
В Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы внесены очередные изменения. В чем их суть?

В настоящее время действуют два Отраслевых тарифных соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы» (далее — ОТС). Поэтому, в первую очередь, необходимо уточнить, что изменения внесены только в ОТС, заключенное Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖКК) и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 8 декабря 2016 года. Это ОТС непрерывно совершенствуется. За неполные два года, прошедшие с момента его заключения, 3 августа 2018 года было утверждено уже третье дополнительное соглашение о внесении изменений в ОТС.

Основное изменение, утвержденное этим дополнительным соглашением, касается редакции раздела «Оплата труда» ОТС, а именно, редакции пункта 2.3. Сравним старую и новую редакции первого абзаца п. 2.3 ОТС.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Редакция от 27.02.2018 (старая)	Редакция от 03.08.2018 (новая)
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 и не может быть менее законодательно установленного минимального размера оплаты труда или прожиточного минимума».	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 минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, не может быть менее законодательно установленного в субъекте Российской Федерации минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума на душу населения, установленных законами субъектов Российской Федерации

Попросту говоря, если раньше минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда согласно ОТС не могла быть менее МРОТ или прожиточного минимума, то теперь с установленным в субъекте РФ МРОТ (минимальной заработной платой в субъекте РФ) должна сравниваться заработная плата работника, рассчитанная на основании минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда.

Рассматривая внесенные изменения, необходимо учесть следующее.

Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) — это 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).

До 1 сентября 2007 года статья 129 ТК РФ содержала часть вторую, которая определяла минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и предусматривала, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Как следствие, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов),

а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могли быть ниже минимального размера оплаты труда. Это положение было закреплено частью четвертой статьи 133 ТК РФ. Старая редакция первого абзаца п.2.3 ОТС полностью соответствует этому положению.

Данное правовое регулирование было изменено Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации», который наряду с повышением минимального размера оплаты труда исключил из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определение понятия «минимальная заработная плата» и признал утратившей силу часть четвертую статьи 133 того же Кодекса.

Таким образом, с 1 сентября 2007 г. появилась возможность устанавливать размеры тарифных ставок по профессиональным квалификационным группам работников ниже минимального размера оплаты труда. Ведь согласно ст.133 ТК РФ ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) не может быть месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), а не размеры тарифных ставок. При этом с МРОТ сопоставляется итоговая сумма начисленной месячной заработной платы за полностью отработанное время, а под ней понимается не только минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, но и компенсационные и стимулирующие выплаты.

Для примера сравним с МРОТ заработную плату работника, рассчитанную на основании минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, предусмотренной ОТС.

С 1 мая 2018 года размер МРОТ составляет 11 163 руб. Согласно ОТС наименьший размер минимальной месячной тарифной ставки предусмотрен с 1 января 2018 года для организаций, осуществляющих прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве. Он составляет 8 490 руб., и это на 31,5% меньше МРОТ. Но заработная плата помимо тарифной части также включает компенсационные и стимулирующие выплаты.

При этом ОТС предусмотрены:

- доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, — в размере не менее 12,5% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (п. 2.8.2.1);
- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, в том числе:
- премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности — в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом в пределах 50% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (п.2.8.2.4);
- премии по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде, согласно коллективному договору, в пределах 33% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда (п. 2.8.2.5);
- ежемесячные вознаграждения за выслугу лет, согласно коллективному договору, в пределах 15% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда (п.2.8.2.6).

Таким образом, размер компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных ОТС, позволяет гарантированно обеспечить превышение заработной платой работников сферы ЖКХ, рассчитанной на основании минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, размера МРОТ.

С учетом этого старую формулировку п.2.3, согласно которой минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть менее законодательно установленно-

го минимального размера оплаты труда или прожиточного минимума, изменили таким образом, чтобы она соответствовала ст.133.1 ТК РФ:

«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 минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, не может быть менее законодательно установленного в субъекте Российской Федерации минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума на душу населения, установленных законами субъектов Российской Федерации».

Очевидно, под законодательно установленным в субъекте Российской Федерации минимальным размером оплаты труда понимается размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, установленной в соответствии со ст.133.1 ТК РФ:

«В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом».

Необходимо также обратить внимание, что в случаях, когда речь идет об оплате труда, сравнение производится с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения, а не с величиной прожиточного минимума на душу населения. Согласно п. 17 Правил исчисления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

населения в целом по Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 29.01.2013 № 5б, величина прожиточного минимума на душу населения в расчете на 1 месяц исчисляется путем умножения величин прожиточного минимума для основных социально-демографических групп населения на соответствующую долю численности населения трудоспособного возраста, старше трудоспособного возраста и детей в возрасте до 15 лет в общей численности населения согласно данным Всероссийской переписи населения и суммирования полученных данных.

В ряде субъектов РФ установленный размер минимальной заработной платы превышает МРОТ, равный 11 163 руб. Ниже в таблице приведены такие субъекты РФ и указан установленный там размер минимальной заработной платы.

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.	
Кабардино-Балкарская Республика	в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения за IV квартал истекшего года с ежеквартальной индексацией по мере роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике	11 925
Республика Тыва	для работников иных работодателей	12 000
Краснодарский край	для работников, работающих на территории края, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального, краевого и муниципальных бюджетов, — в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат	11 185
Волгоградская область	для внебюджетной сферы — в размере 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения области	11 968
Калининградская область	с 1 июля 2018 года с 1 января 2019 года	11 500 12 000
Московская область		14 200
Новгородская область	для работников, работающих на территории области, кроме работников организаций, финансируемых из федерального, областного и местных бюджетов, — в размере величины прожиточного минимума в области в месяц	11 386
Омская область	для работников других работодателей	11 463
Ростовская область	на предприятиях и в организациях внебюджетной сферы — в размере не ниже 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения области за IV квартал предшествующего года	11 828
Тульская область	для работников государственных и муниципальных учреждений области для работников внебюджетной сферы	11 440 13 520
Тюменская область		11 212
Ульяновская область	для работников основных производств внебюджетной сферы	12 000
Москва	в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города	18 781
Санкт-Петербург	в размере 17 000 руб.; при этом тарифная ставка (оклад) рабочего первого разряда — не менее 13 500 руб.	
Севастополь	для работников организаций внебюджетной сферы	11 200

Еще одно исправление внесено в п.1.13 ОТС и касается продления срока действия ОТС. Ранее в ОТС был ошибочно указан срок действия – до 31 декабря 2023 года включительно. Теперь срок действия ОТС официально исправлен — до 31 декабря 2022 года включительно. Стоит отметить, что в статье «Отраслевое тарифное соглашение обновляется на «марше», опубликованной в № 6 нашего журнала за 2018 год и посвященной изменениям, внесенным в ОТС первым (05.09.2017) и вторым (27.02.2018) дополнительными соглашениями, указана правильная дата.

С. Г. Косьяненко, главный специалист «Центра муниципальной экономики и права»

Комментарии Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖКК) по изменениям в ОТС

Как верно отмечается в ответе на вопрос, ОТС, заключенное ОООР ЖКК и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения (далее — Профсоюз) 8 декабря 2016 года, непрерывно совершенствуется.

Поскольку Министр труда и социальной защиты РФ в виде публичной оферты обратился к организациям ЖКХ с предложением о присоединении к ОТС, и в установленном законом порядке Соглашение распространило своё действие практически на все организации ЖКХ, его статус позиционируется ОООР ЖКК, как федеральное ОТС. В этом принципиальное отличие федерального ОТС от ОТС, одной из сторон которого является ОООР «Союз коммунальных предприятий» и которое может быть распространено только на организации, мотивировано отказавшихся от присоединения к федеральному ОТС.

Изменения, внесенные в федеральное ОТС с момента его первоначального подписания 8 декабря 2016 года, оформлены дополнительными соглашениями, которые зарегистрированы Федеральной службой по труду и занятости 22.09.2017 за № 15/17-19; 29.03.2018 за № 5/17-19 и 29.08.2018 за № 17/17-19.

В чем же суть и необходимость этих изменений:

1. В августе 2017 года в Роструде были проведены консультации с работодателями ЖКХ, отказавшимися от предложения Министра труда и социальной защиты РФ участвовать в реализации ОТС. В ходе этих консультаций были выявлены основания для изменений, целью которых является устранение барьеров для вовлечения этих и других работодателей сферы ЖКХ в социальное партнерство. Эти изменения были внесены допсоглашением, зарегистрированным 22.09.2017.

Этими изменениями установлено, что:

- 1) В соответствии со ст. 48 ТК РФ в случае невозможности реализации отдельных положений Соглашения по причинам экономического, технологического, организационного характера работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками, вправе обратиться в письменной форме к сторонам федерального ОТС 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. Также разработан и утвержден порядок действия сторон федерального ОТС при получении данного предложения работодателя. Выработаны критерии оценки возможности давать работодателям временную отсрочку на выполнение положений федерального ОТС.
- 2) После заключения федерального ОТС к нему могут присоединиться любые работодатели, в том числе добровольно, либо организации ЖКХ, на которые распространено действие федерального ОТС на основании письма Министра труда и социальной защиты Российской Федерации от 03 февраля 2017 г. № 14-4/10/В-835 с официальным предложением организациям ЖКХ присоединиться к федеральному ОТС или представить в 30-дневный срок мотивированный отказ. Такое присоединение оформляется, по решению сторон ОТС, соглашением о присоединении в соответствии с установлен-

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ным сторонами порядком. Этот порядок разработан и утвержден сторонами федерального ОТС, причем соглашение о присоединении возможно подписывать только с ОООР ЖКК, как со стороной федерального ОТС. Эта норма, тем не менее, не исключает возможность участия в реализации федерального ОТС на основании членских отношений с ОООР ЖКК или региональными отраслевыми объединениями работодателей ЖКХ, являющимися в свою очередь членами ОООР ЖКК (далее — РООР ЖКХ).

- 3) В случае отсутствия в субъекте РФ РООР ЖКХ, работодатели ЖКХ могут непосредственно становиться членами ОООР ЖКК и на основании этого обеспечивать юридические значимые факты участия в социальном партнерстве.
2. Необходимость изменений, внесенных допсоглашением от 29.03.2018, возникла в ходе реализации ОТС при отсутствии единообразных подходов, в том числе по отнесению организации к сфере ЖКХ и другим связанным моментам в их экономической деятельности.

В основном, этими изменениями:

- 1) Уточнен перечень организаций, осуществляющих те виды деятельности, которые находятся в юрисдикции федерального ОТС.
- 2) Определено, что нормы заключаемых региональных отраслевых тарифных соглашений в ЖКХ не могут ухудшать условия, предусмотренные федеральным ОТС в части обеспечения социальных гарантий работникам отрасли.
- 3) Продлен в соответствии с ТК РФ срок действия ОТС до 31.12.2022. Это обстоятельство делает федеральное ОТС базовым нормативным документом в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в ЖКХ РФ на достаточно длительный период.
- 4) Уточнены механизмы, связанные с внедрением систем управления охраной труда.
- 5) На основании поручения Заместителя Председателя Правительства РФ О. Ю. Голодец и обращения Министра труда и социальной защиты РФ в РСПП, ОООР ЖКК и Профсоюзом согласован и добавлен в федеральное ОТС раздел о мерах по реабилитации и адаптации инвалидов.
- 6) Определено, что в случае отсутствия положительного решения представителей работников

организации-работодателя при оформлении мотивированного отказа на предложение Минтруда России присоединиться к федеральному ОТС, такой отказ не является мотивированным. Эта позиция была введена в федеральное ОТС в связи с рядом случаев, когда протокол консультаций с работниками при принятии решения об отказе присоединиться к федеральному ОТС был отрицательным, но тем не менее, наличие протокола как такового, давало право работодателю направить в Минтруд России отказ.

- 7) Доработаны приложения к федеральному ОТС.

3. Изменения, внесенные допсоглашением, зарегистрированным 29.08.2018г., обусловлены необходимостью расшифровки порядка применения ставки рабочего первого разряда для расчета заработных плат персонала организаций ЖКХ. Анализ применения данных изменений подробно приведен в ответе на вопрос, к которому сделаны данные комментарии.

ОООР ЖКК считает объективными замечания автора ответа о том, что «...когда речь идет об оплате труда, сравнение производится с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения, а не с величиной прожиточного минимума на душу населения». Данная позиция не учтена в федеральном ОТС и будет основанием для внесения в него очередных изменений с целью уточнения и выверки позиций социальных партнеров федерального уровня в сфере ЖКХ.

Постоянная работа и взаимодействие сторон федерального ОТС по его совершенствованию не закончена и будет продолжена в рамках деятельности созданной сторонами федерального ОТС Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Ее целью будет ориентирование работодателей и профсоюзных организаций отрасли в сфере отраслевого социального партнерства на переход из «зоны хаоса» на системный уровень применения понятных и прозрачных правил, обеспечивающих баланс интересов работника и работодателя и учитываемых органами публичной власти при исполнении ими своих полномочий, в том числе по соблюдению норм трудового законодательства и нормативных правовых актов в сфере государственного тарифного регулирования.

В. А. Нефедов,

Исполнительный директор ОООР ЖКК