Дело № 2-3356/2014

Р Е Ш Е Н И Е

Именем Российской Федерации

11.07.2014 года                                город Омск

Центральный районный суд города Омска

в составе председательствующего судьи                 Васильевой Т.А.

при секретаре судебного заседания                 Люличкиной Т.В.,

с участием представителя истца Михайловского А.И.        Родькина Н.Я.

представителя ответчика                     Шастина К.С.

рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Михайловского А.И. к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего профессионального образования «Омский государственный педагогический университет» о взыскании задолженности по оплате сверхурочной работы, компенсации морального вреда,

установил:

Михайловский А.И. обратился в суд с названным иском, указав, что между ним и Государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Омский государственный педагогический университет» (переименовано в ФГБОУ ВПО «ОмГПУ») ДД.ММ.ГГГГ был заключен трудовой договор № №. В связи с изменением учебной нагрузки, ДД.ММ.ГГГГ было заключено соглашение о внесении изменений, дополнений в указанный трудовой договор. ДД.ММ.ГГГГ года, в связи с переводом на другую должность, было заключено еще одно соглашение о внесении изменений, дополнений в упомянутый трудовой договор. Истец до настоящего времени продолжает работать у ответчика на условиях, предусмотренных указанными договором и соглашениями. Истцу был установлен рабочий график, который не предусматривает работу в ночное время, а так же работу до 9 часов утра. 18.02.2014 года Михайловский А.И. был привечен ответчиком к сверхурочной работе в ночное время, а именно назначен ответственным за встречу иностранного гражданина ФИО1, слушателя курсов русского языка как иностранного, что подтверждается служебной запиской от ДД.ММ.ГГГГ года. Истец, по указанию руководства, осуществил встречу иностранного гражданина в аэропорту, сопроводил его до места постоянного пребывания, оказал услуги устного перевода. Работал с 5 часов 45 минут до 7 часов 20 минут. В этот же день, он подал ответчику заявление, в котором просил включить оплату за указанное отработанное время в зарплату за февраль 2014 года. Ответа на указанное обращение не последовало. Получив в марте 2014 года расчетный листок за февраль 2014 года, истец обнаружил, что ответчик не произвел начисление и выплату заработной платы за указанную сверхурочную работу. Фактически отработанное время с 5 часов 45 минут до 7 часов 20 минут - 1,58 часа. ФИО3 установлена окладная система оплаты труда, при <данные изъяты> 10 631,39 рубля. В феврале 2014 года истец отработал согласно табелю учета рабочего времени и расчетному листку за февраль всего <данные изъяты> часа. Таким образом, среднечасовой его заработок за февраль 2014 года должен составить <данные изъяты> рубля (<данные изъяты> руб.). Согласно ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере. Таким образом, у ответчика перед истцом образовалась задолженность по невыплаченной заработной плате в размере: <данные изъяты> руб.). Указанными действиями ответчика, истцу причинен моральный вред, который он оценивает в <данные изъяты> рублей. На основании изложенного просил взыскать с ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» в пользу Михайловского А.И. задолженность по заработной плате в размере <данные изъяты> руб., компенсацию морального вреда <данные изъяты> руб. (л.д.4-5).

Истец Михайловский А.И. в судебное заседание не явился. О дате, времени и месте судебного заседания извещен надлежащим образом (л.д. 123), просил о рассмотрении дела с участием его представителя (л.д.79).

В судебном заседании представитель истца Родькин Н.Я., действующий на основании доверенности (л.д. 10) исковые требования поддержал в полном объеме по основаниям, изложенным в исковом заявлении.

В судебном заседании представитель ответчика ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» Шастин К.С., действующий на основании доверенности (л.д. 67) исковые требования не признал в полном объеме по основаниям, изложенным в отзыве и дополнениях. Суду пояснил, ДД.ММ.ГГГГ между государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Омский государственный педагогический университет» и ФИО3 был заключен трудовой договор № о принятии истца на работу в должности ассистента кафедры иностранных языков на 0,5 ставки. Соглашением от ДД.ММ.ГГГГ срок действия трудового договора был изменен на период отпуска ФИО8 Соглашением от ДД.ММ.ГГГГ истец переведен на должность переводчика международного отдела на 0,75 ставки, установлена следующая оплата труда: месячный оклад в размере <данные изъяты>. и стимулирующие надбавки за интенсивность труда в сумме <данные изъяты> руб. в месяц, а также срок действия трудового договора был изменен на период отпуска ежегодного и всех последующих отпусков, связанных с рождением ребенка ФИО9 В настоящее время истец продолжает работать в университете на условиях, предусмотренных указанным трудовым договором. Пунктом 3.5.5. Коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений на 2011 - 2014 г.г. в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации работников. ДД.ММ.ГГГГ переводчик отдела международного сотрудничества Михайловский А.И. к сверхурочной работе по инициативе работодателя не привлекался. Приказов, распоряжений и иных распорядительных актов, в том числе: устных распоряжений, о привлечении Михайловского А.И. к выполнению сверхурочной работы федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Омский государственный педагогический университет» не издавалось. В материалах дела имеется служебная записка менеджера отдела международного сотрудничества, в которой М.В. Дошкова просит предоставить транспортное средство для встречи гражданина ФИО1. Данная записка не может являться документом, подтверждающим инициативу работодателя о привлечении истца к сверхурочной работе, так как: не является распорядительным документом; издана не работодателем. ФИО3 в качестве ответственного лица работодателем не назначался. Полагает, что встреча гражданина ФИО1, производилась ФИО3 исключительно по собственной инициативе, а ответчик лишь обеспечил его транспортным средством. Заработная плата за февраль 2014 года, соответствующая условиям трудового договора, выплачена истцу в полном объеме, в установленный срок. По состоянию на ДД.ММ.ГГГГ задолженность ОмГПУ по выплате заработной платы перед ФИО3 отсутствует. Просил отказать в удовлетворении исковых требований в полном объеме (л.д.15-17, 94-95).

Выслушав участников процесса, исследовав материалы гражданского дела, допросив свидетелей, оценив представленные доказательства в их совокупности с позиции их относимости, допустимости и достаточности, суд приходит к следующему.

Статьей 56 ГПК РФ предусмотрено, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Учитывая специфику рассматриваемого спора, обязанность доказывания надлежащего исполнения обязанности по оплате работнику сверхурочной работы лежит на работодателе. В свою очередь, работник обязан доказать, что работа сверхурочно действительно имела место.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

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

В соответствии со ст. 57 ТК РФ существенным условием трудового договора являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим рабочего времени и времени отдыха, условия, определяющие характер работы.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Судом установлено, ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» является юридическим лицом и отвечает самостоятельно по своим обязательствам, образован постановлением Совета ФИО2 от 25.03.1932г. № 298, как Омский педагогический институт. Приказом Государственного комитета РФ по высшему образованию от 15.12.1993г. № и приказом Министерства образования РФ от 21.12.1993г. № переименован в Омский государственный педагогический университет; который 25.12.2002г. внесен в Единый государственный реестр юридических лиц, как ГОУ ВПО «ОмГПУ»; Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.05.2011г. № переименован в ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» (л.д.18-40).

В судебном заседании установлено, что ДД.ММ.ГГГГ между Михайловским А.И. и ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» был заключен трудовой договор № № в соответствии с которым истец был принят на должность ассистента кафедры иностранных языков, с ДД.ММ.ГГГГ до проведения конкурса (л.д. 57-60).

25.05.2012 года было заключено соглашение о внесении изменений, дополнений в трудовой договор от ДД.ММ.ГГГГ № 36, которым установлен оклад 3 123,11 рублей, ставка 0,75 (б), выплаты стимулирующего характера (л.д. 61).

Согласно п. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата - 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).

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Аналогичные положения закреплены в разделе 3.5 Коллективного договора ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» (л.д.41-56).

Таким образом, можно выделить отличительные признаки сверхурочной работы как работы, выполняемой: по инициативе работодателя; за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для работника: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В судебном заседании установлено, что 14.02.2014г. менеджером Отдела международных связей ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» ФИО11 (л.д.116-118 – должностная инструкция) была подготовлена Служебная записка на имя Ректора с указанием на предоставление автотранспорта для встречи гражданина ФИО1ФИО1, слушателя курсов русского языка как иностранного. Маршрут поименован следующим образом: 18.02.2014г. в 05:45 главный корпус ОмГПУ – аэропорт – общежитие ОмГПУ. Ответственным указан: ФИО3 (л.д.6).

Как следует из Путевого листа № от 18.02.2014г., маршрут Тухачевского – Березовая – Аэропорт-Тухачевского занял у транспортного средства ВАЗ-21124 г/№ временной период с 05:25ч. до 06:45ч. (л.д.125,125 оборот).

К Путевому листу представлена копия названной выше служебной записки, согласно которой: исполняющий обязанности ректора проректор по учебной работе ФИО12 наложил визу о предоставлении автотранспорта; проректор по административной работе поставил визу «Согласованно», что означает согласованность по выделению транспортного средства; также имеет место запись «Остановка «Старо-загородная роща», что означает, что с указанной остановки водитель забрал ответственное лицо – ФИО3 (л.д.126).Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля водитель ФИО13 суду подтвердил обстоятельства указанные стороной истца в названной выше части, в частности указал, что 18.02.2014г., сотрудника отдела Международных связей ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» ФИО3 свидетель, по распоряжению руководства, изложенному в Служебной записке отвозил в аэропорт для встречи иностранного гражданина. До указанных событий свидетель несколько раз также возил в аэропорт других сотрудников (переводчиков) встречать иностранных граждан, все случаи с участием сопровождающего. Единственный раз самостоятельно отвозил пожилую гражданку ФИО1 в аэропорт, поскольку сопровождающий не явился. Свидетель указал, что встреча иностранцев не входит в его трудовые обязанности. В служебной записке назначается ответственный и самостоятельно водитель осуществить действия по их встрече и расселению не смог бы. Свидетель подтвердил, что ФИО3 он забрал с остановки «Старо-загородная роща» в 05:45ч. 18.02.2014г., после чего отвез в аэропорт, куда прибыли примерно в 6-10 или в 6-15 часов. Сколько по времени пробыл в аэропорту ФИО3 не помнит, вернулся он с иностранным гражданином (ФИО1) и свидетель отвез их в общежитие на <адрес>. В общежитие приехали примерно в 6-45 часов. После этого свидетель оставил ФИО3 и Ф.ФИО1 и проследовал по другим делам. Также пояснил, что за работу в выходные дни ему выплачивают заработную плату в двойном размере, по просьбе предоставляют отгулы.

Не доверять показаниям названного свидетеля у суда оснований не имеется, они согласуются с пояснениями стороны истца и представленным по делу доказательствами.

Как следует из заявления от 18.02.2014г., работник ФИО3 обратился в указанную дату к работодателю с просьбой в соответствии со ст.ст. 152, 154 ТК РФ произвести ему оплату сверхурочно отработанного времени (л.д.7).

Согласно представленного суду расчетного листка за февраль 2014г. в отношении работника ФИО3 (л.д.64), карточки-справки (л.д.65) и Табеля учета рабочего времени (л.д.63), ФИО3 произведено начисление и выплата заработной платы в соответствии с отработанным временем по Графику (л.д.72), без учета оплаты за сверхурочное время работы. Указанное стороной ответчика не оспорено.

Допрошенный в качестве свидетеля 01.07.2014г. исполняющий обязанности ректора - проректор по учебной работе ФИО12 (л.д. 80 – приказ о назначении; л.д. 101-104 – должностная инструкция), отрицал факт того, что давал работнику ФИО3 указание (устное или письменное) распоряжение осуществить внеурочно работу по встрече иностранного гражданина Ф.ФИО1 18.02.2014г.

Между тем, суду пояснил, что после обращения истца с заявлением от 18.02.2014г. об оплате ему времени сверхурочной работы, свидетель пытался мирным путем урегулировать ситуацию и предлагал работнику ФИО3 два варианта решения вопроса: 1. скорректировать график работы (работник мог раньше уйти с работы на 1 ч. 35 мин.); 2. работодатель мог включить указанное время сверхурочной работы в конце года как дополнительный вид работ с целью оплаты. Поскольку работник забрал свое заявление, письменно на него не реагировали, полагая, что конфликт исчерпан.

По ходатайству стороны ответчика, в судебном заседании 11.07.2014г. в качестве свидетеля была допрошена начальник ОМС ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» ФИО14 (л.д.105-107 – должностная инструкция), которая пояснила суду, что в спорный период (февраль 2014г.) она находилась на больничном листе с 06.02.2014г. по 26.02.2014г. (л.д.108) и прямых указаний работнику ФИО3 о необходимости встретить иностранного гражданина (обучающегося) Ф.ФИО1 не могла дать. При этом, свидетель отметила, что не дает указаний на встречу иностранных граждан (студентов, гостей и т.п.), их встречают переводчики Отдела международного сотрудничества ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» самостоятельно, в зависимости от того, с какой страны приезжают граждане, в соответствии с должностной инструкцией (еще когда отдел назывался Управлением). ФИО3 работает переводчиком по романо-язычному направлению. Встреча гражданина ФИО1 является прямой обязанностью ФИО3, в соответствии с должностной инструкцией. Сотрудники отдела МС знают свой объем работы, в связи с чем дополнительно свидетелю, как руководителю не нужно было давать ФИО3 распоряжение, так как он знал, что он должен будет встречать иностранного студента, поскольку, истец являлся ответственным за то чтобы иностранный гражданин не потерялся и не попал в какую-либо неблагоприятную ситуацию. Должен был помочь при заселении в общежитие. В отделе заведено так, что встречают не всех студентов, это зависит от знания языка, иногда бронируется автомобиль, водитель может самостоятельно встретить иностранца, но служебная записка заказывается в любом случае, для предоставления автотранспорта. Если возникают какие-либо вопросы, то можно связаться по телефону с ответственным за выполнение задания. Если студент из романо-язычного направления, переводчик с ним длительное время общается, ведет переписку (п. 2.22 должностной инструкции переводчика Управления). Также свидетель указала, что после встречи иностранных студентов переводчик может использовать затраченное время по своему усмотрению: либо уйти с работы раньше, либо прийти позже, либо отдохнуть, это согласовано с руководством устно, так принято уже много лет. Табелирование работников ОМС производится свидетелем; когда работник уезжает на встречу иностранца, то его табелируют по полному дню. В спорный период табель заполняла менеджер ОМС Дашкова, а подписывала ФИО15 (куратор – л.д.109-113 – должностная инструкция). Раньше никто из работников не писал заявления о компенсационной выплате, обычно все берут время для отдыха.

    В указанной части суд принимает показания названного свидетеля, поскольку они не противоречат пояснениям истца, а также иным доказательствам по делу. Вместе с тем, суждение свидетеля о том, что ФИО1 мог самостоятельно доехать от аэропорта до общежития, суд отклоняет, как субъективное мнение свидетеля, не основанное на представленных в материалы дела доказательства.

Что касается показаний свидетеля ФИО12, суд принимает его показания в части указывающей на то обстоятельство, что ФИО3 предлагалось в порядке мирного урегулирования спора взять сверхурочно отработанное время в качестве времени отдыха, а также что письменного ответа на обращение работника от работодателя не поступило. В указанной части показания названного свидетеля согласуются с показаниями свидетеля ФИО14, свидетеля ФИО13 и истца.

Суду представлена копия Должностной инструкции Переводчика (романоязычные страны) Управления международного сотрудничества ГОУ ОмГПУ, утв. 20.01.2009г., согласно которой, в п. 2.22 прямо указано, что работник обязан осуществлять сопровождение иностранных граждан (слушателей, студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей, стажеров, гостей), прибывающих в ОмГПУ в рамках международных программ и проектов (л.д.128).

То обстоятельство, что в настоящее время Управление международных связей переименовано в Отдел международных связей ФГБОУ ВПО «ОмГПУ», в данном случае, по мнению суда правового значения не имеет, поскольку работодателем не представлено суду должностной инструкции переводчика Отдел международных связей ФГБОУ ВПО «ОмГПУ», содержащей иной объем должностных обязанностей, а в совокупности с показаниями свидетеля ФИО14 и пояснений стороны истца явно усматривается, что исполнение своих трудовых функций работники, в частности ФИО3, осуществляют, в том числе, в соответствии с положениями названной Должностной инструкции. Здесь же суд отмечет, что в соответствии с Приказом Государственного комитета РФ по высшему образованию от 15.12.1993г. № и приказом Министерства образования РФ от 21.12.1993г. № произошло переименование в Омский государственный педагогический университет; который 25.12.2002г. внесен в Единый государственный реестр юридических лиц, как ГОУ ВПО «ОмГПУ»; Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.05.2011г. № ВУЗ переименован в ФГБОУ ВПО «ОмГПУ» (л.д.18-40); новая структура утверждена Приказом № от 27.08.2013г. (л.д.96-100). Следовательно, ранее Отдел международных связей именовался Управлением. Указанное стороной ответчика не оспорено.

Доводы стороны ответчика, о том, что отсутствуют доказательства письменного возложения на истца обязанности осуществить 18.02.2014г. действия по встрече Ф.ФИО1, а также устного распоряжения ФИО14 по номеру телефона, зарегистрированному за ней как корпоративный (л.д.130-136), не опровергаю выводы суда о том, что работник ФИО3 воспринимал осуществление своих действий по встрече Ф.ФИО1 18.02.2014г., как осуществление трудовых обязанностей, фактически по распоряжению работодателя.

Суд отмечает, что в соответствии с действующим трудовым законодательством, инициатива работодателя должна быть оформлена в виде приказа; в случае привлечения работника к сверхурочным работам по устному распоряжению непосредственного руководителя или руководителя структурного подразделения, работник, требующий оплаты ему в повышенном размере сверхурочной работы, обязан доказать, что таковая действительно имела место.

С учетом указанного, в совокупности с представленными суду доказательствами, в том числе: показаниями допрошенных судом свидетелей, суд приходит к выводу, что ФИО3 18.02.2014г. был занят на сверхурочной работе, выразившейся в осуществлении встречи иностранного гражданина Ф.ФИО1 в Аэропорту <адрес>, сопровождении его к месту заселения в общежитие и устройство его заселения, с осуществлением соответствующего перевода.

Каких-либо достаточных достоверных доказательств того, что работник самостоятельно по собственной инициативе осуществил выезд совместно с водителем ответчика к месту встречи иностранного гражданина, в связи с нахождением в дружеских отношениях с Ф.ФИО1, суду в нарушение положений ст. 56 ГПК РФ, ответчиком (работодателем) не представлено.

При изложенных обстоятельствах, суд полагает установленным работу истца сверхурочно 18.02.2014г.

Обсуждая период его работы, суд исходит из того, что началом следует считать 05:45 ч. 18.02.2014г. окончанием – 07:20ч. Доказательств иного, меньшего периода времени осуществления истцом сверхурочной работы, суду ответчиком не представлено. Обязанность обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника лежит на работодателе. В указанной связи период сверхурочной работы составляет, по мнению суда, 1 ч. 35 минут.

Истцом суду представлен расчет отработанного времени (л.д.81), указанный расчет ответчиком не оспорен, контррасчет суду не представлен. Согласно названного расчета период сверхурочной работы составляет 1,58 часа.

Согласно условиям трудового договора и дополнения к нему, оклад ФИО3 составляет 3 847,50 рублей, стимулирующая надбавка – <данные изъяты>, стимулирующая надбавка 4 <данные изъяты> рублей, районный коэффициент – <данные изъяты> рублей.

Согласно расчетному листку за февраль 2014г. истец отработал <данные изъяты>.

В соответствии со ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Исходя из расчета истца, среднечасовой заработок за февраль 2014г. оставляет <данные изъяты>

Отсюда, <данные изъяты> <данные изъяты> руб.; с учетом НДФЛ (13%), что составляет <данные изъяты> руб., сумма оплаты составит - <данные изъяты> руб.

Проверив расчет истца, суд соглашается с тем, что задолженность работодателя перед работником ФИО3 составляет <данные изъяты>.

Мотивируя решение, суд считает указанный расчет правильным, отмечая при этом, что ответчиком контррасчет суду не представлен.

При изложенных обстоятельствах, указанная сумма подлежит взысканию в пользу истца.

Далее. В силу 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.

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

В соответствии с п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от ДД.ММ.ГГГГ № размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости

Исходя из конкретных обстоятельств дела, степени допущенного нарушения прав работника, требований разумности и справедливости, учитывая, что задолженность по оплате за сверхурочное время работы существует и до настоящего времени не погашена, суд считает обоснованным и справедливым взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> рублей 00 копеек. Сумму морального вреда, предъявленную истцом ко взысканию в размере <данные изъяты> рублей, суд считает необоснованно завышенной.

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

Истец в силу п. 1 ч. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса был освобожден от уплаты государственной пошлины в размере 600 рублей 00 копеек, в том числе 200 рублей 00 копеек за требование о компенсации морального вреда, <данные изъяты> рублей 00 копеек за требование о взыскании оплаты за сверхурочную работу. Суду не представлено доказательств того, что ответчик может быть освобожден от уплаты государственной пошлины.

Иных доказательств суду не представлено, судом не добыто.

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

решил:

Исковые требования Михайловского А.И. - удовлетворить частично.

Взыскать с Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Омский государственный педагогический университет» в пользу Михайловского А.И. задолженность по оплате сверхурочной работы в размере <данные изъяты> коп., компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> (одна тысяча) рублей 00 копеек.

В удовлетворении остальной части исковых требований Михайловского А.И. - отказать.

Взыскать с Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Омский государственный педагогический университет» в доход бюджета <адрес> государственную пошлину в размере <данные изъяты>) рублей 00 копеек.

Решение может быть обжаловано в Омский областной суд посредством подачи апелляционной жалобы в Центральный районный суд <адрес> в течение одного месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья    (подпись)                            Т.А. Васильева