

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) система оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях жилищно-коммунального хозяйства это совокупность отраслевых документально оформленных правил и условий оплаты труда, содержащих полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств, систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат в рамках регулирования социально-трудовых и экономических отношений на базе Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, заключенного на федеральном уровне социального партнерства между Общероссийским профессиональным союзом работников жизнеобеспечения и Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения (далее – ФОТС).

б) в государственных и муниципальных учреждениях жилищно-коммунального хозяйства применяется тарифная система оплаты труда;

в) расходы на оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства с учетом их индексации должны рассчитываться на основе правовых актов социального партнерства в сфере труда (отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров) и локальных нормативных актов;

г) при разработке коллективных договоров, региональных и территориальных отраслевых тарифных 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 ФОТС.

д) средства, направляемые на оплату труда, должны рассчитываться исходя из нормативной численности персонала, в том числе с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, учитывая организационно-технические условия выполнения работ.

е) 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 приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР от 05.12.86 г. № 505 и 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;

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 в размерах не менее, чем предусмотрено в ФОТС;

з) учитывая, что переход на применение профессиональных стандартов для государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства предусмотрен постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584, при определении фонда оплаты труда работников применяется доплата за уровень квалификации по профессиональным стандартам согласно коллективному договору и (или) локальному нормативному акту в пределах 20 % тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда;

и) оплата труда осуществляется 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;

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