

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ОТС — «ДРУГ» ИЛИ «ВРАГ» ДЛЯ ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И КАК ПОНЯТЬ, К КАКОМУ СОГЛАШЕНИЮ ПРИСОЕДИНЯТЬСЯ: МНЕНИЕ НЕЗАВИСИМОГО ЭКСПЕРТА (ЧАСТЬ 2¹)

Условия каких соглашений наиболее благоприятны для работников отраслевых организаций?

Межецкая Вероника Анатольевна,
заместитель генерального директора
ЗАО «Центр муниципальной экономики и права»,
руководитель Экзаменационного центра оценки
квалификаций (ЦОК)

В прошлом номере журнала мы подробно осветили, какие отраслевые соглашения в ЖКХ действуют в отрасли, на кого распространяются их условия и выяснили, что сейчас в сфере ЖКХ на федеральном уровне заключено 4 отраслевых соглашения, причем все эти соглашения являются тарифными. Это означает, что с точки зрения работодателей-ресурсоснабжающих организаций данные соглашения являются серьезными инструментами для защиты регулируемых тарифов в регулирующих органах, а с точки зрения работодателей — управляющих организаций и организаций, занятых иными нерегулируемыми видами деятельности в жилищно-коммунальной сфере — что тарифным соглашением можно и нужно защищаться при установлении цен на свои услуги.

В соответствии с трудовым законодательством и самими отраслевыми тарифными соглашениями, которые действуют в жилищно-коммунальной сфере, «в тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников» (часть 6 статьи 48 ТК РФ, пункт 1.14 Федерального тарифного соглашения в лифтовой отрасли, пункт 1.13 ОТС СКП, пункт 1.12 ОТС ОООР). И трудовое законодательство, и сами соглашения содержат эту норму на тот случай, когда на работников распространяется сразу несколько соглашений. В такой ситуации **для применения соглашений необходимо избрать положения, наиболее благоприятные для работников.** Установленная коллизионная норма основана на общем принципе построения системы источников трудового права — принципе не ухудшения положения работника. Более того, поскольку в соответствии со



статьей 26 ТК РФ соглашения заключаются на шести уровнях социального партнерства (генеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном, локальном), **работодатели зачастую несут обязанности не по одному, а по нескольким соглашениям одновременно.** При этом нормы соглашений могут вступать в противоречие друг с другом. В таких случаях **применению подлежат условия, наиболее благоприятные для работников (условия, устанавливающие более высокий размер заработной платы, большую продолжительность оплачиваемого отпуска, льгот и т.п.).**

Думаю, что данная норма не учитывала тот факт, что на федеральном уровне может быть несколько соглашений, которые распространяются на одни и те же организации. Такой случай сейчас только в нашей отрасли, и возник он в прошлом году в силу подписания второго аналогичного ОТС. Таким образом в жилищно-коммунальном хозяйстве нарушена многолетняя практика, когда в отрасли действовало только одно соглашение, распространявшееся на одни и те же организации. Теперь их два, очень похожих по назва-

¹ Первая часть статьи была опубликована в предыдущем номере журнала

нию и по разделам, в них содержащимся: **Отраслевое тарифное соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству на 2017–2019 годы**, заключенное между Общероссийским объединением работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖКК) и Профсоюзом жизнеобеспечения (далее — **ОТС ОООР**) и «Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы», заключенное между Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий» (СКП ЖКХ) и Профсоюзом жизнеобеспечения (далее — **ОТС СКП**).

Поэтому сейчас организация жилищно-коммунальной сферы должна определиться, какое из этих соглашений применять, для начала разобравшись,

а какое же соглашение сейчас на него распространяется. Мы подробно писали в нашем журнале², что в случае, если организация не направила в установленный срок письменный отказ в соответствии с законодательно установленной процедурой, на него сейчас распространяется ОТС ОООР и сейчас отказ от него уже не возможен. Кроме случая, когда организация официально присоединилась к ОТС СКП.

И чтобы все же разобраться, в каком из отраслевых соглашений наиболее благоприятные для работников и работодателей условия, сравним эти два ключевых соглашения по основным параметрам заработной платы и выясним, какое из соглашений является наиболее «благоприятным» для работников отрасли.

I. МИНИМАЛЬНАЯ МЕСЯЧНАЯ ТАРИФНАЯ СТАВКА

ОТС ОООР

2.3. 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.**

В Приложении № 1 указаны основные группы Организаций ЖКХ, также представленных в Приложениях № 4 и № 5, а также Организации, вид экономической деятельности которых связан с отраслью жизнеобеспечения населения.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2019 г. согласно Приложению № 1 к ОТС ОООР составляет:

- для организаций коммунального водоснабжения и водоотведения, в том числе организаций, осуществляющих деятельность по дноочистке и дноуглублению очистных сооружений; организаций коммунального электроснабжения, в том числе организаций, обеспечивающих наружное освещение городов и поселений; организаций коммунального теплоснабжения; организаций по газификации и эксплуатации газового хозяйства; организаций по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства; ремонтно-строительных организаций, осуществляющих капитальный ремонт жилищного фонда **10303 рублей**;
- для управляющих, подрядных и других организаций, оказывающих другие услуги в ЖКХ, в том числе ремонтные, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и помещений; мусороперерабатывающих и мусоросжигательных заводов, мусороперегрузочных станций, поли-

2.3.1. В случае несоответствия даты установления минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, предусмотренной настоящим Соглашением, и даты изменения фактического уровня тарифов на газ, электроэнергию, тепловую энергию, водоснабжение и водоотведение, в соответствии с решением Правительства Российской Федерации, работодатель вправе синхронизировать дату установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда с датой изменения фактического уровня тарифов.

Комментарий

гонов захоронения твердых бытовых отходов; для организаций ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела **9568 рублей**;

- для организаций по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований и организаций банно-прачечного хозяйства **9199 рублей**;
- для организаций, осуществляющих прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве **8830 рублей**.

В ОТС ОООР размер минимальной тарифной ставки рабочего 1 разряда зависит от категории организации (PCO, УО и ТКО, прочие организации) и является однозначной. Такая дифференциация обоснована сложившейся заработной платой в отраслевом разрезе, при этом размер минимальной месячной тарифной ставки уже дифференцирован на 2020–2022 г.г., что дает возможность организациям жилищно-коммунальной сферы спрогнозировать долгосрочные тарифы и обосновать свои цены на среднесрочную перспективу (см. письмо

² О процедуре присоединения к ОТС более подробно в статье Косьяненко С.Г. «Применение отраслевого тарифного соглашения при формировании фонда заработной платы в жилищно-коммунальной сфере: лед тронулся» (журнал «ЖКХэксперт: экономика и право», № 1, 2018 год).

об индексации в этом же разделе). С учетом индексации размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда на 2020 / 2021 / 2022 г.г. составляет:

- для 1 группы организаций
10746 руб. / 11154 руб. / 11600 руб.;

- для 2 группы организаций
9979 руб. / 10358 руб. / 10772 руб.;
- для 3 группы организаций
9595 руб. / 9960 руб. / 10358 руб.;
- для 4 группы организаций
9210 руб. / 9560 руб. / 9942 руб.

ОТС СКП

2.3.1. «Организации обеспечивают минимальную месячную тарифную ставку рабочих первого разряда (минимальный оклад — в зависимости от действующей в организации системы оплаты труда), полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере **минимального размера оплаты труда (МРОТ)**, установленного федеральным законом (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Организации, в которых расходы на оплату труда при установлении минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда на уровне МРОТ не обеспечиваются

за счет ранее установленного тарифа, могут устанавливать **иной размер минимальной месячной тарифной ставки, но не ниже 0,8 МРОТ**. При этом не допускается снижение размера ранее установленных тарифных ставок (окладов) в Организациях. Указанные Организации обязуются производить повышение размера минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда с целью доведения его до МРОТ, установленного федеральным законом, до окончания срока действия настоящего Соглашения, при условии учета соответствующих расходов при определении (корректировке) органом регулирования тарифов необходимой валовой выручки Организации.

Комментарий

Установлен иной (чем было предусмотрено в соглашении за прошлые периоды) порядок (механизм) определения минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда — теперь в зависимости от размера МРОТ, регламентированного федеральным законом. Из Соглашения исключены традиционно применявшиеся по рекомендации федерального органа исполнительной власти коэффициенты особенностей работ, которые отражены в Приложении № 1 к ОТС ОООР. Вводится одна минимальная тарифная ставка, равная МРОТ для всех отраслевых групп организаций ЖЖХ, что теперь не отражает особенностей их деятельности, напряженности и сложности трудовых процессов в них. Так, с 1 января 2019 года размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда по ОТС СКП составляет **11280 рублей в месяц** (минимальный размер оплаты труда с 1 января 2019 года установлен Федеральным законом № 82-ФЗ от 19.06.2000 г.). По мнению Профсоюза жизнеобеспечения, «предлагаемая единая минимальная тарифная ставка по оплате труда для всех организаций снижает объективность оценки трудовых затрат работников и представляется некорректным».

По мнению ОООР ЖЖХ, «спорным представляется абзац 2-й этого пункта, предлагающий организациям, расходы которых на оплату труда при установлении минимальной тарифной ставки на уровне

МРОТ не покрываются установленным тарифом, право устанавливать иной размер минимальной тарифной ставки, но не ниже 0,8 МРОТ». Так, по ОТС СКП организации, в которых расходы на оплату труда при установлении минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда на уровне МРОТ не обеспечиваются за счет ранее установленного тарифа, **могут устанавливать иной размер минимальной месячной тарифной ставки, но не ниже 0,8 МРОТ (сейчас этот размер составляет 9024 рублей)**.

СКП ЖЖХ считает³, что предлагаемая формулировка соглашения не снижает действующий уровень гарантий работников: установлен конкретный размер минимальной месячной тарифной ставки, МРОТ всегда известен (устанавливается Федеральным законом, есть прогнозные значения).

В Федеральном бюджете на 2019–2021 годы был дан прогноз по МРОТ. Так, в 2020 году — предложение увеличить МРОТ на 2,9% (МРОТ составит 11607 рублей / 0,8 МРОТ = 9286 рублей), а в 2021 на 2% (МРОТ составит 11839 рублей / 0,8 МРОТ = 9471 рублей). Однако это прогноз, конкретный же размер МРОТ будет ежегодно утверждаться Федеральным законом по определенной методологии и может не соответствовать прогнозному. Более того, по российскому законодательству минимальный размер оплаты труда должен устанавливать-

³ Более подробно о заседании Комитета по предпринимательству в жилищной и коммунальной сфере ТПП РФ 20 февраля 2019 года на стр. 56–57 журнала «ЖЖХэксперт: экономика и право» (№ 3, 2019 г., рубрика «Оплата и нормирование труда»).

ся исходя из величины прожиточного минимума. С 1 января каждого года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2017 г. № 421-ФЗ). С одной стороны — берется прожиточный минимум предыдущего года. С другой — и в нашем журнале⁴ мы уже писали об этом, на сегодняшний день величина прожиточного минимума не достаточно обоснована (так как определяется на основании устаревшей продуктовой корзины) и с большой вероятностью методика определения прожиточного минимума будет изменена. Поэтому нельзя считать преимуществом ОТС СКП установление минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда в зависимости от размера федерального МРОТ.

Также необходимо отметить, что отдельные законодательные акты, принятые на уровне регионов, могут устанавливать свои показатели, отличные от федерального МРОТ. В ряде субъектов РФ установленный размер минимальной заработной платы превышает МРОТ, равный 11 163 руб. В нашем журнале мы публиковали перечень таких субъектов РФ⁵ (среди них Кабардино-Балкарская Республика, Республика Тыва, Краснодарский край, Волгоградская область, Калининградская область, Московская область, Новгородская область, Ом-

ская область, Тульская область, Тюменская область, Ульяновская область, Москва, Санкт-Петербург, Севастополь). В среднем превышение показателя МРОТ в тех областях, которые приняли решение увеличить его, осуществляется на 10–20%. Более того, есть субъекты, в которых на региональном уровне установлена тарифная ставка рабочего 1-го разряда. Так, в Санкт-Петербурге она составляет не менее 13500 рублей. Возникает вопрос — не вступает ли в противоречие методология установления минимальной тарифной ставки рабочего 1 разряда от величины федерального МРОТ с установленным уровнем регионального МРОТ в тех субъектах, где величина регионального МРОТ выше федерального? Возможно региональный МРОТ выше федерального учитывает пункт 2.3.2 ОТС СКП (аналогичный пункт имеется и в ОТС ОООР), что «в зависимости от финансового и экономического состояния Организации работодатель вправе установить в Организации минимальную месячную тарифную ставку в размере, превышающую величину, предусмотренную настоящим пунктом». Однако положения ОТС СКП о размере минимальной месячной тарифной ставки (равной МРОТ или 0,8 МРОТ) создают неоднозначную позицию для органов регулирования и отраслевых организаций и в будущем данные положения ОТС СКП могут привести к спорам, которые возможно организациям жилищно-коммунальной сферы придется решать в судебном порядке.

II. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

ОТС ОООР

2.3.4. По запросу работодателя или первичной профсоюзной организации любая из сторон Соглашения вправе направить согласованные сторонами рекомендации по тарифным сеткам и тарифным коэффициентам. Рекомендованная тарифная сетка для тарификации трудовой деятельности работников и создания системы оплаты труда в организации на 2017–2019 годы приводится в Приложении № 3.

Приложение № 3. В Организациях отрасли могут быть сохранены действующие системы

оплаты труда и соотношения в размерах ставок и окладов внутри категорий персонала в соответствии с Приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР от 05.12.86 № 505, а также Постановлением от 21.02.90 № 66/3–138 «О совершенствовании организации зарплаты и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников за счет собственных средств предприятий и организаций ЖКХ и бытового обслуживания населения», принятым Госкомтруда СССР, Секретариатом ВЦСПС.

Комментарий

В приложении № 3 к ОТС ОООР приведены тарифные коэффициенты для определения тарифных ставок в зависимости от квалификационных уровней, так как в настоящее время в сфере ЖКХ проводится подготовительная работа в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных

стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями

⁴ См. статью заслуженного экономиста РФ Пушкина М.Е., опубликованную в журнале «ЖКХэксперт: экономика и право» (№ 10/2018) «Достаточно ли обоснован новый минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации?»

⁵ См. стр. 52 журнала «ЖКХэксперт: экономика и право» (№ 11, 2018 г., рубрика «Оплата и нормирование труда»).

и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» по применению профессиональных стандартов и переходу к независимой оценке и присвоению профессиональных квалификаций работников.

Поэтому наличие у работников уровня квалификации, подтвержденной Свидетельством о профессиональной квалификации, пока носит единичный характер.

Исходя из этого, в приложении 3 к ОТС ОООР предусмотрена возможность сохранения на жизнеобеспечивающих предприятиях отрасли дей-

ствующих системы оплаты труда и соотношений в размерах ставок и окладов внутри категорий персонала в соответствии с Приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР № 505 от 05.12.86.

В нашем журнале «ЖЖХЭксперт: экономика и право» подробно разъяснялось⁶, каким образом можно использовать «советский» документ (приказ Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР № 505 от 05.12.86) для построения системы оплаты труда на предприятиях теплоснабжения, в управляющих организациях и в организациях водоснабжения и водоотведения.

ОТС СКП

2.3.4. <...> По запросу работодателя или первичной профсоюзной организации любая из сторон Соглашения вправе направить согласованные сторонами рекомендации по тарифным сеткам и тарифным коэффициентам. Организации вправе не вводить тарифные сетки и тарифные коэффициенты и устанавливать часовые тарифные ставки или оклады по профессиям (должностям) в соответствии со штатным расписанием.

Организации вправе применять систему грейдов.

Система грейдов — это процесс ранжирования всех должностей с точки зрения их важности для организации. Грейдирование — это метод мотивации персонала, в основе которого лежит оценка сотрудника со стороны ценности его должности для организации.

Комментарий

Установление тарифных коэффициентов, одинаковых для всех работодателей отрасли, СКП ЖЖХ считает неправильным. Аргументирует СКП ЖЖХ это тем, что система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов в соответствии со ст. 135 ТК РФ, может устанавливаться локальными нормативными актами и дифференциация оплаты труда в зависимости от сложности и квалификации работника с учётом конкретных особенностей каждой организации может предусматриваться штатным расписанием.

Пунктом 2.3.4 ОТС СКП установлено право организаций жилищно-коммунального комплекса применять систему грейдов, так называемое ранжирование всех должностей с точки зрения их важности для организации.

В соответствии с «Методическими рекомендациями по организации оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве», утвержденными приказом Госстроя России от 31.03.99 г. № 81 и согласованными ЦК Профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий

постановлением от 05.05.99 № 16, в жилищно-коммунальном хозяйстве рекомендовано применять тарифную систему оплаты труда работников, основанную на тарифных ставках (окладах). Тарифная ставка (оклад) — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Размер тарифной ставки вырастает по мере увеличения разряда.

При этом система грейдов — это иная интерпретация единой тарифной сетки, где в пределах одной профессии (должности) работодатель в зависимости от характера и сложности выполняемых работ оценивает работника. Она имеет право на существование в жилищно-коммунальной сфере, однако вряд ли сможет учитывать квалификацию работника, предусмотренную системой независимой оценки квалификаций. В отличие от системы грейдов, квалификационный разряд тарифной сетки по оплате труда представляет собой величину, отражающую уровень профессиональной подготовки работников.

III. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРПЛАТЫ

ОТС ОООР

2.3.3. Размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для ежегодной

(ежеквартальной) индексации фонда оплаты труда и дифференциации оплаты труда

⁶ См. журнал «ЖЖХЭксперт: экономика и право» (№ 3, 4, 5 за 2018 год, рубрика «Оплата и нормирование труда»).

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

В случае отсутствия у работодателя средств на повышение оплаты труда, индексация фонда на

Комментарий

Механизм индексации, заложенный в ОТС ОООР прост и понятен: это ежегодная (или ежеквартальная) индексация фонда оплаты труда (то есть и минимальной месячной тарифной ставки, и компенсационных и стимулирующих выплат). Причем периодичность индексации зависит от финансовых возможностей организации такую индексацию проводить (при отсутствии оборотных средств в квартале индексация может проводиться в целом за год, что не нарушает прав работников и создает стабильные и понятные правила увеличения заработной платы).

В проекте «Методических рекомендаций по определению размера платы за жилое помещение для собственников помещений, которые не приняли на общем собрании собственников помещений в многоквартирном доме решение об установлении размера платы за содержание жилого помещения или не приняли решение о выборе способа управления многоквартирным домом и определению предельных индексов изменения размера такой платы», подготовленных Минстроем России в 2018 году, но в таком виде не принятых⁷ была очень простая формула по определению расходов на оплату труда при определении платы за содержание жилого помещения:

3.1.2.4. Расходы на оплату труда работников, выполняющих работу по содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме (Рот, руб.), рекомендуется определять, как сумму расходов, определенных исходя из тарифных ставок (должностных окладов), начислений стимулирующего характера, начислений компенсационного характера, связанных с режимом и условиями труда, иных перечислений, закрепленных в действующем законодательстве.

Расходы на оплату труда работников, выполняющих работу по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном доме (Рот, руб.), органам местного самоуправления рекомендуется определять по формуле:

$$P_{от} = \sum_{i=1}^n H_{чi} \times (P_{оснi} + P_{псвi} + P_{квi} + P_{отчис}) \times 12 \times Ипц$$

где:

$H_{чi}$ — нормативная численность работников, выполняющих i -ый вид работ, чел.;

оплату труда производится с 1 июля т.г. одновременно с повышением тарифов на предоставляемые услуги, исходя из размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной согласно индексу потребительских цен на товары и услуги за прошедший квартал.

$P_{оснi}$ — расходы на основную оплату труда работника, выполняющего i -ый вид работ, определенные исходя из тарифных ставок, руб./чел.;

$P_{псвi}$ — начисления стимулирующего характера работнику, выполняющему i -ый вид работ, руб./чел.;

$P_{квi}$ — начисления компенсационного характера работнику, выполняющему i -ый вид работ, руб./чел.;

$P_{отчис}$ — иные перечисления, закрепленные в действующем законодательстве, руб./чел.

$Ипц$ — прогнозный индекс потребительских цен за полугодие;

n — количество видов работ, ед.

Расходы на оплату труда работников, выполняющих работу по содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме, рекомендуется формировать, исходя из нормативной трудоемкости и численности работников по содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме в соответствии с тарифными соглашениями и (или) средней величиной заработной платы на территории субъекта Российской Федерации с учетом прогнозного индекса потребительских цен, определенного субъектом Российской Федерации.

Такой подход применяется сейчас теми управляющими организациями и органами местного самоуправления, которые обосновывают величину платы за содержание жилых помещений экономическими методами.

Надеюсь, что в ближайшем будущем будет все же утверждена реальная «Методика по формированию платы за содержание жилых помещений», основанная на применении Отраслевого тарифного соглашения и механизме адекватной индексации заработной платы работников отрасли.

Что касается ресурсоснабжающих организаций — в настоящее время ФАС России подготовлен проект Федерального закона «Об основах государственного регулирования цен (тарифов)», который активно обсуждается экспертным сообществом. Очень надеюсь, что на основании данного закона при государственном регулировании цен (тарифов) будут учтены положения отраслевых тарифных соглашений, в том числе вопросы индексации заработной платы работников отрасли и другие важные вопросы.

⁷ В итоге» был принят очень «урезанный» вариант Методики, утвержденный приказом Минстроя России от 06.04.2018 № 213/пр.

ОТС СКП

2.3.3. Порядок повышения уровня реального содержания заработной платы, в том числе индексации заработной платы, который устанавливается в Организационных коллективных договорах и/или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер повышения уровня реального содержания заработной платы, в том числе индексации, **определяется исходя из наличия средств, предусмотренных бюджетом Организаций на эти цели.**

Периодичность проведения индексации — не реже одного раза в год.

В соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы от 29 января 2018 г. (далее — Генеральное соглашение) в целях совершенствования механизма индексации заработной платы Стороны разрабатывают дифференцированный подход к ее индексации и закрепляют соответствующие условия в настоящем Соглашении и коллективных договорах. В частности, Стороны договорились о следующих условиях дифференцированного подхода:

- а) при проведении индексации учитывается уровень заработных плат по должностям (профессиям) относительно уровня заработных плат в отрасли и на рынке труда в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены Организации;
- б) **при определении размера индексации должно приниматься во внимание улучшение показате-**

телей финансово-экономической деятельности Организации, достигнутых за счет сокращения расходов, повышения производительности труда, увеличения рентабельности;

- в) индексация может производиться путем увеличения на фиксированную сумму или на установленный процент любой из составных частей заработной платы, в том числе оклада (должностного оклада), тарифной ставки, надбавок и доплат, которые можно именовать общим термином «компенсационные выплаты», и которые оговариваются при заключении трудового договора, а также премий, если они входят в систему оплаты труда;
- г) если в течение года повышение реального содержания заработной платы работника производилось путем увеличения его должностного оклада (оклада), тарифной ставки, либо увеличивался размер премии работника, ему устанавливались доплаты (надбавки) в размере, равном или превышающем размер индексации, то заработная плата данного работника в общем порядке не индексируется (решение об индексации принимается с учетом изменений);
- д) если работнику установлена заработная плата, превышающая десятикратную величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте РФ, то по решению руководителя Организации заработная плата данного работника может индексироваться в зависимости от эффективности и достигнутых результатов трудовой деятельности (в размере меньшем, чем для других работников Организации).

Комментарий

Из новой редакции ОТС СКП убрана основополагающая запись, которая была отражена в пункте 2.3.3 «Размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для ежегодной (ежеквартальной) индексации фонда оплаты труда и дифференциации оплаты труда **всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда**». То есть индексация должна была «априори» закладываться в регулируемые тарифы и в нерегулируемые цены отраслевых организаций по всем профессионально-квалификационным группам работников организации.

Пунктом 2.3.3 нового ОТС СКП работодателям дано право свободно трактовать вопрос с индексацией заработной платы в зависимости от бюджета Организации:

- в пункте «в» установлено, что индексация может производиться путём увеличения на фиксирован-

ную сумму или установленный процент любой из составных частей заработной платы;

- пункт «г» позволяет вообще не индексировать зарплату работника, если она возросла путём увеличения должностного оклада, тарифной ставки, размера премии или доплат в размере равном или превышающем размер индексации;
- пунктом «д», при установлении зарплаты превышающей десятикратный прожиточный минимум, организации разрешено индексировать такую зарплату в зависимости от оценки эффективности труда высокооплачиваемых работников.

В этом пункте имеется ссылка на Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы, но необходимо отметить, что СКП ЖЖХ в настоящее время находится вне системы федерального социального партнёрства,

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

поскольку не является членом Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей».

По мнению Профсоюза жизнеобеспечения, «ставить индексацию в зависимость от наличия средств у работодателя, запланированных на индексацию, не корректно, поскольку индексация заработной платы происходит на основании роста цен на товары и услуги, а не планов работодателя, которые он может не принять».

По мнению СКП ЖКХ, «в данном абзаце не рассматривается вопрос о том, проводить или нет индексацию, а говорится о размере индексации, которая будет осуществляться. В соответствии с законодательством рост цен на товары и услуги является основанием для проведения индексации, но не определяет её размер. Размер индексации работодатели определяют самостоятельно с учётом имеющихся финансовых возможностей. Законодательно порядок индексации для организаций, не получающих бюджетного финансирования на выплату заработной платы, не установлен. Вопросы индексации заработной платы у таких организаций относятся исключительно к их компетенции. Это значит, что данные работодатели решают вопросы об индексации заработной платы на локальном уровне с учетом конкретных обстоятельств, специфики деятельности организации и уровня ее платежеспособности».

По мнению СКП ЖКХ, «работодатель может по-разному подходить к вопросу об индексации заработной платы, в том числе, не планировать её, а осуществлять за счёт достигнутой путём сокращения расходов и повышения производительности труда экономии ФОТ».

Индексация заработной платы — это меры государственного регулирования и гарантии, предусмотренные статьей 130 и 134 ТК РФ, данные нормы введены для повышения реальной заработной платы работника.

По мнению Профсоюза жизнеобеспечения, «положения в представленной редакции нарушают права работника, установленные ст. 130 и ст. 134 ТК РФ. Каждый работник, работающий по трудовому договору, имеет право на индексацию заработной платы — это государственная гарантия».

По мнению СКП ЖКХ, «предлагаемая редакция пункта не оспаривает гарантии работников на индексацию, а определяет порядок и условия её проведения. Возможность определения дифференцированного подхода к индексации заработной платы предусмотрена п. 2.1 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы («Провести консультации общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей по вопросам совершенствования механизмов индексации заработной платы, в том числе по обеспечению дифференцированных подходов к ее индексации в отраслевых соглашениях и коллективных договорах»). Верховный Суд РФ придерживается мнения, что по смыслу ст. 134 ТК РФ индексация — не единственный вариант поддерживать покупательную способность заработной платы, допустимый способ — периодически увеличивать оклады или выплачивать премии (Обзор судебной практики ВС РФ № 4, 2017, утвержденный Президиумом ВС 15.11.2017). Таким образом, предлагаемая формулировка по мнению СКП ЖКХ не нарушает действующее законодательство.

В данном случае соглашение из механизма защиты работодателей перед органом регулирования переключено в документ «по остаточному принципу». Конечно индексация должна планироваться работодателями и отраслевое тарифное соглашение как раз и должно создавать такие механизмы (инструменты) планирования, что сейчас в ОТС СКП отсутствует.

Также необходимо отметить, что **при регистрации изменений в ОТС СКП Рострудом выявлены условия, которые ухудшают положение работников исходя из норм трудового права. Это подпункты г) и д) пункта 2.3.3 Раздела 2. Нормативно-правовой акт, по сравнению с которым условия соглашения, по мнению Роструда, ухудшают положения работников — статья 134 Трудового кодекса РФ. Как указал Роструд в своем письме от 15.01.2019 г. № 69–73, данные нормы ОТС СПК недействительны и не подлежат применению.**

IV. ПРЕМИЯ КАК ОСНОВНАЯ СТИМУЛИРУЮЩАЯ ДОПЛАТА И НАДБАВКА

ОТС ОООР

2.8.2.4 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. При наличии финансовой возможности, работодатель может увеличить размер премии.

Премия начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) с учетом доплат и надбавок в соответствии с действующим законодательством, в том числе согласно Постановлению Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 21.02.90 № 66/3–138 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников за счет собственных

средств предприятий и организаций ЖЖХ и бытового обслуживания населения».

(в ред. Дополнительного соглашения, утв. Общероссийским отраслевым объединением работо-

дателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 27.02.2018).

ОТС СКП

2.6.2.4 «**премии** за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности — в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом **не более 50%**

тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. **Работодатель может увеличить размер премии, если это предусмотрено коллективным договором и (или) локальными нормативными актами».**

Комментарий

Премия относится к негарантированным стимулирующим выплатам. Работодатель имеет право самостоятельно устанавливать порядок, условия и размер премирования (ст. 135 ТК РФ). Выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя, именно он определяет условия и порядок премирования (Определение Верховного Суда РФ от 27.11.2017 № 69-КГ17–22)

В ОТС СКП не оговорено (в отличие от ОТС ОООР), что премия начисляется не просто на тарифную ставку (должностной оклад), а с учётом установленных доплат и надбавок в соответствии с действующим законодательством. По мнению СКП ЖЖХ, это

требует существенных дополнительных расходов работодателя, не предусмотренных в бюджете. Однако предложенный в ОТС СКП подход значительно занижает размер премирования работников.

Необходимо отметить, что в ОТС СКП предусмотрено увеличение премии (более 50% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда) в случае, если это предусмотрено коллективным договором и (или) локальными нормативными актами — в отличие от ОТС ОООР, в котором увеличение премии поставлено в зависимость от наличия финансовой возможности организации.

V. ИНЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

ОТС ОООР

2.8.2.3 доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, в том числе:

- а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, повышение квалификационного уровня и высокие достижения в труде;
- б) персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации, соответствующий требованиям профессиональных стандартов;
- в) персональные надбавки работникам к отпуску за высокие достижения в общественной работе;
- г) 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;

2.8.2.5 **по итогам работы за год** по результатам деятельности в отчетном периоде, **согласно коллективному договору, в пределах 33% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда (3,96 должностного оклада за полный год);**

2.8.2.6 **ежемесячные вознаграждения за выслугу лет**, согласно коллективному договору, в пределах 15% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда;

2.8.2.7 иные виды премирования работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 2.5 настоящего Соглашения;

ОТС СКП

2.6.2.3 доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации. К таким выплатам могут относиться:

- а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, повышение квалификационного уровня и высокие достижения в труде (**профессиональные надбавки**);
- б) персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям)

за высокий уровень квалификации, соответствующий требованиям профессиональных стандартов (**профессиональные надбавки**);

в) иные персональные надбавки за достижения в труде;

г) иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

на основании законодательства Российской Федерации;

П. 2.6.2.5 «по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде, согласно коллективному договору или локальному нормативному акту».

Комментарий

В ОТС ОООР (как и в ОТС СКП) предусматривается премия по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде. При этом в ОТС ОООР установлен предел данной премии в размере 33% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда (3,96 должностного оклада за полный год). В ОТС СКП конкретный размер премии отсутствует. СКП ЖКХ считает, что «ОТС, заключаемое на федеральном уровне социального партнёрства, не должно содержать предельно конкретные положения по установлению системы оплаты труда и условиям премирования, как это установлено в действующем ОТС ОООР. Представляется, что на федеральном уровне невозможно в полной мере учесть ситуацию на региональном рынке труда, а также исторически сложившуюся специфику системы оплаты труда, финансово-экономические, организационные и технологические особенности работы конкретной организации. Соглашение может предусматривать лишь общие ориентиры и рекомендации по вопросам оплаты труда и предоставлению социальных гарантий, оставляя конкретные условия и размеры выплат на усмотрение сторон социального партнёрства при заключении коллективных договоров на ло-

Подведем итоги:

оба соглашения содержат условия оплаты труда, благоприятные для работников отрасли, но при этом в ОТС СКП наиболее благоприятные условия для работников по сравнению с ОТС ОООР только с точки зрения минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда. По остальным проанализированным критериям (система оплаты труда, индексация зарплаты, размер премии как основной стимулирующей доплаты и надбавки, перечень иных стимулирующих доплат и надбавок) в ОТС СКП условия менее благоприятные (по индексации это также установлено Рострудом), чем в ОТС ОООР для работников, но более благоприятные для работодателей с точки зрения дальнейшего исполнения условий соглашения при ограниченности финансовых средств. Соглашения различаются по многим подходам (это видно даже из того краткого анализа очень малого количества по-

2.6.2.6 иные виды компенсаций, премирования, доплат, надбавок и других выплат, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций;

кальном уровне». Однако отсутствие конкретных рекомендаций по уровню стимулирующей надбавки создает неопределенную ситуацию для органа регулирования при регулировании тарифов ресурсоснабжающих организаций. При этом в ОТС СКП данная премия может предусматриваться не только коллективным договором, но и локальным нормативным актом в связи с тем, что, не во всех отраслевых организациях имеются коллективные договоры. Это несомненный плюс данного ОТС, так как при отсутствии коллективного договора орган регулирования имеет все основания для исключения данных расходов из регулируемых тарифов.

В ОТС СКП (в отличие от ОТС ОООР) отсутствуют ежемесячные вознаграждения за выслугу лет в пределах 15% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда. При этом согласно п. 2.6.2.6 ОТС СКП, коллективными договорами или локальными нормативными актами организаций могут предусматриваться иные виды компенсаций, премирования, доплат, надбавок и других выплат, что дает возможность организациям сохранить такой вид стимулирующей надбавки как вознаграждение за выслугу лет.

ложений соглашений, который сделан в данной статье) и поэтому, какое соглашение подписывать и какое применять — выбор работодателя.

Хочется отметить, что практика применения соглашений в жилищно-коммунальной сфере имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Положительным является тот факт, что особо настойчивым организациям жилищно-коммунальной сферы удается защитить свои расходы на оплату труда, применяя положения ОТС. Подтверждение этому — судебная практика, о которой мы писали на страницах нашего журнала⁷ и которую активно поддерживает Общероссийское объединение работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖКХ). Реализуя свои полномочия в соответствии с Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» и Уставом, ОООР ЖКХ накопило определённую практику, в том числе судебную, по защите экономических

⁷ См. статью Хмельникова Б.В., генерального директора Научно-исследовательского Центра муниципальной экономики «Как с помощью Отраслевого тарифного соглашения защитить расходы на оплату труда при тарифном регулировании. Заметки экономиста на полях одного судебного решения» (журнал «ЖКХэксперт: экономика и право», № 11, 2018 г.).

прав своих членов и других участников ОТС в части учета расходов на персонал в тарифе при осуществлении регулируемых видов деятельности. Основная проблема, которая сейчас в отрасли существует — органами регулирования фактически не исполняются нормы федерального ОТС в ЖЖХ в части их учета при государственном регулировании тарифов для регулируемых организаций ЖЖХ, несмотря на то, что имеются решения судебных инстанций, в том числе Верховного суда РФ, о необходимости учета норм ОТС при установлении тарифов на услуги ЖЖХ. По мнению ОООР ЖЖХ неисполнение отраслевого соглашения, как базового инструмента социального партнерства, значительно снижает эффективность его функционирования.

При этом есть случаи, когда в регионах заключаются региональные отраслевые тарифные соглашения, ухудшающие положения работников по сравнению с соглашением, заключенном на федеральном отраслевом уровне. Зачастую в регионах не проводится мониторинг содержания региональных ОТС в ЖЖХ. Многие проблемы организаций жилищно-коммунальной сферы «таятся» в отсутствии коллективных договоров в организациях и в неумении работодателей отстаивать права работников в органах регулирования.

Более того, хотя тарифные соглашения как нормативно-правовые акты в отрасли существуют уже много лет, сводная достоверная информация, как эти документы используются в каждодневной работе отраслевых организаций, отсутствует. Необходимо также найти решение, как изыскать источники финансирования реализации ОТС. Это наиболее сдерживающий фактор неприменения соглашений отраслевыми организациями, особенно в управляющих организациях. Объединениям работодателей в ЖЖХ необходимо усилить работу по созданию действенного социального партнерства, в том числе на основании понуждения работодателя исполнять федеральное ОТС. Необходимо продолжить работу по зако-

нодательному обеспечению преференций социально ориентированным и социально активным работодателям по налогам и сборам, по участиям в конкурсных процедурах.

Есть позиция, на основании которой Минстрой России может выступить одной из сторон ОТС, подписав соглашение и тем самым поощрить социальную ответственность бизнеса и усилить позицию федерального ОТС. При этом согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 45), органы государственной власти подписывают соглашение только в случае, если оно содержит «обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов...» и прямой обязанности подписать федеральное ОТС у Минстроя нет. Минстрой заинтересован в повышении профессионализма и квалификации работников, закреплении квалифицированных кадров в организациях жилищно-коммунальной сферы. А ОТС, являясь документом для внутреннего планирования и внешнего обоснования экономической деятельности Организаций ЖЖХ, решает эту задачу. Более того, федеральное соглашение охватывает широкий круг вопросов:

- развитие систем социального партнёрства на федеральном и региональных уровнях;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также обеспечение интересов организаций, осуществляющих нерегулируемую деятельность;
- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Организаций;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации.

На мой взгляд, необходимо использовать различные инструменты для поднятия престижа отрасли и повышения уровня заработной платы отраслевых работников, и если этому будет способствовать подписание Минстроем соглашения, то почему бы и нет?

Соглашение — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями организаций, на которые распространяется действие Соглашения, вне зависимости от организационно-правовых форм и форм собственности организаций, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

Соглашение является обязательным к применению при заключении региональных, территориальных, коллективных договоров (соглашений) для организаций, на которые оно распространяется. Коллективные договоры в организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Соглашением. Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств.

В случае отсутствия в организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.