

Гражданские дела - первая инстанция

ДЕЛО № 2-77/2025 ~ М-517/2024

ДЕЛО	ДВИЖЕНИЕ ДЕЛА	СТОРОНЫ ПО ДЕЛУ (ТРЕТЬИ ЛИЦА)	ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛИСТЫ
СУДЕБНЫЕ АКТЫ	Судебный акт #1 (Решение)		
№ 2-77/2025 10RS0018-01-2024-000702-21 РЕШЕНИЕ Именем Российской Федерации г. Суоярви 18 марта 2025 года Суоярвский районный суд Республики Карелия в составе: председательствующего судьи Кемпи Е.И., при секретаре Коневой Е.Г., рассмотрев в открытом судебном заседании материалы гражданского дела по иску Петрова Д.В. к Государственному унитарному предприятию Республики Карелия «КарелКоммунЭнерго» о взыскании недоначисленной заработной платы, возложении обязанности установления тарифной ставки, установил: Петрова Д.В. обратилась с уточненным в ходе рассмотрения иском по следующим основаниям. С xx.xx.xx г. по xx.xx.xx г. состояла в трудовых отношениях с Государственным унитарным предприятием Республики Карелия «КарелКоммунЭнерго» (далее также - ГУП РК «КарелКоммунЭнерго») в Суоярвском участке теплоснабжения в должности техника, а с xx.xx.xx г. по настоящее время – в должности мастера. Также в период с xx.xx.xx г. по xx.xx.xx г. работала по внутреннему совместительству в должности старшего диспетчера. В отрасли ЖКХ xx.xx.xx г. заключено и действует Федеральное отраслевое тарифное соглашение по ЖКХ РФ на 2023-2025 гг. (далее также - ФОТС), которое прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости (регистрационный номер 12/23-25 от 07.06.2022). Министр труда и социальной защиты Российской Федерации обратился к работодателям организаций жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, не участвовавшим в заключении соглашения, присоединиться к нему, однако ответчик не представил в установленные ч. 9 ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации сроки мотивированный письменный отказ, в связи с чем данное соглашение распространяется на ответчика и в силу п. 1.12 ФОТС имеет прямое действие, ввиду отсутствия в организации коллективного договора. Исходя из Приложения 3 указанного ФОТС и таблицы 3 Приложения 1 к постановлению Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 21.02.1990 № 66/3-138 «Условия оплаты труда работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения» (непроизводственные виды услуг) тарифный коэффициент по ставке 4 разряда составляет 1,352 по			

отношению к тарифному коэффициенту первого разряда. Соответственно оклад по основной должности техника и старшего диспетчера по внутреннему совместительству с xx.xx.xx г. должен составлять 21959,18 руб. в месяц, а с xx.xx.xx г. по xx.xx.xx г. – 26015,18 руб. в месяц. С xx.xx.xx г. переведена на должность мастера, следовательно тарифный коэффициент по ставке 6 разряда составляет 1,796 по отношению к тарифному коэффициенту первого разряда. Поскольку с xx.xx.xx г. и по настоящее время ответчик начисляет заработную плату в пониженном размере, что является нарушением трудового законодательства и её прав, гарантированных Конституцией Российской Федерации и нормами Трудового кодекса Российской Федерации, просит взыскать с ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» в свою пользу недоначисленную заработную плату с 01 ноября по xx.xx.xx г. и с 01 января по xx.xx.xx г. в соответствии с нормами ФОТС в размере 110723,88 руб. за работу в должностях техник и старший диспетчер, за июль 2024 года в размере 17650,84 руб. за работу в должности мастера; возложить на ответчика обязанность установить с xx.xx.xx г. месячную тарифную ставку в размере 34559 руб. по ставке 6 тарифного разряда на период действия Федерального отраслевого тарифного соглашения на 2023-2025 гг. и период действия месячной тарифной ставки рабочего первого разряда равной 19242 руб. с последующей индексацией пропорционально росту величины месячной тарифной ставки рабочего первого разряда (минимального размера оплаты труда); взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 1000 руб.

В ходе рассмотрения дела определением суда в порядке ст. 43 ГПК РФ к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельные требования относительно предмета спора, привлечены: Министерство имущественных и земельных отношений Республики Карелия; Министерство строительства, ЖКХ и энергетики Республики Карелия; Государственный комитет Республики Карелия по ценам и тарифам; Карельская республиканская организация Общественной организации - Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения (далее - КРО профсоюз жизнеобеспечения); первичная профсоюзная организация общественной организации - Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения в «Беломорском районе теплоснабжения» ГУП РК «КарелКоммунЭнерго»; Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения; в порядке ст. 47 ГПК РФ - Государственная инспекция труда по Республике Карелия.

Определением суда от 18.03.2025 производство по делу в части взыскания компенсации морального вреда прекращено.

В судебном заседании истец Петрова Д.В. поддержала заявленные требования по основаниям, изложенным в иске. В части заявленного ответчиком пропуска срока исковой давности пояснила, что о нарушении своих прав ей стало известно после вступления в члены профсоюза в ноябре 2024 года, после чего необходимо было обратиться за юридической помощью для подготовки документов, в связи с чем указанный срок, пропущенный по уважительной причине, просила восстановить.

Представитель ответчика в судебное заседание не явился, просил о рассмотрении дела в свое отсутствие. В письменных возражениях указал, что за разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, истец находится в трудовых отношениях с ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» с xx.xx.xx г., однако по спорному требованию не обращался, в связи с чем указанный срок полагает пропущенным. Федеральным отраслевым тарифным соглашением ЖКХ РФ на 2023-2025 годы № 12/23-25 от 07.06.2022 установлена минимальная месячная тарифная ставка (далее также – ММТС) для рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности в размере МРОТ в РФ по состоянию на соответствующий год, согласно приложению № 1 к ФОТС ЖКХ. Заработная плата работника, рассчитанная на основании ММТС, не может быть менее законодательно установленного в субъекте Российской Федерации минимального размера оплаты труда. Истец состоит в

трудовых отношениях с ответчиком в должности мастера с xx.xx.xx г., дополнительным соглашением от xx.xx.xx г. к трудовому договору, истцу с xx.xx.xx г. установлена тарифная ставка в размере 136,32 руб. в час. Таким образом, предприятием соблюдены нормы ФОТС ЖКХ, законные права и интересы истца в части установления размера заработной платы не менее МРОТ в РФ с учетом диапазона ставок (окладов), установленных работодателем, исходя из квалификации, сложности выполняемой работы по конкретной должности, не нарушены. Факт вступления в силу ФОТС ЖКХ с 01.01.2023 не является основанием для изменения индивидуальной часовой тарифной ставки истца. Относимых и допустимых доказательств, обязывающих предприятие производить работнику выплату заработной платы с большей месячной тарифной ставкой, чем установлено заключенным с ним трудовым договором, истцом не представлено. Деятельность ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» подлежит тарифному регулированию, поскольку оно является теплоснабжающей организацией. Тарифы для предприятия утверждены постановлениями Государственного Комитета Республики Карелия по ценам и тарифам № 204, № 205 от 28.11.2022, протоколом заседания Правления Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам от 28.11.2022 № 202. Указанными документами для ответчика установлены долгосрочные параметры регулирования на период 2023-2029 гг., которые пересмотру не подлежат. При установлении тарифов и долгосрочных параметров регулирования для потребителей ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» на период 2023-2029 гг. расходы на заработную плату для работников предприятия были определены регулятором без учета положений отраслевого соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ на 2023-2025 годы. Ответ на направленный в адрес Министерства труда и социальной защиты РФ мотивированный отказ от присоединения к ФОТС ЖКХ на 2023-2025 гг. до настоящего времени не получен. Проведены консультации с Первичными профсоюзными организациями Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения в ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» и представителем трудового коллектива предприятия, однако до настоящего времени согласие на приостановление действия положения ФОТС между сторонами не достигнуто. Коллективный договор с работниками ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» не заключался. Также указал, что представленный истцом расчет является арифметически верным, вместе с тем, просил в иске отказать.

Привлеченные к участию в деле третьи лица в судебное заседание своих представителей не направили, извещались надлежащим образом, возражений, ходатайств не представили.

Привлеченная в порядке ст. 47 ГПК РФ Государственная инспекция труда по Республике Карелия представила в суд письменное заключение, в котором указала об обоснованности заявленных истцом исковых требований.

Заслушав истца, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

В силу положений ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и правовой позиции, изложенной в п. 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2) суд, установив, что срок обращения за судебной защитой пропущен без уважительных причин, принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

Ответчиком заявлено о пропуске работником срока давности по заявленным требованиям с учетом права на обращение в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты.

Исковое заявление предъявлено в суд 26.12.2024, предметом требований является, в том числе взыскание не начисленной и не выплаченной заработной платы за период с ноября по декабрь 2023 года

и с января по май 2024 года в должностях техник и старший диспетчер, за июль 2024 года в должности мастера.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (абзац первый ст. 392 ТК РФ). За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (абзац второй ст. 392 ТК РФ).

Из разъяснений, данных в п. 56 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 работник должен узнать о нарушении своего права на справедливую оплату труда в том случае, если спорные денежные суммы ему не были начислены, в день, следующий за днем получения заработной платы (расчетного листка). Срок давности по требованию о взыскании заработной платы исчисляется ежемесячно.

В соответствии с п. 7.3 Положения об оплате труда ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» заработная плата выплачивается 12 числа месяца, следующего за расчетным.

Таким образом, годичный срок давности по требованию о взыскании заработной платы за ноябрь 2023 года исчисляется с 13.12.2023, поскольку именно в указанный день работник, получив заработную плату в меньшем размере и ознакомившись с расчетным листком, должен был узнать о нарушении своих трудовых прав. Годичный срок давности по указанному требованию считается истекшим 13.12.2024.

С учетом данных при рассмотрении дела истцом пояснений относительно пропуска срока исковой давности, руководствуясь приведенными положениями трудового законодательства, разъяснениями постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, даты обращения с настоящим иском 26.12.2024, суд принимает во внимание доводы ответчика о пропуске срока давности, не усматривая оснований для его восстановления истцу, в связи с чем рассматривает требования работника по существу за период декабрь 2023 года и январь-июнь 2024 года в должностях техник и старший диспетчер, за июль 2024 года в должности мастера.

В соответствии с абз. 5 ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Частью 1 ст. 129 ТК РФ предусмотрено, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Соответственно, заработная плата работника помимо тарифной части (тарифной ставки, оклада, в том числе должностного) может включать в себя стимулирующие и (или) компенсационные выплаты. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) имеют целью компенсировать влияние на работника неблагоприятных факторов. Включение названных выплат в состав заработной платы обусловлено наличием таких факторов (производственных, климатических и т.п.), которые характеризуют трудовую деятельность работника.

Частью 1 ст. 135 ТК РФ предусмотрено, что 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 (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 5 ст. 135 ТК РФ).

В соответствии с положениями ст. 143 ТК РФ тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты. Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (ч. 9 ст. 143 ТК РФ).

Из изложенного следует, что определенные трудовым договором условия оплаты труда работника не могут носить произвольный характер. Эти условия должны отвечать действующей у работодателя системе оплаты труда, которая устанавливается с учетом положений коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом трудовые договоры не могут содержать условий, в том числе по оплате труда, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также по сравнению с соглашениями, заключаемыми полномочными представителями работников и работодателей в рамках социального партнерства (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22.05.2023 № 32-КГПР23-4-К1).

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов

исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (абзацы первый и второй части первой ст. 5 ТК РФ).

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая ст. 5 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 45 ТК РФ соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

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 (ч. 8 ст. 45 ТК РФ).

В части 2 ст. 46 ТК РФ приведены взаимные обязательства сторон, которые могут быть включены в соглашение, в числе которых вопросы оплаты труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов)).

Согласно ч. 3 ст. 48 ТК РФ соглашение действует в отношении всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в ч.ч. 3 и 4 ст. 48 ТК РФ (ч. 5 ст. 48 ТК РФ).

Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя (ч. 7 ст. 48 ТК РФ).

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования (ч. 8 ст. 48 ТК РФ).

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен

быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (ч. 9 ст. 48 ТК РФ).

Исходя из приведенных положений ТК РФ, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке путем заключения полномочными представителями работников и работодателей коллективных договоров, соглашений; в соглашение могут включаться взаимные обязательства его сторон по вопросам оплаты труда, в том числе установление минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

На федеральном уровне социального партнерства таким соглашением является Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 - 2025 годы (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 07.06.2022) между работодателями и работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства в лице их полномочных представителей: от работодателей - Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖКК), от работников - Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения.

Согласно п. 1.20 ФОТС оно вступило в силу с 01.01.2023 и действует до 31.12.2028 включительно с учетом дополнительного соглашения о внесении изменений в Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 - 2025 годы (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 10.06.2024).

Данное соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости 07.06.2022, регистрационный № 12/23-25, размещено на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.07.2022 в Российской газете опубликовано письмо Минтруда России от 01.07.2022 № 14-4/10/В-8784, содержащее предложение работодателям организаций жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, не участвовавшим в заключении соглашения, присоединиться к нему. Обращено внимание, что если в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования настоящего предложения в Министерство труда и социальной защиты РФ работодателями, не участвовавшими в заключении соглашения, не будет представлен в установленном ч. 9 ст. 48 Трудового кодекса РФ порядке мотивированный письменный отказ присоединиться к соглашению, то соглашение будет считаться распространенным на этих работодателей.

Согласно п. 1.3 Соглашения оно является правовым актом в сфере ЖКХ, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, заключенным между полномочными представителями работников и работодателей Организаций ЖКХ, на которые распространяется действие Соглашения, вне зависимости от их форм собственности, устанавливающим общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

В соответствии с п. 1.7 ФОТС в случае распространения соглашения письмом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере труда на основании ст. 48 ТК РФ, с учетом указанных в нем процедур ФОТС действует в отношении всех организаций ЖКХ (работодателей), которые не представили в 30-тидневный срок мотивированный письменный отказ в данный федеральный орган исполнительной власти и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с этими работодателями.

В судебном заседании установлено и подтверждается письменными материалами дела, что 06.09.2024 ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» направило в Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения мотивированное предложение о временном приостановлении отдельных положений отраслевого тарифного соглашения на 2023-2025 годы.

Также из письменной позиции представителя ответчика следует, что письмом от 02.08.2024 предприятие направило в адрес Министерства труда и социальной защиты РФ мотивированный отказ от присоединения к ФОТС ЖКХ на 2023-2025 годы, ответ на которое до настоящего времени не получен.

Исходя из положений п.п. 3, 12 Устава, ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» является коммерческой организацией и создано в целях извлечения прибыли и для осуществления финансово-хозяйственной деятельности в целях удовлетворения общественных потребностей; основной целью деятельности предприятия является обеспечение надежного тепло- и газоснабжения населения в границах муниципальных образований Республики Карелия. Выпиской из ЕГРЮЛ подтверждается, что основным видом деятельности предприятия является производство, передача и распределение пара и горячей воды; кондиционирование воздуха (код ОКВЭД 35.30).

Учитывая вид деятельности ответчика, положения п.п. 1.4, 1.5 Соглашения, в силу пункта 1.12 ФОТС является обязательным к применению и для ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» при заключении индивидуальных трудовых договоров, поскольку в случае отсутствия в организации коллективного договора, что не оспаривалось ответчиком, данное ФОТС имеет прямое действие.

Согласно п. 2.1 стороны ФОТС считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работников на оплачиваемый труд в организациях ЖКХ в зависимости от уровня квалификации, сложности, количества и качества затраченного труда в соответствии с современными моделями оплаты и нормирования труда, повышение уровня реального содержания заработной платы. В этих целях стороны ФОТС обязуются: обеспечить реализацию государственных и отраслевых гарантий по заработной плате, направленных на повышение уровня жизни работников, в том числе для повышения уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; содействовать установлению справедливых соотношений уровней среднемесячной заработной платы руководства организаций ЖКХ и других ее работников (п. 2.1.4).

Из п. 2.2 ФОТС следует, что в целях установления эффективной системы оплаты труда работодатели обеспечивают: а) оплату труда работников в соответствии с их профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы, с учетом профессиональных стандартов, а также количества и качества затраченного труда; б) тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим и специалистам по действующим профессиональным стандартам, а в случае отсутствия профессионального стандарта по определенной квалификации - по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

Из п. 2.3 ФОТС ЖКХ следует, что минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается согласно Приложению № 1 к настоящему Соглашению.

Заработная плата работника, рассчитанная на основании ММТС, не может быть менее законодательно установленного в субъекте Российской Федерации минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Пунктом 3 Приложения № 1 ФОТС ЖКХ определено, что в организациях коммунального теплоснабжения ММТС должна составлять МРОТ в РФ на соответствующий год.

Приложением № 3 к ФОТС ЖКХ предусмотрено, что часовые тарифные ставки рабочих для предприятий устанавливаются из тарифных ставок, приведенных в таблице для повременной и сдельной систем оплаты труда, соотношение в размерах ставок (тарифные коэффициенты) определяются путем деления ставки соответствующего разряда на ставку первого разряда.

На основании п. 2.10 ФОТС оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих производится на основе должностных окладов и тарифных ставок, устанавливаемых в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Согласно приложению № 1 ММТС рабочих 1 разряда для организаций ЖКХ составляет МРОТ в Российской Федерации на соответствующий год.

Федеральным законом от 19.12.2022 № 522-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» установлен МРОТ по РФ с 01.01.2023 в размере 16 242 руб.

Федеральным законом от 27.11.2023 № 548-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» установлен МРОТ по РФ с 01.01.2024 в размере 19 242 руб.

Приложением № 3 к ФОТС предусмотрено, что часовые тарифные ставки рабочих для предприятий устанавливаются из тарифных ставок, приведенных в таблице для повременной и сдельной систем оплаты труда, определяются соотношением в размерах ставок (тарифные коэффициенты) путем деления ставки соответствующего разряда на ставку первого разряда.

Таким образом, с 01.01.2023 оклад по 1 разряду составляет 16 242 руб., с 01.01.2024 - 19 242 руб.; тарифный коэффициент 2 разряда - 1,093; 3 разряда - 1,203; 4 разряда - 1,352; 5 разряда - 1,537; 6 разряда - 1,796.

Должности, которые занимает истец, относятся к категории «рабочие», трудовым договором ему установлен 4 разряд по оплате труда по основной должности техника и по должности старшего диспетчера по внутреннему совместительству, с 17.06.2024 истец переведен на должность мастера по ставке 6 разряда.

Соответственно оплата труда истца за декабрь 2023 года должна производиться, исходя из должностного оклада в размере 21 959,18 руб., за период с января по июнь 2024 года – исходя из должностного оклада в размере 26 015,18 руб., с июня 2024 года - исходя из должностного оклада в размере 34558,63 руб.

Согласно п. 2.2.3 Методических рекомендаций по организации оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных приказом Госстроя России от 31.03.1999 № 81 (далее - Методические рекомендации), тарификация должностей руководителей, специалистов и служащих по разрядам является сквозной по предприятиям и организациям жилищно-коммунального хозяйства. Так, для техника предусмотрена тарификация в диапазоне 4-8 разряда, диспетчера (включая старшего) - в диапазоне 4-5 разряда, мастера участка (включая старшего) - в диапазоне 6-11 разряда.

Вопреки требованиям п. 2.2 ФОТС, в ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» тарификация работ и присвоение профессиональной квалификации по действующим профессиональным стандартам, на основании которых в соответствии с п. 2.10 ФОТС должна осуществляться оплата труда работников, в том числе руководителей и специалистов, до настоящего времени не произведены.

Согласно приказу о приеме на работу № истец состоял в трудовых отношениях с ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» в должности секретаря-делопроизводителя с xx.xx.xx г., с ним заключен трудовой договор № на неопределенный срок, по условиям которого установлено место работы – АУП Суоярвского участка теплоснабжения г.Суоярви. Работнику установлен режим работы: 36-часовая пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье, нормированный рабочий день.

В соответствии с приказом о приеме работника на работу № л/с от xx.xx.xx г. истец принят на должность старшего диспетчера по совместительству с учетом 0,5 ставки, на условиях полной занятости, заключен трудовой договор № на неопределенный срок, по условиям которого установлено место работы – диспетчерская служба (АУП Суоярвского участка теплоснабжения г.Суоярви); установлен режим работы: 18-часовая пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье, нормированный рабочий день.

Трудовым договором № от xx.xx.xx г. установлен должностной оклад в размере 12081 руб., процентная надбавка к окладу за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностям) из расчета 50% и районный коэффициент из расчета 15% в месяц.

Дополнительным соглашением от xx.xx.xx г. установлен должностной оклад 12 991 руб. в месяц.

На основании приказа о переводе работника на другую работу № л/с от xx.xx.xx г. истец переведен с должности секретаря-делопроизводителя на должность техника на 1 ставку, на условиях полной занятости, заключено дополнительное соглашение к трудовому договору № от xx.xx.xx г., подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается должностной оклад в размере 14500 руб. в месяц». Изменения вступили в силу с xx.xx.xx г..

Дополнительным соглашением от xx.xx.xx г. внесены изменения в трудовой договор № от xx.xx.xx г., подп. 1.4 п. 1, подп. 5.1 п. 5 подп. 4.1, 4.2, 4.3 п. 4 изложены в следующей редакции: «настоящий договор заключен на неопределенный срок до окончания отопительного периода 2020-2021 г.г.; работнику устанавливается тарифная ставка в размере 87,55 руб. в час.; условия труда на рабочем месте: сменный режим работы». Изменения вступили в силу с xx.xx.xx г..

Дополнительным соглашением от xx.xx.xx г. внесены изменения в трудовой договор № от xx.xx.xx г. по должности старший диспетчер, подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается тарифная ставка в размере 92,65 руб. в час.». Изменения вступили в силу с xx.xx.xx г..

На основании приказа о переводе работника на другую работу № л/с от xx.xx.xx г. истец переведен на период отопительного сезона с должности старшего диспетчера (количество ставок 1/2) на должность старшего диспетчера (количество ставок 1/2); дополнительным соглашением от xx.xx.xx г. внесены изменения в трудовой договор № от xx.xx.xx г., подп. 5.1-5.2 п. 5 изложены в следующей редакции: «работнику устанавливается должностной оклад в размере 13 700 руб. в месяц; работнику устанавливается следующее рабочее время: нормальная продолжительность рабочей недели; работнику устанавливается продолжительность рабочей недели – 36 часов». Изменения вступили в силу с xx.xx.xx г..

Дополнительным соглашением от xx.xx.xx г. на основании приказа № л/с от xx.xx.xx г. внесены изменения в трудовой договор № от xx.xx.xx г. по должности старшего диспетчера, подп. 5.1 п. 5 подп. 4.1, 4.2, 4.3 п. 4 изложены в следующей редакции: «работнику устанавливается тарифная ставка в размере 92,65 руб. в час. на отопительный период 2021-2022 гг.; условия труда на рабочем месте: сменный режим работы; нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по графику работы исходя из 36-часовой рабочей недели». Изменения вступили в силу с xx.xx.xx г..

Дополнительным соглашением от xx.xx.xx г. внесены изменения в трудовой договор № от xx.xx.xx г. по должности техник, подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается

должностной оклад в размере 15 100 руб. в месяц». Изменения вступили в силу с хх.хх.хх г..

Дополнительным соглашением от хх.хх.хх г. внесены изменения в трудовой договор № от хх.хх.хх г. по должности старший диспетчер, подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается тарифная ставка в размере 100,55 руб. в час.». Изменения вступили в силу с хх.хх.хх г..

Дополнительным соглашением от хх.хх.хх г. внесены изменения в трудовой договор № от хх.хх.хх г. по должности техник, подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается должностной оклад в размере 16 489 руб. в месяц». Изменения вступили в силу с хх.хх.хх г..

Дополнительным соглашением от хх.хх.хх г. внесены изменения в трудовой договор № от хх.хх.хх г. по должности старший диспетчер, подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается тарифная ставка в размере 109,94 руб. в час.». Изменения вступили в силу с хх.хх.хх г..

Дополнительным соглашением от хх.хх.хх г. внесены изменения в трудовой договор № от хх.хх.хх г. по должности техник, подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается должностной оклад в размере 17 452 руб. в месяц». Изменения вступили в силу с хх.хх.хх г..

Дополнительным соглашением от хх.хх.хх г. внесены изменения в трудовой договор № от хх.хх.хх г. по должности старший диспетчер, подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается тарифная ставка в размере 116,44 руб. в час.». Изменения вступили в силу с хх.хх.хх г..

Дополнительным соглашением от хх.хх.хх г. внесены изменения в трудовой договор № от хх.хх.хх г. по должности техник, подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается должностной оклад в размере 20 452 руб. в месяц». Изменения вступили в силу с хх.хх.хх г..

Дополнительным соглашением от хх.хх.хх г. внесены изменения в трудовой договор № от хх.хх.хх г. по должности старший диспетчер, подп. 5.1 п. 5 изложен в следующей редакции: «работнику устанавливается тарифная ставка в размере 136,32 руб. в час.». Изменения вступили в силу с хх.хх.хх г..

Приказом № л/с от хх.хх.хх г. прекращен трудовой договор с истцом по должности старшего диспетчера на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по инициативе работника).

На основании приказа № л/с от хх.хх.хх г. дополнительным соглашением от хх.хх.хх г. внесены изменения в трудовой договор № от хх.хх.хх г. работник переведен с должности техника на должность мастера/мастера котельных (г.Суоярви) с хх.хх.хх г. на 1 ставку, установлен должностной оклад в размере 22176 руб. в месяц.

Из представленного истцом расчета усматривается, что ему начислена заработная плата за декабрь 2023 года в размере 44760,31 руб., за январь 2024 года – 49198,68 руб., за февраль 2024 года – 51402,98 руб., за март 2024 года – 51402,98 руб., за апрель 2024 года – 54 776,90 руб., за май 2024 года – 54821,88 руб., за июль 2024 года – 89164,50 руб. (с учетом начисленных отпускных), что подтверждается расчетными листками, выданными работодателем.

Штатным расписанием, утвержденным приказом работодателя № 01-01/276/ок от 14.12.2022, в производственно-техническом отделе АУП Суоярвского участка теплоснабжения на 2023 года предусмотрены должности: техника с месячной тарифной ставкой 17 452 руб., премией в % от оклада в размере 872,60 руб., районным коэффициентом в размере 2748,69 руб., северной надбавкой в размере 9162,30 руб.; старшего диспетчера с месячной тарифной ставкой 17 228 руб., часовой тарифной ставкой (при 36-часовой рабочей неделе) в размере 116,44 руб., премией в % от оклада в размере 1 722,80 руб., районным коэффициентом в размере 2842,62 руб., северной надбавкой в размере 9475,40 руб.

Штатным расписанием, утвержденным приказом работодателя № 01-01/293-ок от 29.12.2023, в производственно-техническом отделе АУП Суоярвского участка теплоснабжения на 2024 год

предусмотрена должность мастера с месячной тарифной ставкой 22 176 руб., премией в % от оклада в размере 2217,60 руб., районным коэффициентом в размере 3659,04 руб., северной надбавкой в размере 12196,80 руб.

Из штатного расписания, представленных расчетных листов за период образования задолженности следует, что заработная плата в 2023 и 2024 годах истцу начислялась без учета приложения № 3 к ФОТС.

Поскольку в силу п. 1.7 ФОТС данное соглашение регулирует трудовые отношения, суд приходит к выводу о том, что предписания ФОТС об оплате труда были обязательны для ответчика и начисление заработной платы истцу без учета предписаний ФОТС не основано на положениях федерального законодательства.

Судом проверен расчет задолженности по заработной плате за период с декабря 2023 года по май 2024 года и за июль 2024 года, представленный истцом, который стороной ответчика признан арифметически верным.

Расчет истца выполнен в соответствии с примерами расчетов, приведенными в приложении № 3 к ФОТС и с учетом положений действующего приказа Госстроя РФ от 31.03.1999 № 81. Применение подобного расчета уже было предметом проверки судебными инстанциями, признано верным (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.01.2024 № 88-1232/2024, апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 08.04.2024 по делу № 33-988/2024). В нарушение ст. 56 ГПК РФ контррасчет задолженности стороной ответчика не представлен.

Таким образом, с учетом пропуска срока исковой давности по взысканию задолженности за ноябрь 2023 года, задолженность ответчика перед истцом по заработной плате составляет в общем размере 116 636,08 руб., в том числе: за декабрь 2023 года - 11791 руб. 53 коп., за январь 2024 года - 15 996 руб. 62 коп., за февраль 2024 года - 17 014 руб. 83 коп., за март 2024 года - 17 014 руб. 83 коп., за апрель 2024 года - 18 573 руб. 32 коп., за май 2024 года - 18 594 руб. 11 коп., за июль 2024 года - 17 650 руб. 84 коп., которая подлежит взысканию с учетом положений ч. 3 ст. 196 ГПК РФ с ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» в пользу Петрова Д.В.

Поскольку ответчик уклоняется от своей обязанности по оплате труда истца в установленном размере, суд возлагает на него обязанность установить истцу с xx.xx.xx г. месячную тарифную ставку в размере 34559 руб. по ставке 6 тарифного разряда на период действия Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 - 2025 годы по должности мастера.

Доводы ответчика о том, что предприятие самостоятельно устанавливает систему оплаты труда в зависимости от результатов финансово-экономической деятельности с учетом установленных тарифов, в основу которых заложены долгосрочные параметры регулирования, не подлежащие пересмотру, основанием для отказа в удовлетворении иска не являются.

В силу абзаца второго пункта 1.13 ФОТС ЖКХ в случае установления регулируемыми органами тарифов на регулируемые виды деятельности в сфере ЖКХ на долгосрочный период до принятия ФОТС соответственно без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, работодатели вправе обратиться с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя в порядке, установленном п. 1.21 ФОТС ЖКХ. Ответчик не лишен возможности реализовать указанное право. Сам по себе факт установления тарифов и долгосрочных параметров регулирования для потребителей ГУП РК

«КарелКоммунЭнерго» без учета положений ФОТС ЖКХ в части фонда оплаты труда не освобождает работодателя от обязанности соблюдать положения данного Соглашения как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения и устанавливающего общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли. Более того, вопрос о соответствии установленных регулирующим органом тарифов на тепловую энергию требованиям закона не относится к предмету заявленного по настоящему делу иска о взыскании задолженности по заработной плате, а потому не входит в перечень юридически значимых обстоятельств, подлежащих установлению судом.

Доводы возражений ответчика о том, что размер заработной платы работников предприятия в спорные периоды был выше минимального размера оплаты труда по Республике Карелия, противоречат правовому регулированию вопросов оплаты труда. Условия оплаты труда должны соответствовать действующей у работодателя системе оплаты труда, которая устанавливается с учетом положений трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, в данном случае - ФОТС ЖКХ, локальных нормативных актов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. При этом условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Поскольку положения ФОТС ЖКХ предполагают установление работнику тарифной ставки посредством умножения МРОТ на разрядовый коэффициент, при этом положения соглашения в силу ст. 45 ТК РФ не могли быть проигнорированы ответчиком при установлении оплаты труда работникам, суд отклоняет доводы ответчика о том, что им не было допущено нарушений трудового законодательства только лишь по тому основанию, что тарифная ставка работника в штатном расписании была установлена в размере не менее МРОТ.

Наличие временного приостановления отдельных положений ФОТС для работодателя, полученного им в соответствии со ст. 48 ТК РФ и настоящим Соглашением, должно иметь официальное подтверждение ОООР ЖКК (п. 10.8 ФОТС).

Несмотря на обращения ответчика, вопрос о временном приостановлении отдельных положений ФОТС ЖКХ в настоящее время не разрешен (обращение ГУП РК «КарелКоммунЭнерго» от 06.09.2024 № 01-08/3974-Ю, ответ Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы Жизнеобеспечения от 20.09.2024 № 89-ВН/2024), а доказательств наличия коллективного договора в целях сохранения действующей системы оплаты труда и соотношения в размерах ставок и окладов внутри категорий персонала в соответствии с приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР № 505 от 05.12.1986 в материалы дела не представлено.

Кроме того, принимая во внимание положения Федерального закона от 29.10.2024 № 365-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», которым МРОТ с 01.01.2024 установлен в размере 19242 руб., а также учитывая позицию ответчика по настоящему делу, основанную на отрицании применения положения ФОТС ЖКХ, суд полагает необходимым указать в резолютивной части формулировку, согласно которой должностной оклад истцу установить на период действия ФОТС ЖКХ на 2023 - 2025 гг. и период действия месячной тарифной ставки рабочего первого разряда равной 19 242 руб. с последующей индексацией пропорционально росту величины месячной тарифной ставки рабочего первого разряда (минимального размера оплаты труда).

На основании ст. 103 ГПК РФ, ст. 61.1 Бюджетного кодекса РФ, пп. 1 п. 1 ст. 333.19 Налогового кодекса РФ, с ответчика в бюджет Суоярвского муниципального округа подлежит взысканию государственная пошлина в размере 7499 руб.

Руководствуясь статьями 103, 194 - 199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд,

решил:

Исковые требования удовлетворить частично.

Взыскать с государственного унитарного предприятия Республики Карелия «КарелКоммунЭнерго» (ИНН 1001304003) в пользу Петрова Д.В. (паспорт №), задолженность по заработной плате за декабрь 2023 года в размере 11791 руб. 53 коп., за январь 2024 года в размере 15 996 руб. 62 коп., за февраль 2024 года в размере 17 014 руб. 83 коп., за март 2024 года в размере 17 014 руб. 83 коп., за апрель 2024 года в размере 18 573 руб. 32 коп., за май 2024 года в размере 18 594 руб. 11 коп., за июль 2024 года в размере 17 650 руб. 84 коп., а всего в размере – 116 636 руб. 08 коп.

Возложить на Государственное унитарное предприятие Республики Карелия «КарелКоммунЭнерго» (ИНН 1001304003) обязанность установить Петрова Д.В. (паспорт № №) с xx.xx.xx г. месячную тарифную ставку в размере 34559 руб. по ставке 6 тарифного разряда на период действия Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 - 2025 годы и период действия минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда равной 19 242 руб. с последующей индексацией пропорционально росту величины минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда (минимального размера оплаты труда).

В остальной части требований отказать.

Взыскать с государственного унитарного предприятия Республики Карелия «КарелКоммунЭнерго» (ИНН 1001304003) в доход бюджета Суоярвского муниципального округа государственную пошлину в размере 7 499 руб.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Верховный Суд Республики Карелия в течение месяца со дня принятия в окончательной форме через Суоярвский районный суд Республики Карелия.

Судья Е.И. Кемпи

Мотивированное решение составлено 01.04.2025.

Суоярвский районный суд Республики Карелия

10RS0018-01-2024-000702-21

<https://suoyarvsky.kar.sudrf.ru>



опубликовано 26.12.2024 18:59, изменено 22.05.2025 13:06