

## Доклад

**По первому вопросу повестки совещания Комитета по тарифам РА от 15.03.2018 года «Оплата труда в 2018 году (МРОТ, отраслевое тарифное соглашение, нормативная и фактическая)».**

Уважаемые коллеги, руководители и специалисты ресурсоснабжающих организаций Республики Алтай, по повестки совещания; одним из первых моментов хотелось бы довести до Вас информацию об изменениях в действующем законодательстве в части минимального размера оплаты труда с 1 января 2018 года в сопоставлении с тарифообразованием в регулируемых видах деятельности.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - это законодательно установленный минимум оплаты труда в месяц.

В соответствие со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации обеспечивается:

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счет собственных средств.

Т.е. к данным категориям подходят все ресурсоснабжающие организации Республики Алтай.

Так, частью 1 Федерального закона Российской Федерации от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2018 года установлен минимальный размер оплаты труда в сумме 9489 рублей в месяц.

В Республике Алтай в связи с применением региональных коэффициентов месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 13284,60 руб., а в северных (Кош-Агачском и Улаганском районах) – 22 773,6 и 20 875,80 руб.

В соответствие со ст. 135 Трудового Кодекса Российской Федерации, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Обращаем Ваше внимание на п. 42 Основ ценообразования в сфере теплоснабжения, утвержденных постановлением Правительства РФ от 08.02.2018 года № 1075 «О ценообразовании в сфере теплоснабжения» п. 52 Основ ценообразования в сфере водоснабжения и водоотведения, утвержденных Постановлением Правительства РФ от № 406, регулирующий орган определяет размер фонда оплаты труда согласно отраслевым тарифным соглашениям, коллективным договорам, и плановым и (или) фактическим уровнем фонда оплаты труда, сложившимся за последний расчетный период регулирования в регулируемой организации и других регулируемых организациях, осуществляющих аналогичные виды регулируемой деятельности в сопоставимых условиях, а также с учетом прогнозного индекса потребительских цен.

В период тарифообразования (тарифной компании) с 1 мая 2017 года, при расчете регулируемых тарифов (цен), органом регулирования с учетом предложения организаций, были рассмотрены и включены соответствующие расходы в части формирования фонда оплаты труда работников предприятия (основной производственный, ремонтный, цеховой, вспомогательный и административно-управленческий персоналы).

Практически все ресурсоснабжающие организации входят в состав Отраслевого трехстороннего соглашения предприятий ЖКХ Республики Алтай, и у большей части ставка специалиста 1 разряда с 1 полугодия 2018 года доведена до размера 8090 руб./мес., со 2 полугодия 2018 года с учетом ИПЦ (103,7%) – 8389 руб./мес.

В случае, если при расчете нормативной численности работников предприятия имеется не полная единица, то оставшуюся часть до целой, организация оплачивает за счет своих собственных средств, доходов, полученных с иных видов деятельности, на которой происходит совмещение обязанностей соответствующей специальности. При этом размер оплаты труда за целую единицу не должен быть ниже МРОТ.

Если говорить о заключенных договорах гражданско-правового характера (срочные договора), то в соответствии со статьей 133 главы 21 Трудового Кодекса Российской Федерации Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В иных случаях, в том числе при отсутствии иных видов деятельности и неполной единицы, а равно неполной

занятости, размер начисленной заработной платы может составить ниже МРОТ, что не будет являться нарушением трудового законодательства.

В случае, если при анализе оплаты труда, ресурсоснабжающей организацией, при вышеупомянутых условиях, все же выявлен размер ниже МРОТ, то необходимо в оперативном режиме обратиться с письменным заявлением в орган регулирования с подтверждающими документами, в целях принятия контрольных мер по выходу из сложившейся ситуации.

При этом обращаем Ваше внимание на то, что ФОТ распределяется и соотносится с МРОТом только с учетом включенной в расчет тарифов нормативной численности работников. Если же на тот же размер ФОТа у организации фактическая численность больше нормативной, учтенной в расчете тарифов, то этот момент, органом регулирования никаким образом не может быть учтен, в том числе как выпадающие расходы.

В Федеральных законах, постановлениях, методических указаниях регулируемых видов деятельности в сфере жилищно-коммунального хозяйства (тепло-, водоснабжения и водоотведения) не предусмотрена необходимость пересмотра (перерасчета) тарифов (цен) при изменении минимального размера оплаты труда.