

# ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ



ОБЩЕРОССИЙСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ  
СФЕРЫ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ



ЗАО  
«ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ»

## РЕЗОЛЮЦИЯ ПО ИТОГАМ ВЕБИНАРА 08.09.2021 «ФОРМИРОВАНИЕ ФОТ ПО РЕГУЛИРУЕМОЙ И НЕРЕГУЛИРУЕМОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

В организациях сферы ЖКХ имеется нарастающий дефицит профессионалов отрасли из-за мизерных зарплат. Ситуация с оплатой труда работникам Организаций ЖКХ сейчас является патовой: в субъектах РФ зарплата работников ЖКХ составляет 40–70% от средней по региону. Низкий уровень заработной платы работников Организаций не соответствует той ответственности, которую они несут за управление сложными объектами жизнеобеспечения населения и отраслей экономики. Усилился негативный для работодателей «тренд» — работники Организаций ЖКХ подают коллективные иски в суд, требуя полной выплаты заработной платы в соответствии с Федеральным Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации (далее — ФОТС) с учетом длящегося периода его введения в действие.

По этой причине **Научно-исследовательский центр муниципальной экономики (ЦНИС)**, исполняющий согласно приказу Госстроя России от 25.05.1999 № 130а функции Федерального центра по ценовой и тарифной политике в ЖКХ Российской Федерации, основной разработчик отраслевой базы норм и нормативов, «Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников жилищно-коммунального хозяйства», утвержденных приказом Госстроя России от 31.03.1999 № 81, при участии **Федеральной антимонопольной службы**, а также сторон **ФОТС — Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения**

**(ОООР ЖКК) и Общероссийского Профсоюза работников жизнеобеспечения (Профсоюз жизнеобеспечения)**, провели 8 сентября 2021 года вебинар, на котором помимо обсуждения вопросов выполнения ФОТС, низкого уровня заработной платы, неправильного применения нормативов по труду Организациями ЖКХ и Органами регулирования была принята следующая Резолюция:

1. Направить в адрес **Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации, координатора Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Голиковой Т. А. письмо за тремя подписями** с описанием ситуации в отрасли и предложениями по ее оперативному исправлению, обратив внимание на то, что низкая зарплата предприятий сферы жизнеобеспечения ставит под угрозу выполнение национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации № 474 от 21 июля 2020 г. Ответственными за подготовку проекта обращения определить **ОООР ЖКК, Профсоюз жизнеобеспечения и ЦНИС.**
2. Предложить ФАС России рассмотреть вопрос об установлении **единообразия в методологических подходах к определению расходов на персонал в действующих нормативно-правовых документах по всем сферам регулируемой деятельности в ЖКХ** и инициировать внесение изменений в **Основы ценообразования в сфере теплоснабжения**

- (постановление Правительства РФ от 22.10.2012 № 1075), в сфере водоснабжения и водоотведения (постановление Правительства РФ от 13.05.2013 № 406) и в области обращения с ТКО (постановление Правительства РФ от 30.05.2016 № 484), обеспечивающих учет принципов социального партнерства независимо от метода регулирования с исключительным приоритетом ФОТС. В том числе эти изменения должны урегулировать вопрос учета норм ФОТС при ежегодной корректировке долгосрочных параметров регулирования в части величины расходов на персонал.
3. Обратиться к ФАС России с предложением направить письмо в **Органы государственного тарифного регулирования субъектов Российской Федерации (далее — Органы ГТР) по применению единого подхода к определению величины фонда оплаты труда, других расходов, связанных с персоналом, которые включаются в необходимую валовую выручку регулируемых организаций жилищно-коммунальной сферы, с учетом ФОТС и необходимости проведения круглого стола с Органами ГТР. ОООР ЖЖХ внести предложения в план работы Экспертного совета по вопросам ЖЖХ при ФАС России по организации указанного круглого стола.**
  4. Рекомендовать ФАС России учесть вопрос применения условий отраслевых соглашений (в том числе ФОТС в сфере ЖЖХ) и отраслевые нормативы трудовых затрат в качестве эталонных расходов на оплату труда при разработке проекта Единого тарифного закона.
  5. Рекомендовать ФАС для реализации пункта 2.8 ФОТС обратиться в органы ГТР и в регулируемые организации с письмом об использовании в работе рекомендованных сторонами ФОТС сборников для определения нормативной численности работников в системах жизнеобеспечения населения с целью формирования оптимального качества состава и численности трудовых ресурсов, необходимых для развития жилищно-коммунального хозяйства в соответствии с п. 1.5 ФОТС.
  6. Направить письмо **Председателю Правительства Российской Федерации Мишустину М. В.** с информацией о ненадлежаще исполненном поручении по вопросу о совершенствовании порядка ценообразования в сфере обращения с твердыми коммунальными отходами (далее — ТКО) согласно протоколу совещания № АГ-П11–57ПР у заместителя Председателя Правительства Российской Федерации А. В. Гордеева от 20 декабря 2019 года. Пунктом 7 указанного протокола было принято решение утвердить **рекомендации по нормированию труда работников в сфере обращения с ТКО, включая региональных операторов по обращению с ТКО, до 1 июня 2020 г.**, которое до настоящего времени не выполнено. А также с просьбой обратить на эту ситуацию пристальное внимание, так как данную разработку считаем приоритетной и направленной на создание необходимых правил в целях экономического обоснования тарифов по обращению с ТКО, касающихся каждого гражданина нашей страны.
  7. Предложить **Минстрою России** рассмотреть вопрос о серьезной научно-практической переработке (включая апробацию, широкое общественное и профессиональное обсуждение и согласование с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, далее — РТК) Типовых отраслевых норм численности работников водопроводно-канализационного хозяйства, утвержденных приказом от 23 марта 2020 года № 154/пр, в том числе на основе профессиональных стандартов в рамках реализации Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
  8. Рекомендовать **Минстрою России** рассмотреть вопрос о подписании соглашения со сторонами социального партнерства по реализации ФОТС, являющегося подзаконным Трудовому кодексу Российской Федерации отраслевым правовым актом и обязательным для применения Организациями ЖЖХ. Такое соглашение даст положительный импульс и базовые основы для реализации в сфере ЖЖХ Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы. **Рекомендовать Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** при разработке «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год» (взамен утвержденных решением РТК от 29 декабря 2020 г., про-

токол № 13) учесть особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунальной сферы.

*Председатель Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения*  
*А. Д. Василевский*  
*Исх. № 01/157 от 15 ноября 2021 г.*

*Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения*  
*А. Д. Кочегаров*  
*Исх. № 266-АК/2021 от 15 ноября 2021 г.*

*Генеральный директор ЗАО «Научно-исследовательский центр муниципальной экономики»*  
*Б. В. Хмельников*  
*Исх. № 16–04–215 от 12 ноября 2021 г.*

**От редакции.** Для реализации опубликованной в номере резолюции социальными партнерами уже предпринимаются соответствующие шаги, первый пример — письмо Министру труда и социальной защиты РФ с предложением дополнить Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений отраслевыми особенностями. О других предпринимаемых шагах принятой резолюции мы будем рассказывать в нашей рубрике в следующем году.

## Совместное письмо

Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения  
и Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ



ОБЩЕРОССИЙСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ  
СФЕРЫ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ

Министру труда и социальной защиты  
Российской Федерации  
А. О. Котякову

## Уважаемый Антон Олегович!

Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения (далее — Профсоюз) и Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения (далее — ОООР ЖКК) в рамках регулирования социально-трудовых и экономических отношений в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее — ЖКХ) обращаются к Вам в связи со сложившейся ситуацией в отрасли, связанной с увеличением количества организаций сферы ЖКХ, преобразованных органами публичной власти из государственных и муниципальных унитарных предприятий в государственные и муниципальные бюджетные (казенные) учреждения.

При установлении в данных организациях систем оплаты труда, связанных с бюджетным финансированием, возникает сложность в реализации Отраслевого тарифного соглашения в сфере жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, распространенного в законодательно установленном порядке на Организации сферы ЖКХ в соответствии с письмом Министра труда и социальной защиты Российской Федерации от 03 февраля 2017 г. № 14–4/10/В–835 (далее — Федеральное ОТС).

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы Российской

трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (далее — РТК) ежегодно утверждаются Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее — Рекомендации). Рекомендациями определены особенности формирования систем оплаты труда работникам учреждений образования, культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, ветеринарии, но не предусмотрен раздел, регулирующий особенности оплаты труда работникам учреждений сферы ЖКХ.

На основании изложенного и учитывая, что разработчиком Рекомендаций является межведомственная рабочая группа (далее — МРГ), курируемая Минтрудом России, Профсоюз и ОООР ЖКХ предлагают дополнить Рекомендации соответствующим разделом, регулирующим особенности оплаты труда работникам учреждений сферы ЖКХ для обеспечения социального партнерства

(ст. 75.1 Конституции РФ) и реализации его принципов при регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (п. 4 ч. 1 ст. 114 Конституции РФ) при формировании и установлении расходов на персонал в данных хозяйствующих субъектах и учета этих расходов при регулируемом и нерегулируемом ценообразовании на услуги ЖКХ.

В целях полноформатной реализации в сфере жизнеобеспечения Генерального соглашения между общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, а также Федерального ОТС, просим Вас, уважаемый Антон Олегович, рассмотреть возможность включения представителей Профсоюза и ОООР ЖКХ в состав МРГ в целях разработки и включения соответствующего раздела в Рекомендации и/или учесть прилагаемый проект соответствующего раздела при подготовке Рекомендаций для их утверждения РТК на предстоящий период.

Приложение: проект раздела Рекомендаций в части учреждений сферы ЖКХ на 3 листах.

*Председатель Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения*

*А. Д. Василевский*

*Исх.№ 01/168 от 29 ноября 2021 г.*

*Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения*

*А. Д. Кочегаров*

*Исх.№ 286-АК/2021 от 29 ноября 2021 г.*

Приложение

ПРОЕКТ

### **Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства**

Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства при формировании систем оплаты труда работников сферы жилищно-коммунального хозяйства необходимо учитывать следующее:

- а) расходы на оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства с учетом их индексации должны рассчитываться на основе отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов;
- б) в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижности и привле-

кательности работы в отрасли, обеспечения стабильности рабочих мест, совершенствования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется на установление окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы работников направлять не менее 60 процентов фонда оплаты труда (без учета выплат компенсационного характера);

- в) средства, направляемые на оплату труда, должны рассчитываться исходя из нормативной численности персонала с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты или исходя из утвержденного штатного расписания с учетом увеличения численности персонала при расширении объема выполняемых работ, услуг;

- г) заработная плата всех профессионально-квалификационных групп работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства должна рассчитываться с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда. Возможно сохранение действующих соотношений в размерах ставок и окладов внутри категорий персонала в соответствии с приказами Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР № 505 от 05.12.1986 и № 71 от 14.03.1990;
- д) повышение оплаты труда осуществляется в соответствии с отраслевыми тарифными соглашениями за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов;
- е) при разработке коллективных договоров, отраслевых региональных и территориальных соглашений, локальных нормативных актов государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства необходимо предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности и особенностей, установленных в отраслевом тарифном соглашении в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, заключенном между Общероссийским профессиональным союзом работников жизнеобеспечения и Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения;
- ж) системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу во вредных или опасных условиях труда, различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки, включая ежемесячные вознаграждения (надбавки) за стаж работы, надбавки рабочим за профессиональное мастерство, специалистам за высокие достижения в труде, высокий уровень квалификации и другие, устанавливаются работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения;
- з) в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителям государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется:
- доплату за работу в ночное время (ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра) производить в размере до 40% от тарифной ставки (оклада);
  - размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливать по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе;
  - размеры доплат за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, устанавливать в зависимости от количества человек в бригаде в размере не менее 10% тарифной ставки (или фиксированный размер);
  - работникам, осуществляющим наставничество над работниками при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, рекомендуется устанавливать стимулирующие доплаты в размере не менее 10% тарифной ставки;
  - производить доплату за работу по графику с разделением смены на части — в размере не менее 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время;
  - ежемесячные надбавки за классность в процентах от установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя транспортного средства время в следующих размерах: водителям 1-го класса — 25%, водителям 2-го класса — 10%;
- и) в целях закрепления квалифицированных кадров в государственных и муниципальных учреждениях жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется устанавливать ежемесячное вознаграждение (надбавку) за стаж работы согласно коллективным договорам в процентах к должностному окладу в пределах 15% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда;
- к) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам государственных

и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда в размере, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом, но не ниже 4% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами;

л) когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка;

м) конкретная продолжительность времени для приемки смены работниками организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, и порядок её оплаты устанавливаются непосредственно в учреждениях коллективными договорами, локальными нормативными актами;

н) к окладам (должностным окладам) работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется применять виды выплат стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе:

- персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, повышение квалификационного уровня и высокие достижения в труде;
- персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации, соответствующий требованиям профессиональных стандартов, интенсивность труда и высокие результаты работы и достижения;
- персональные надбавки работникам к отпуску за высокие достижения в общественной работе;
- стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работникам, участвующим в отраслевых конкурсах мастерства;
- выплаты к профессиональным праздникам;
- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.