

ПРАКТИКА ЭКОНОМИСТА



Как с помощью Отраслевого тарифного соглашения¹ защитить расходы на оплату труда при тарифном регулировании. Заметки экономиста на полях одного судебного решения²

Б. В. Хмельников,

Генеральный директор научно-исследовательского центра муниципальной экономики

Очень часто из уст многих специалистов можно слышать, что органы тарифного регулирования не только не учитывают при установлении тарифов, но и просто игнорируют положения Отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ (далее — ОТС). При этом и сами регулируемые организации при формировании расходов на оплату труда, как правило, не понимают, а распространяется ли оно на них, а если распространяется, то какое — федеральное или региональное, или для регулирования тарифов достаточно использовать только сложившиеся на предприятии условия оплаты труда, или вообще не заморачиваться и «плыть по течению», руководствуясь тем, что установит орган тарифного регулирования, принимать это как должное и жить по этим условиям оплаты труда.

Но после того, как установят регулируемые тарифы и взаимоотношения регулятор–РСО переходят на иную ступень, а именно, работодатель–работник, возникают практические вопросы, как должны формироваться условия оплаты труда каждого работника. В этом номере журнала представлено конкретное судебное решение по этой вопросу³, а мы попробуем разобраться, как необходимо сформировать расходы на оплату труда при подготовке тарифного дела для представления в орган регулирования.

В нашем случае это будет тариф на тепловую энергию, и поэтому в качестве законодательной и нормативной основы мы будем рассматривать Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 190-ФЗ «О теплоснабжении» (далее — Закон о теплоснабжении); постановление Правительства Российской Федерации от 22 октября 2012 г. N 1075 «О ценообразовании в сфере теплоснабжения», которым в том числе утверждены Основы ценообразования в сфере теплоснабжения (далее — Основы ценообразования, Основы), Правила регулирования цен (тарифов) в сфере теплоснабжения (далее — Правила регулирования тарифов), Методические указания по расчету регулируемых цен (тарифов) в сфере теплоснабжения, утвержденные приказом Федеральной службы по тарифам от 13 июня 2013 г. № 760-э.

В соответствии с указанными документами регулируемая теплоснабжающая организация представила в орган регулирования свои расчеты тарифа и при этом рассчитала свои расходы на оплату труда работников в соответствии с ОТС.

При этом она руководствовалась следующими базовыми принципами, отраженными в Определении Верховного Суда: «Согласно части 1 статьи 7 Закона о теплоснабжении регулирование цен

¹В нашем журнале неоднократно рассматривалась тема применения ОТС: «Применение отраслевого тарифного соглашения при формировании фонда заработной платы в жилищно-коммунальной сфере: лед тронулся!» № 1 с.21-30; «Многие работодатели до сих пор недопонимают, что в ОТС заложены мощные защитные механизмы для обеспечения достойной заработной платы работников...» № 5 с. 3-9; «Социальное партнёрство в ЖКХ нуждается в повышении эффективности» № 6 с. 2-6; «Отраслевое тарифное соглашение обновляется «на марше» № 6 с. 54-58; «Нормативная численность при тарифном регулировании: экспертное мнение» № 9 с.50-53; раздел «Оплата и нормирование труда» № 2 с. 71-73, №3 с. 62-63, № 4 с. 71-72; № 5 с. 61-62.

²Определение Верховного Суда Российской Федерации от 09.08.2018 № 73АПГ18-6

³См. раздел «Судебная практика» стр. 68

ПРАКТИКА ЭКОНОМИСТА

(тарифов) в сфере теплоснабжения осуществляется на основании принципа определения размера средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с отраслевыми тарифными соглашениями.

Согласно пункту 42 Основ ценообразования в сфере теплоснабжения, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 октября 2012 г. N 1075, при определении расходов на оплату труда, включаемых в необходимую валовую выручку, регулирующие органы определяют в соответствии с методическими указаниями размер фонда оплаты труда согласно отраслевым тарифным соглашениям, коллективным договорам, заключенным соответствующими организациями, и фактическому объему фонда оплаты труда за последний расчетный период регулирования, а также с учетом прогнозного индекса потребительских цен.

В соответствии со статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства».

Казалось бы, орган регулирования тоже должен был руководствоваться данными положениями, ведь и для регулируемой организации, и для регулятора приведенные выше документы (Закон о теплоснабжении, Основы ценообразования и Методические указания) являются обязательными.

Но все дело в том, что в субъекте Российской Федерации, в котором осуществляла свою деятельность регулируемая организация, было принято и региональное отраслевое тарифное соглашение и как указано в Определении Верховного Суда «Служба по тарифам исходила из показателей, определенных отраслевым тарифным соглашением, принятым на уровне субъекта Российской Федерации, то есть Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве в Республике Бурятия. Согласно региональному отраслевому тарифному соглашению тарифная ставка рабочего 1-го разряда составляет 8 342,12 руб.,

то есть размер тарифной ставки меньше, чем в федеральном отраслевом тарифном соглашении (9 526 руб.)».

И далее Верховный Суд, руководствуясь действующим законодательством, делает следующие выводы: «Согласно пункту 1.8 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве⁴ Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров, региональных отраслевых соглашений и индивидуальных трудовых договоров для организаций, на которые оно распространяется.

В соответствии с пунктом 1.12 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве в тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

В силу пункта 1.12.1 данного Соглашения нормы заключаемых региональных отраслевых тарифных соглашений не могут ухудшать условия, предусмотренные настоящим Соглашением и обеспечивающие социальные гарантии работников отрасли.

В рассматриваемом случае условия регионального отраслевого тарифного соглашения ухудшают условия работников АО «Теплоэнерго» по сравнению с показателем федерального отраслевого тарифного соглашения, что в силу вышеприведенных норм Соглашения является недопустимым.

Поскольку величина тарифной ставки рабочего 1-го разряда согласно региональному соглашению установлена в заниженном размере, то административному ответчику надлежало руководствоваться тарифной ставкой, предусмотренной федеральным соглашением».

Есть и еще очень интересный вопрос, который Верховный суд рассматривал в этом деле. И этот вопрос касается премирования работников. В определении было указано: «В соответствии с пунктами 2.5 и 2.8.2.4 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается, как правило, в совокупности: эффективность производства и улучшение ре-

⁴«Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы» (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 08.12.2016)

зультатов финансово-экономической деятельности; отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом; отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом; отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом; своевременное получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду; отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности; участие в общественной работе и управлении организацией (статьи 52, 53, 46, 41, 165 Трудового кодекса Российской Федерации); наличие уровня квалификации, подтвержденной Свидетельством о профессиональной квалификации; участие в конкурсах профессионального мастерства.

Премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и включаются в состав средств на оплату труда работников в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом в пределах 50 % тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. При наличии финансовой возможности, работодатель может увеличить размер премии.

В рассматриваемом случае орган регулирования сделал вывод о том, что Положение о премировании не содержит критериев оценки индивидуальной деятельности работников предприятия — рабочих, не раскрывает, каким образом водители, грузчики, курьеры, уборщики производственных помещений могут достичь установленных показателей премирования.

Вместе с тем, по мнению суда апелляционной инстанции, выводы административного ответчика, с которыми согласился суд первой инстанции, являются противоречивыми и опровергаются представленным регулируемой организацией обоснованием.

В частности, показатели премирования, определенные в названном Положении («непревышение плана расходов по всем видам деятельности», «выполнение плана по доходам от оказания услуг сторонними организациями»), применяются обществом ко всем его работникам.

Отсутствие конкретизации показателей достижения положительных результатов труда рабочих предприятия не может служить основанием для полного исключения текущего премирования, так как обратное противоречило бы предназначению стимулирующих выплат как составляющих заработной платы сотрудника.

Кроме того, примерные и основополагающие условия реализации системы премирования раскрыты в пункте 2.5 Соглашения, и при отсутствии коллективного договора регулируемая организация вправе самостоятельно определять размер премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности не выше установленного предела, равного 50% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда.

Выявленные недостатки оформления Положения о премировании как локального нормативного правового акта, тем не менее, не препятствовали органу регулирования применить нормы этого Положения по существу.

Аналогично суд апелляционной инстанции не может согласиться с выводами о неподтвержденности выплат по текущему премированию основного цехового, административно-управленческого и другого персонала. Выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда данных сотрудников, также неправомерно исключены в полном размере, при этом следует отметить, что подтверждающими документами могут являться, в том числе, должностные инструкции».

И, несмотря на то, что в данной ситуации Верховный Суд подтвердил правомочность включения в расходы по оплате труда условий премирования, предусмотренных ОТС, следует на уровне предприятий уделить внимание локальному акту по премированию, конкретизировав соответствующие показатели в зависимости от достижений каждого конкретного работника.

Резюмируя указанное судебное решение, можно отметить следующее. При формировании в составе тарифов расходов по оплате труда по регулируемой деятельности применение ОТС обязательно и приоритет сохраняется за тем соглашением, в котором условия наиболее благоприятны для работников.