РФ выявил смысл положений [ч.ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=716&field=134) - [3 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=718&field=134) Трудового кодекса РФ, которые регулируют вопросы оплаты труда в выходные или нерабочие праздничные дни и указал, что, несмотря на то, что Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П было вынесено по результатам рассмотрения соответствующего дела в порядке конкретного нормоконтроля, высказанные в нем правовые позиции, сохраняющие силу, носят общий характер и в полной мере применимы к трудовым отношениям с участием любых категорий работников, заработная плата которых помимо оклада (должностного оклада) либо тарифной ставки включает компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренная [ч. 2 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=717&field=134) Трудового кодекса РФ возможность установления конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, направлена на конкретизацию механизма предоставления соответствующих гарантий, сама по себе не препятствует работодателю использовать в локальном нормативном акте дифференцированный подход при определении порядка повышенной оплаты за работу в выходные дни для разных категорий работников, исходя из объективных различий в условиях и характере их деятельности, при условии соблюдения конституционных предписаний, а также требований [ч. 4 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=133&field=134) данного Кодекса о недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с установленным актами большей юридической силы, кроме того, [ч. 3 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=718&field=134) Трудового кодекса РФ, также будучи элементом правового механизма оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, детализирует порядок соответствующей оплаты исходя из количества часов, фактически отработанных в выходной или нерабочий праздничный день.

В Определении Конституционного Суда РФ от 08.12.2011 N 1622-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина фио на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что [ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=712&field=134) Трудового кодекса РФ в системе действующего правового регулирования предполагает установление оплаты сверхурочной работы в размере, превышающем оплату равного количества времени при выполнении работником работы той же сложности в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени (нормальное вознаграждение работника).

Учитывая, что согласно [ч. 1 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=570&field=134) Трудового кодекса РФ сверхурочной работой является работа за пределами установленного для работника продолжительности рабочего времени, а положения [ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=712&field=134) Трудового кодекса РФ устанавливают единый порядок оплаты часов сверхурочной работы, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, то подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода и в этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.

При этом положения [ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&date=11.09.2024&dst=712&field=134) Трудового кодекса РФ не определяют механизм повышенной оплаты сверхурочной работы, в связи с чем ее положения как работы, выполняемой в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут применяться с учетом толкования, изложенного в Постановлении Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П, с исчислением оплаты такой работы, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее полуторного размера (за первые два часа работы в учетом периоде) и двойного размера дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) (за все последующие часы такой работы) также все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

Таким образом, режим ненормированного рабочего дня и сверхурочная работа являются предусмотренными законом вариантами работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Оценив представленные сторонами доказательства в их совокупности, суд находит обоснованными исковые требования истцов о взыскании недоплаченной заработной платы за работу в междусменные дни отдыха и праздничные дни.

Однако с размером заявленных истцами требований суд согласиться не может.

При этом суд принимает во внимание, что исходя из принципа повышенной оплаты работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, работодатель обязан обеспечить ее оплату в повышенном размере, не менее размера, который установлен законодательством.

Учитывая установленный Трудовым кодексом РФ минимально повышенный размер оплаты работы, выполняемой в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также учитывая, что приведенные выше нормативные и правоприменительные акты предусматривают такую оплату исходя из двойного исчисления именно дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), включая для оплаты труда все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для работника у данного работодателя системой оплаты труда без указания на их исчисление в двойном размере, суд приходит к выводу, что при расчете невыплаченной истцам заработной платы в междусменный отдых, следует применять положения ст. 152 ТК РФ с применением положений ч. 1 ст. 153 ТК РФ и Постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П.

Согласно представленному расчетному листку за сентябрь 2023г. истцу Волкову В.Э. были начислены следующие денежные средства, учитываемые для расчета оплаты за работу в междусменный отдых: должностной оклад в размере сумма, премия на оклад в размере сумма, доплата за качество в размере сумма, доплата за интенсивность и высокие показатели работы в размере сумма (л.д.16). Показатель среднемесячного количества рабочего времени в 2023 г. составлял 164, 4.

Таким образом, расчет причитающейся истцу Волкову В.Э. заработной платы в сентябре 2023г. суд производит следующим образом.

 сумма х.1.5 = сумма + сумма +сумма + сумма = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

сумма х 2 = сумма + сумма + сумма + сумма = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в последующие часы.

Как следует из расчетного листка за сентябрь 2023г. истец Волков В.Э. отработал вне графика 50,8 часов.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 48, 8 часов работы сумма (сумма х 48,8 час.) , а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Волкову В.Э. было начислено за работу вне графика сумма, в счет недоплаченной заработной платы истцу полагается **сумма** (сумма - сумма).

Согласно представленному расчетному листку за январь 2024г. истцу Зозуле С.В. были начислены следующие денежные средства, учитываемые для расчета оплаты за работу в междусменный отдых: должностной оклад в размере сумма, премия на оклад в размере сумма, доплата за качество в размере сумма, доплата за интенсивность и высокие показатели работы в размере сумма, оплата за работу в праздничные дни сумма. сумма, а всего сумма (л.д.15). Показатель среднемесячного количества рабочего времени в 2024 г. составлял 164, 9.

Таким образом, расчет причитающейся истцу Зозуле С.В. заработной платы в январе 2024г. суд производит следующим образом.

 сумма х.1.5 = сумма + сумма + сумма +сумма + сумма = сумма: 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

 сумма х 2 = сумма + сумма + сумма +сумма+ сумма = сумма: 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

Как следует из расчетного листка за январь 2024г. истец Зозуля С.В. отработал вне графика 44 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 42 часов работы сумма (сумма х 42 час.), а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Зозуле С.В. было начислено за работу вне графика сумма, в счет недоплаченной заработной платы истцу полагается **сумма** (сумма – сумма).

Определяя размер причитающейся истцу Аршава С.В. недоплаченной заработной платы за период с мая 2023 г по апрель 2024 г., суд принимает во внимание следующие обстоятельства.

Как было указано выше, дополнительных соглашений к трудовому договору, заключенных с истцом Аршава С.В. после 28 октября 2022 г., в том числе в части повышения должностного оклада и установлении планируемой заработной платы, оплаты в случае выхода на работу по его письменному обращению, при производственной необходимости в дни междусменного отдыха, сторонами суду не представлено.

Вместе с тем, при определении размера недоплаченной заработной платы истцу Аршава С.В. за период с мая 2023г. по апрель 2024г., суд учитывает следующие обстоятельства.

Установление работникам ответчика, занимающим должности водителей, с 01 января 2023г. оклада в размере сумма было основано на приказе ответчика № 393 от 28 октября 2022 г., а с 01 октября 2023 г. в размере сумма на основании приказа ответчика от 29 сентября 2023 г. № 2655-р «О принятии мер по увеличению оплаты труда, обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета».

Указанные обстоятельства свидетельствуют об установлении указанных размеров заработной платы всем работникам ответчика занимающим должности водителей. Доказательств, опровергающих данный вывод, ответчиком суду не представлено.

Также суд при определении размера недоплаченной истцу Аршава С.В. заработной платы в расчетном периоде, учитывает, что согласно представленным расчетным листкам в период с мая по сентябрь 2023г. истцу выплачивалась заработная плата из расчета должностного оклад сумма, с октября 2023г. из расчета должностного оклада сумма пропорционально отработанному времени.

Таким образом, расчет причитающейся истцу Аршава С.В. заработной платы за период с мая 2023г. по апрель 2024г. суд производит следующим образом.

В мае 2023г., исходя из размера должностного оклада пропорционально отработанному времени сумма, указанному в расчетном листке за май 2023г. (л.д.93), суд исчисляет размер недоплаченной заработной платы следующим образом:

сумма оклад х 1.5 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы + сумма доплата за работу в праздничные дни = сумма : 164,4 = сумма

сумма х 2 = сумма .+ сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы + сумма - оплата за работу в праздничные дни = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в последующие часы.

Как следует из расчетного листка за май 2023г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 91,52 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 89, 52 часов работы – сумма (сумма х 89,52 час.), а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика в мае 2023г. сумма, суд приходит к выводу, что за май 2023г. истцу в полном объеме выплачена заработная плата за работу вне графика.

В июне 2023г., исходя из размера должностного оклада сумма, указанному в расчетном листке за июнь 2023г. (л.д.94), суд исчисляет размер недоплаченной заработной платы следующим образом:

сумма оклад х 1.5 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы + сумма 11 за работу в праздничные дни = сумма, сумма : 164,4 = сумма

сумма х 2 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы + сумма за работу в праздничные дни = сумма. сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в последующие часы.

Как следует из расчетного листка за июнь 2023г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 203,57 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 201, 57 часов работы – сумма (сумма х 201.57 час.) , а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика в июне 2023г. сумма, суд приходит к выводу, что за июнь 2023г. истцу за работу вне графика полагается доплата в размере сумма (сумма- сумма).

В июле 2023 г., исходя из размера должностного оклада сумма, указанному в расчетном листке за июль 2023 г., суд исчисляет размер недоплаченной заработной платы следующим образом (л.д.95).

сумма оклад х 1.5 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы = сумма : 164,4 = сумма

сумма х 2 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в последующие часы.

Как следует из расчетного листка за июль 2023 г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 243,73 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 241, 73 часов работы – сумма (сумма х 241.73 час.) , а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика в июле 2023 г. сумма, суд приходит к выводу, что за июль 2023г. истцу за работу вне графика полагается доплата размере сумма (сумма- сумма. сумма).

В августе 2023 г., исходя из размера должностного оклада сумма, указанному в расчетном листке за август 2023 г., суд исчисляет размер недоплаченной заработной платы следующим образом (л.д.96).

сумма оклад х 1.5 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы = сумма : 164,4 = сумма

сумма х 2 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в последующие часы.

Как следует из расчетного листка за август 2023 г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 199,55 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 197, 55 часов работы – сумма (сумма х 197, 55 час.) , а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика в августе 2023г. сумма, суд приходит к выводу, что за август 2023 г. истцу за работу вне графика полагается доплата размере сумма (сумма- сумма).

В сентябре 2023 г., исходя из размера должностного оклада сумма, указанному в расчетном листке за сентябрь 2023 г., суд исчисляет размер недоплаченной заработной платы следующим образом (л.д.97).

сумма оклад х 1.5 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы = сумма : 164,4 = сумма

сумма х 2 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в последующие часы.

Как следует из расчетного листка за сентябрь 2023г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 172,61 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 170, 61 часов работы – сумма (сумма х 170, 61 час.) , а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика в сентябре 2023 г. сумма, суд приходит к выводу, что за сентябрь 2023г. истцу за работу вне графика полагается доплата размере сумма (сумма- сумма).

В октябре 2023 г., исходя из размера должностного оклада сумма, указанному в расчетном листке за октябрь 2023 г., суд исчисляет размер недоплаченной заработной платы следующим образом (л.д.98).

сумма оклад х 1.5 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы = сумма : 164,4 = сумма

сумма х 2 = сумма + сумма - премия на должностной оклад + сумма за качество работы + сумма за интенсивность и высокие результаты работы = сумма .: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в последующие часы.

Как следует из расчетного листка за октябрь 2023 г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 84,48 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 82, 48 часов работы – сумма (сумма х 82, 48 час.) , а всего сумма. сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика в октябре 2023 г. сумма, суд приходит к выводу, что за октябрь 2023 г. истцу в полном объеме выплачена заработная плата за работу вне графика.

Согласно представленному расчетному листку за ноябрь 2023г. истцу Аршава С.В. были начислены следующие денежные средства, учитываемые для расчета оплаты за работ в междусменный отдых: должностной оклад в размере сумма, премия на оклад в размере сумма, доплата за качество в размере сумма, доплата за интенсивность и высокие показатели работы в размере сумма, оплата за работу в праздничные дни в размере сумма , а всего сумма (л.д. 99

Таким образом, расчет причитающейся истцу Аршава С.В. заработной платы в ноябре 2023 г. суд производит следующим образом.

 сумма х.1.5 = сумма + сумма + сумма +сумма + сумма = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

 сумма х 2 = сумма + сумма + сумма +сумма+ сумма = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

Как следует из расчетного листка за ноябрь 2024 г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 113, 7 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 111, 71 часов работы сумма (сумма х 111, 71 час.), а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика сумма, в счет недоплаченной заработной платы за ноябрь истцу полагается сумма (сумма – сумма).

Согласно представленному расчетному листку за декабрь 2023 г. истцу Аршава С.В. были начислены следующие денежные средства, учитываемые для расчета оплаты за работ в междусменный отдых: должностной оклад в размере сумма, премия на оклад в размере сумма, доплата за качество в размере сумма, доплата за интенсивность и высокие показатели работы в размере сумма, премия сумма , а всего сумма (л.д.100).

Таким образом, расчет причитающейся истцу Аршава С.В. заработной платы в декабре 2023 г. суд производит следующим образом.

 сумма х.1.5 = сумма + сумма + сумма +сумма + сумма = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

 сумма х 2 = сумма + сумма + сумма +сумма+ сумма = сумма: 164,4 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

Как следует из расчетного листка за декабрь 2024 г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 205, 11 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 203, 11 часов работы сумма (сумма х 203, 11 час.), а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика сумма. сумма, в счет недоплаченной заработной платы за декабрь истцу полагается сумма (сумма – сумма).

Согласно представленному расчетному листку за январь 2024 г. истцу Аршава С.В. были начислены следующие денежные средства, учитываемые для расчета оплаты за работ в междусменный отдых: должностной оклад в размере сумма, премия на оклад в размере сумма, доплата за качество в размере сумма, доплата за интенсивность и высокие показатели работы в размере сумма, оплата за работу в праздничные дни в размере сумма , а всего сумма (л.д.101).

Таким образом, расчет причитающейся истцу Аршава С.В. заработной платы в январе 2024 г. суд производит следующим образом.

сумма х.1.5 = сумма + сумма + сумма +сумма + сумма = сумма: 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

сумма х 2 = сумма + сумма + сумма +сумма+ сумма = сумма: 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

Как следует из расчетного листка за январь 2024г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 129, 3 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 127, 3 часов работы сумма (сумма х 127, 3 час.), а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика сумма, в счет недоплаченной заработной платы за январь истцу полагается сумма (сумма – сумма).

Согласно представленному расчетному листку за февраль 2024 г. истцу Аршава С.В. были начислены следующие денежные средства, учитываемые для расчета оплаты за работ в междусменный отдых: должностной оклад в размере сумма, премия на оклад в размере сумма, доплата за качество в размере сумма, доплата за интенсивность и высокие показатели работы в размере сумма, оплата за работу в праздничные дни в размере сумма , а всего сумма (л.д.102).

Таким образом, расчет причитающейся истцу Аршава С.В. заработной платы в феврале 2024 г. суд производит следующим образом.

 сумма х.1.5 = сумма + сумма + сумма +сумма + сумма = сумма: 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

 сумма х 2 = сумма + сумма + сумма +сумма+ сумма = сумма: 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

Как следует из расчетного листка за февраль 2024 г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 184, 38 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 182, 38 часов работы сумма (сумма х 182, 38 час.), а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика сумма, в счет недоплаченной заработной платы за февраль истцу полагается сумма (сумма – сумма).

Согласно представленному расчетному листку за март 2024г. истцу Аршава С.В. были начислены следующие денежные средства, учитываемые для расчета оплаты за работ в междусменный отдых: должностной оклад в размере сумма, премия на оклад в размере сумма, доплата за качество в размере сумма, доплата за интенсивность и высокие показатели работы в размере сумма, оплата за работу в праздничные дни в размере сумма , а всего сумма (л.д.103).

Таким образом, расчет причитающейся истцу Аршава С.В. заработной платы в марте 2024 г. суд производит следующим образом.

 сумма х.1.5 = сумма + сумма + сумма +сумма + сумма = сумма : 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

 сумма х 2 = сумма + сумма + сумма +сумма+  сумма = сумма: 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

Как следует из расчетного листка за март 2024 г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 152, 09 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 150, 09 часов работы сумма (сумма х 150, 09 час.), а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу Аршава С.В. было начислено за работу вне графика сумма. сумма, в счет недоплаченной заработной платы за март истцу полагается сумма (сумма – сумма).

Согласно представленному расчетному листку за апрель 2024 г. истцу Аршава С.В. были начислены следующие денежные средства, учитываемые для расчета оплаты за работ в междусменный отдых: должностной оклад в размере сумма, премия на оклад в размере сумма, доплата за качество в размере сумма, доплата за интенсивность и высокие показатели работы в размере сумма, а всего сумма (л.д.178).

Таким образом, расчет причитающейся истцу Аршава С.В. заработной платы в апреле 2024 г. суд производит следующим образом.

 сумма х.1.5 = сумма + сумма + сумма +сумма = сумма : 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

 сумма х 2 = сумма + сумма + сумма + сумма = сумма: 164,9 = сумма – средняя стоимость часа при оплате в повышенном размере за первые 2 часа.

Как следует из расчетного листка за март 2024г. истец Аршава С.В. отработал вне графика 219, 52 час.

Таким образом, за первые 2 часа работы истцу полагается оплата в размере сумма (сумма х 2 час.), а за последующие 217, 52 часов работы сумма (сумма х 217, 52 час.), а всего сумма

Принимая во внимание, что истцу фиоВ. было начислено за работу вне графика сумма, в счет недоплаченной заработной платы за апрель истцу полагается сумма (сумма – сумма).

Таким образом, всего за период с мая 2023г. по апрель 2024 г. в пользу истца Аршава С.В. подлежит взысканию невыплаченная заработная плата в размере **сумма**

С учетом изложенного и руководствуясь ст. 194-198 ГПК РФ, суд

решил:

 иск удовлетворить частично.

 Взыскать с ФГБУ Автобаза № 2 Управления делами Президента Российской Федерации в пользу Волкова Владимира Эдуардовича недоплаченную заработную плату в размере 9 837 рублей.

 Взыскать с ФГБУ Автобаза № 2 Управления делами Президента Российской Федерации в пользу Зозули Сергея Владимировича недоплаченную заработную плату в размере 22 120 рублей.

 Взыскать с ФГБУ Автобаза № 2 Управления делами Президента Российской Федерации в пользу Аршава Сергея Валентиновича недоплаченную заработную плату в размере 448 988 рублей.

в остальной части оказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Савеловский районный суд адрес в течение одного месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме.

Судья

Решение суда в окончательной форме принято 23 сентября 2024 года.