

ОБЩЕРОССИЙСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ СФЕРЫ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ



Адрес местонахождения: 108811, город Москва,
22-ой км. Киевского шоссе, домовладение 4, строение 5, офис 502Е-18
Web-site: www.оооржкк.рф E-mail: jkk@allcity.ru Тел./факс +7 (495) 204-23-65

Исх. № 61-АК/2025 от 24 ноября 2025г.
На № _____ от _____ 202_г.

**Президенту
Российского союза промышленников и
предпринимателей, Координатору стороны
работодателей в Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
А.Н. Шохину**

Уважаемый Александр Николаевич!

Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения (далее – ОООР ЖКК) в соответствии с пунктом 62 Единого плана первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии на II полугодие 2025 года по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы, утвержденного Координатором Комиссии, Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой 31 июля 2025 г. № ТГ-П24-28360, направляет материалы по вопросу: «О порядке учета при государственном тарифном регулировании программ социального развития в организациях, подлежащих государственному тарифному регулированию (на примере организаций ЖКХ)» для рассмотрения на заседании рабочей группы по экономической политике Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РГ№1 РТК).

Одновременно из-за графика предстоящих командировок ответственных представителей ОООР ЖКК просим согласовать с Секретариатом РТК время проведения заседания РГ№1 в интервале 25.11.2025-08.12.2025.

Основным докладчиком от ОООР ЖКК заявляем Нефедова Владимира Александровича, исполнительного вице-президента Объединения.

Приложение:

1. Материалы по вопросу «О порядке учета при государственном тарифном регулировании программ социального развития в организациях, подлежащих государственному тарифному регулированию (на примере организаций ЖКХ)».
2. Предлагаемые формулировки в проект решения рабочей группы.

С уважением,

**Президент ОООР ЖКК,
Член РТК и Правления ООР РСПП**

А. Д. Кочегаров

Материалы по вопросу «О порядке учета при государственном тарифном регулировании программ социального развития в организациях, подлежащих государственному тарифному регулированию (на примере организаций ЖКХ)»

На основании решений РГ РТК, на площадке ФАС России 26.11.2024 проведено рабочее совещание по вопросу учета расходов на фонд оплаты труда и социальные нужды в тарифах регулируемых ресурсоснабжающих организаций сферы ЖКХ (далее – РСО ЖКХ), где обсуждался вопрос о внедрении программ социального развития РСО ЖКХ в процесс тарифного регулирования.

На данном совещании ФАС России был передан проект Концепции внедрения в систему ценообразования коммунальных ресурсоснабжающих организаций «программ социального развития» (далее – Концепция) с просьбой определить позицию. До настоящего времени позиция ФАС России не получена в отношении переданных материалов.

Далее, на основании Протокола № 8 заседания РГ №1 РТК от 10 декабря 2024 года, ФАС России, ОООР ЖКК и Профсоюзу жизнеобеспечения было предложено продолжить работу по указанному вопросу.

По причине, связанной с разработкой проекта Постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (Основы ценообразования в сферах теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения, обращения с твердыми коммунальными отходами) о пересмотре расходов на оплату труда в процессе долгосрочного периода тарифного регулирования (Постановление Правительства РФ принято 20 ноября т. г.), **данная работа была поставлена на паузу.**

После принятия указанного Постановления необходимо продолжить работу по внедрению Концепции.

Основную расходную составляющую (то, что не включено в базовые расходные статьи) предлагается финансировать за счет нормативной прибыли РСО ЖКХ.

Запись в Основах ценообразования (на примере водоснабжения и водоотведения, п.46 Основ ценообразования, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 13.05.2013 №406) изложить так:

«46. Учитываемая при определении необходимой валовой выручки нормативная прибыль включает в себя:

...

в) расходы на социальные нужды, предусмотренные коллективными договорами. Направления и параметры расходования определяются отраслевыми тарифными соглашениями.»

Ниже приведено базовое содержание проекта Концепции:

ФОТС предусмотрены следующие задачи (п.1.6.2):

– привлечение и закрепление квалифицированных кадров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, формирование резерва молодых специалистов, необходимого для развития ЖКХ;

– расширение масштаба отраслевой системы оценки профессиональных квалификаций;

– осуществление профессионально-общественной аккредитации образовательных программ учреждений образования на соответствие их отраслевым профессиональным стандартам;

– содействие выработки нормативно-правовых основ для стимулирования социально ответственных и социально ориентированных работодателей в части создания им преференций по налогообложению, участию в государственных и муниципальных закупках и т.д.

– формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов функционирования системы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях ЖКХ, с учетом их финансовых возможностей, ситуации на региональных рынках труда, обеспечения интересов сторон социального партнерства при формировании фондов

оплаты труда, цен (тарифов) на их продукцию, ресурсы, работы и услуги;

– создание условий для повышения уровня и качества социальных гарантий (социальных пакетов) работникам ЖКХ, в том числе за счет привлечения средств социально-ответственных работодателей, иных негосударственных источников финансирования;

– содействие повышению эффективности деятельности Организаций ЖКХ на основе реализации действующего законодательства и нормативно-технических требований, внедрения эффективных систем менеджмента;

– совершенствование управленческого менеджмента реализуемых производственных программ, содействие эффективности инвестиционных программ, являющихся основными факторами сохранения на достойном уровне заработной платы и возможности ее роста и гарантиями выплаты компенсаций, совершенствование нормирования и стимулирования труда, повышение профессионализма и квалификации работников;

– поднятие общественного престижа отрасли и ее работников.

1. Цели внедрения программ социального развития в сферу деятельности РСО ЖКХ.

1) Обеспеченность профессиональными и высокопрофессиональными кадрами.

Индикатор: дефицит кадров организаций ЖКХ (процент явочной численности персонала к штатной численности персонала) по группам:

А) руководящие работники и руководители структурных подразделений

Б) управленческий персонал и специалисты

В) оперативные руководители, оперативный и оперативно-ремонтный персонал;

Г) ремонтный персонал;

Д) вспомогательный персонал.

Особенности выбора целевых показателей для индикатора: Именно дефицит кадров является большой проблемой отрасли и именно с дефицитом кадров нам предстоит бороться, в том числе создавая улучшенные социальные условия для работников. В настоящее время в организациях сферы коммунального хозяйства дефицит кадров по различным оценкам составляет от 35% до 60%. Понятно, что полностью заполнить штатное расписание (которое должно быть основано на нормативной численности персонала) вряд ли удастся, случаи бывают разные и всегда будет некоторый процент вакансий у любой организации, хотя бы связанный с выходом на пенсию работников. При выборе целевого показателя хотелось бы видеть тенденции снижения дефицита кадров. Количественные оценки такого снижения для каждой группы работников должны быть свои, но по группам А) Б) и В) должны быть близки к минимуму, для группы Г) допустимы более широкие границы, для группы Д) регламентировать на мой взгляд смысла особого не имеет, либо надо прописывать очень широкие рамки допустимого.

2) Снижение текучести кадров.

Индикатор: процент обновления кадров организаций ЖКХ (процент явочной численности персонала к штатной численности персонала) по группам:

А) руководящие работники и руководители структурных подразделений

Б) управленческий персонал и специалисты

В) оперативные руководители, оперативный и оперативно-ремонтный персонал;

Г) ремонтный персонал;

Д) вспомогательный персонал.

Особенности выбора целевых показателей для индикатора: процент обновления кадров важный показатель устойчивого развития организации, однако на сегодняшний день (по крайней мере в области теплоснабжения) основной костяк работников составляют возрастные граждане. Такие работники осознано относятся к переходу на другую работу (в другую организацию) и условно «статичны», при этом молодые граждане (согласно абзацу 2 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ) более «пластичны» в выборе рабочего места и легче меняют работу. Обобщая изложенное, выбор индикатора для такого показателя не может быть нулевым, либо околонулевым, что противоречит идее обновления кадров.

3) Обеспеченность организации молодыми работниками.

Индикатор: процент явочной численности организаций ЖКХ (процент от явочной численности персонала, за исключением руководителей и руководителей структурных подразделений) по группе «молодые работники».

Особенности выбора целевых показателей для индикатора: при формировании целевых показателей важно понимать терминологию, изложенную в Федеральном законе от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике». Четкой границы между молодым специалистом и молодым работником не прочерчено, в том числе, когда молодой специалист переходит в разряд молодого работника. В принципе с этими понятиями есть большая проблема: если студент устроился на работу во время обучения, он не подпадает под критерий молодого специалиста – он еще учится и полностью квалификацию не получил, а по завершении обучения он также не станет молодым специалистом, так как это будет не первое его место работы. Вот такие юридические коллизии. Внедряемый в настоящее время проект «Профессионалитет» в принципе не может готовить молодых специалистов в виду привязки такого проекта к практике в организациях и параллельной работе в последний год обучения. Остается только «молодой работник», который теряет такой статус по завершению трехлетнего трудового периода. Чтобы корректно сформулировать индикаторы Программы, некоторые показатели могут быть сформулированы только на основании понятия «молодой работник», далее можно посчитать условную продолжительность рабочего стажа у таких работников (условные 40 лет стажа), поделить на этот срок 3 года (три года работник считается «молодым») и получить условную цифру 7-8% явочной численности работников организации. Это максимум при соблюдении цели 1, реально не больше 5% молодых работников в организации сможет работать при «устоявшейся» структуре.

4) Развитие института социального партнерства.

Целевой показатель – организации присвоен статус «социально ответственный работодатель» при соответствии всем критериям, установленным законодательством и ФОТС.

2. Условия включения расходов на социальное развитие РСО ЖКХ при тарифном регулировании.

Расходы на социальное развитие РСО ЖКХ предлагается включать при тарифном регулировании при условии, если данные организации будут иметь в наличии программу социального развития, согласованную с профсоюзной организацией и органом регулирования, утвержденную собственником предприятия, планов обучения и повышения квалификации, планов по организации применения профессиональных стандартов (в соответствии с постановлением Правительства РФ № 584 от 27.06.2016), а также (с 2026 года) если данное предприятие будет иметь статус социально ответственного работодателя, то есть соответствовать всем критериям, которые для данных организаций планируется включить в законодательство.

Так, в настоящее время Комитетом по рынку труда и социальному партнерству РСПП (протокол заседания Комитета от 24.05.2023) прорабатываются критерии отнесения работодателей к категории социально ответственных для целей применения экономических и других преференций, среди которых:

- отсутствие задолженности по заработной плате;
- наличие коллективного договора в организации (подписанного с профсоюзной организацией);
- участие работодателя в отраслевом соглашении на федеральном уровне социального партнерства и членство в общероссийском отраслевом объединении работодателей по соответствующему виду экономической деятельности.

3. Источники финансирования программы социального развития.

1) Нормативная прибыль ресурсоснабжающей организации (7 % от расходной части необходимой валовой выручки).

2) Расходы по обычным видам деятельности, включая расходы на оплату труда.

Предлагается определить нормативный % финансирования расходов на социальное развитие (1 % от расходов на оплату труда).

Социальные гарантии, планируемые к включению в программу социального развития РСО ЖКХ

Сокращения:

Расходы – расходы на осуществление регулируемой деятельности в составе необходимой валовой выручки.

Расходы на ОТ – расходы на оплату труда.

НП – нормативная прибыль в размере 7% от расходной части необходимой валовой выручки.

ФОТС – Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации (подписано ОООР ЖКК и Профсоюзом жизнеобеспечения 12.05.2022 и зарегистрировано Рострудом 07.06.2022 за № 12/23-25).

РОТС – региональные и территориальные отраслевые соглашения, отраслевые тарифные соглашения.

№ п/п	Статьи расходов, необходимые для социального развития РСО ЖКХ	Обоснование	Нормы законов и НПА, закрепляющие социальные гарантии	Источник	Примечание
1. В целях обеспечения организаций отрасли профессиональными и высокопрофессиональными кадрами					
1.1.	Прямые расходы работодателя на обучение персонала (высшее и среднее профессиональное образование), расходы работодателя, связанные с целевым обучением имеющих и будущих работников (на оказание материальных и нематериальных мер поддержки обучающимся абитуриентам по договорам целевого обучения, в том числе выплата государственной стипендии, доплата за наставничество согласно условиями отраслевых тарифных соглашений федерального уровня (ФОТС) или улучшающими положения ФОТС условиями отраслевых тарифных соглашений регионального уровня (РОТС).	Возможность частично решить проблему дефицита персонала в сфере ЖКХ, а также сформирует дополнительный запрос для учебных заведений на целевое обучение для организаций ЖКХ	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 56 и др.). Трудовой кодекс Российской Федерации, ФОТС и РОТС. НПА по ценообразованию: - Подпункт «д» п.41 Основ ценообразования по ВиВ, подпункт 5 пункта 25 МУ по ВиВ, подпункт 7 пункта 26 МУ по ВиВ; - Подпункт «е» пункта 44 Основ ценообразования по ТС, подпункт «ж» пункта 58 Основ ценообразования по ТС, подпункт 13 пункта 24 МУ по ТС, подпункт 7 пункта 37 МУ по ТС. - подпункт 7 пункта 28 Основ ценообразования по КЭС. - подпункт «д» пункта 32 Основ ценообразования по ТКО, подпункт 5 пункта 19 МУ по ТКО, подпункт 5 пункта 31 МУ по ТКО.	Расходы НП (расходы на целевое обучение)	Программа целевого обучения необходима для отрасли ЖКХ. Восприятие целевого обучения для каждого работодателя по-разному звучит. В первую очередь программа целевого обучения должна быть направлена на решение проблемы «кадрового дефицита» рабочих профессий. Заключение договора между работодателем и учебными заведениями колледжами, техникумами для подготовки востребованных рабочих (Слесарей, электромонтеров, трактористов, сварщиков, водителей 5-го и 6-го разряда т.д.) С определенными обязательствами сторон друг перед другом: - Работодатель – финансирует обучение на определенное кол-во мест по определенным профессиям. - учебный центр – на протяжении учебного периода обучает студентов и выпускает квалифицированных специалистов. - студент (будущий квалифицированный специалист) обязуется после получения документа о обучении и присваивании квалификации подписать трудовой договор сроком на 3 года с будущим работодателем.

					<p>При этом в договоре целевого обучения необходимо четко указать о соблюдении различных условий с каждой стороны.</p> <p>Студент, не достигший 18 лет участвует в договоре с законным представителем родителя. Размер заработной платы при подписании договора указывается, как в текущем году, так и с прогнозом на будущее.</p>
1.2	<p>Переход на профессиональные стандарты, включая проведение независимой оценки квалификации работников организации и методом прямого стимулирования работников по ФОТС (п. 2.8.2.3 и 2.8.2.7) в части доплаты за уровень квалификации по профессиональным стандартам согласно коллективному договору и (или) локальному нормативному акту в пределах 20 % тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда (персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, наличие уровня квалификации, соответствующего профессиональным стандартам и высокие достижения в труде и персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим за наличие уровня квалификации, соответствующего требованиям профессиональных стандартов) в соответствии с утвержденным Планом перехода на профессиональные стандарты</p>	<p>Создание возможности участия ресурсоснабжающих организаций сферы ЖКХ в национальной системе квалификации в рамках Федерального закона № 238-ФЗ от 03.07.2016 «О независимой оценке квалификаций», предусмотренное ФОТС ЖКХ (п.1.6.2, 1.14, 2.2) и региональными ОТС</p>	<p>Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 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 и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности"</p>	<p>НП (НОК) Расходы на ОТ (доплаты по ФОТС)</p>	<p>Минимизировать применение уже действующих профессиональных стандартов в части уровня образования по ряду квалификаций. Сделана выборка по ряду квалификаций, где имеются «завышенные» требования по образованию и направлены в СПК ЖКХ.</p> <p>В дальнейшем необходимо уточнить обязательное применение уровня образования в РСО ЖКХ при наличии определенного опыта работы (имеется практика у ЦОКов Московской, Ленинградской областей и Санкт-Петербурга).</p> <p>В настоящее время жесткое следование требованиям профстандартов лишь усугубляет «кадровый дефицит».</p>

1.3.	Дополнительные условия в коллективных договорах, материально стимулирующие работников к систематическому повышению квалификации, получению дополнительного профессионального образования (расходы в образовательные организации на повышение квалификации и ДПО в размере, указанном в колдоговоре, доплата за наставничество согласно ФОТС в размере до 10%, ежегодное повышение квалификации определенных категорий работников, например, связанных с безопасностью и повышенными рисками)/	Мотивирует работников в повышении эффективности труда: получение новых знаний и умение выполнять работы разной сложности	Федеральные и региональные отраслевые соглашения по предприятиям ЖКХ. Региональные соглашения между Правительством региона, Профсоюзами и союзом Работодателей	НП ФОТ при условии, если будет План обучения, повышения квалификации	При повышении квалификации рабочих специальностей предусмотрены разряды и уровни по профстандартам, но, к сожалению, при формировании тарифа на долгосрочный период невозможно предусмотреть, у кого повысится разряд и соответственно должностной оклад. Что касается ИТР, то для них система категорий, может быть, как ведущие или старший специалист, или же по профессиональным стандартам 6, 5, 4 уровня. Включить в данный пункт разницу затрат по фонду оплаты труда , в случае повышения квалификации рабочих и дополнительных образований
2. В целях снижения текучести кадров и привлечения молодых специалистов					
2.1.	Расходы, предусмотренные условиями ФОТС или улучшающими положения ФОТС условиями РОТС, коллективными договорами, в том числе улучшающие положения ФОТС и РОТС:				
2.1.1.	- вознаграждения за выслугу лет согласно условиям отраслевых тарифных соглашений, действующих в отношении работодателя (при высокой текучести кадров размер определяется коллективным договором организации на условиях, установленных в ФОТС или РОТС)	Данные расходы подлежат включению при формировании тарифа в расходную часть	ФОТС и РОТС	Расходы на ОТ	В настоящее время, РСО ЖКХ исключили доплату за выслугу лет, перераспределив ее в окладную часть и тем самым повысив тарифную ставку рабочего первого разряда

2.1.2.	- обязательства по индексации заработной платы на темпы роста МРОТ	Повысит конкурентоспособность востребованных профессий в ЖКХ	ФОТС и РОТС.	Расходы на ОТ	Необходимо узаконить в основах ценообразования ежегодную индексацию тарифных ставок (должностных окладов) на уровень МРОТ РФ.
2.1.3.	- выдача материальной помощи по установленным в ФОТС или РОТС основаниям и предусмотренная в коллективных договорах и локальных нормативных актах	Меры социальной поддержки работникам и дополнительный материальный стимул для сотрудников	ФОТС и РОТС.	НП	
2.1.4.	- вознаграждения работникам к праздничным датам по установленным в ФОТС или РОТС основаниям и предусмотренная в коллективных договорах и локальных актах	Создание позитивного имиджа отрасли ЖКХ	ФОТС и РОТС.	НП	К профессиональному празднику - Дню работников торговли, бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства возможна выплата единовременного поощрения в размере до 50 % установленного месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки).
2.1.5.	- полная или частичная оплата питания на работе	Такой шаг поможет повысить заинтересованность в работе в отрасли и снизит текучесть кадров.	ФОТС и РОТС.	НП	Полная компенсация обеспечения питанием работников, бригад, участвующих в ликвидации аварий в период плановых остановок.
2.1.6.	- расходы на программы на страхование жизни, дополнительного пенсионного страхования	Повысит конкурентоспособность отраслевой занятости,	ФОТС и РОТС.		При достижении пенсионного возраста со стажем работы на предприятии от 10 лет и условием членства в профсоюзе, работникам, прекратившим трудовую деятельность, оформляются полуса ДМС.
2.1.7.	- оплата медицинского обслуживания, расходов на программы по страхованию здоровья, дополнительного медицинского страхования	позволит создать штат высококвалифицированных сотрудников. Повысит производительность труда	ФОТС и РОТС.		Частичная или полная компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работников с целью оздоровления, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2.1.8.	- полная или частичная оплата отдыха работникам		ФОТС и РОТС.		Компенсация 50% от суммы расходов на проезд работника в период ежегодного отпуска на территории РФ.
2.1.9.	- компенсация расходов (полная или частичная) на отдых детей и на подготовку их к школе или обучение в учебных заведениях		ФОТС и РОТС.		Компенсация 50% стоимости путевок (летний лагерь) работникам имеющих детей в возрасте до 18 лет.

					Оплата путевок в детские оздоровительные лагеря и санатории для детей работников Школьные и дошкольные учреждения в некоторых регионах России компенсируются по внутренним нормативным актам
2.1.10.	- оплата мест в детских садах или созданию собственного детского сада (группы)		ФОТС и РОТС.		В каждом регионе РФ регулируется своими нормативными актами, исходя из бюджета.
2.1.11.	Расходы на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (включая: - проведение торжественных мероприятий, посвященных празднованию государственных и профессиональных праздников, спартакиады, чествование юбиляров и ветеранов организаций и др.; - предусмотренные ОТС перечисления на эти цели денежных средств в ППО; - бесплатное для работника обеспечение билетами на культурные мероприятия или возможность посещения спортзала и др.)	Привлечение работников к здоровому образу жизни, снижение социальной напряженности и создание благоприятной атмосферы в трудовом коллективе	ФОТС и РОТС.	НП	Культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, спартакиады согласно утвержденному плану мероприятий на соответствующий год. В рамках социальной поддержки и содействие физическому развитию, создание физкультурно-спортивных объектов с целью привлечения работников к регулярным занятиям физической культурой и спортом. Эксплуатация, содержание и техническое оснащение спортивных объектов. Компенсация стоимости 50 % приобретенного абонемента в спортивные залы, билеты на культурно-массовые мероприятия.
2.1.12.	- расходы на реализацию социальной программы для молодежи	Повысит престижность отрасли ЖКХ для молодого поколения	ФОТС и РОТС.	НП	Молодым специалистам (возрастом до 35 включительно) оказание материальной помощи при получении займа для приобретения крупной техники и мебели в личное имущество.
3. В целях повышения эффективности деятельности организаций ЖКХ и стимулирования их участия в отраслевой системе социального партнерства					

3.1.	Взносы работодателя (включая членские) для участия в социальном партнерстве (в общероссийское отраслевое объединение работодателей, в региональное отраслевое объединение работодателей, являющееся ассоциированным членом общероссийского отраслевого объединения работодателей)	Привлечь работодателей присоединиться к федеральным и региональным отраслевым соглашениям	Федеральный закон № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». ФОТС и РОТС. Соглашение об участии в социальном партнерстве	НП	Программа социального развития будет распространяться лишь для участников отраслевого соглашения как на региональном уровне, так и на федеральном
3.2.	Расходы, связанные с соблюдением гарантий по созданию условий для осуществления деятельности первичных профсоюзных организаций (предоставление ППО помещения, отопления, оборудования, оргтехнику и т.д.; оплата труда руководителя ППО и др.)	Будет способствовать реализации и развитию социального партнерства в РСО ЖКХ	Трудовой кодекс РФ. ФЗ «О профсоюзах». ФОТС и РОТС. Региональные соглашения между Правительством региона, Профсоюзами и союзом Работодателей	НП	
3.3.	Расходы на установление системы нормирования труда	Поможет определить электоральную базу для социальных расходов и расходов на оплату труда	Основание: ст.159 ТК, п.2.8 ФОТС.	НП	В настоящее время в РСО ЖКХ недостаточно сформирована нормативная база по нормированию труда, имеется проблема наличия профессиональных кадров – специалистов по нормированию труда и организации труда и заработной плате. Многие нормативы необходимо актуализировать или разработать местные нормы и нормативы. По данной статье необходимо учитывать расходы РСО на приобретение нормативной базы (методическая литература по различным финансовым и хозяйственным вопросам, для использования в работе), обоснование системы нормирования труда (НИР, экспертное заключение в рамках подготовки и подачи тарифной заявки, нормативно-методическая литература) и пр.

Предлагаемые формулировки в проект решения рабочей группы:

1. Принять к сведению сообщение исполнительного вице-президента Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения Нефедова В.А.

2. Предложить ФАС России организовать консультации с Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профессиональным союзом работников жизнеобеспечения и другими заинтересованными представителями профессионального сообщества по обсуждению вопроса «О порядке учета при государственном тарифном регулировании программ социального развития в организациях жилищно-коммунального хозяйства, подлежащих государственному тарифному регулированию» и проинформировать Секретариат Комиссии о результатах данных консультаций.