ЖКХ ЭКСПЕРТ

экономика и право



СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

Посвящается 10-летнему юбилею
Общероссийского отраслевого объединения
работодателей сферы жизнеобеспечения
(ОООР ЖКК)

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ ДЛЯ СФЕРЫ ЖКХ



ЖКХЭКСПЕРТ
экономика и право

Профессиональный отраслевой ежемесячный журнал, издаваемый с 1996 года.
Журнал содержит всю актуальную информацию, необходимую руководителям и специалистам сферы ЖКХ



ЖКХэксперт поделится с Вами:

Мнениями представителей органов власти, общероссийских отраслевых объединений, организаций ЖКХ, профессиональных экспертов по ключевым проблемам сферы ЖКХ - в рубрике **«Живой разговор»**

Официальными разъяснениями федеральных органов исполнительной власти, Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ, Объединений работодателей и Профсоюза жизнеобеспечения по вопросам, важным для практической деятельности

Комментариями новых нормативных правовых актов и прогнозами последствий их применения - в рубрике **«Экспертные мнения и прогнозы»**

Региональным и муниципальным опытом правовых актов, имеющих отношение к сфере ЖКХ, с экспертным комментарием

Сведениями о находящихся на различных стадиях подготовки документов, затрагивающих интересы ЖКХ - в рубрике **«В портфель законодателю»**

«Практикой бухгалтера» и «Практикой юриста», информацией об **оплате и нормировании труда в ЖКХ** с подробными комментариями

Антимонопольной практикой, актуальной для целевой аудитории издания

Судебной практикой, зачастую существенно изменяющей трактовку нормативных правовых актов

Экспертными мнениями по внедрению системы независимой оценки квалификации, переходу на профессиональные стандарты организациями ЖКХ и развитию отраслевой системы квалификации на региональном уровне - в рубрике **«Кадры в ЖКХ»**

Комментариями и консультациями по проблемам, возникающим в практической деятельности специалистов организаций ЖКХ по созданию системы охраны труда - в рубрике **«Охрана труда»**

(495) 133-19-47
press@cnis.ru, cnis.ru

ЗАО “Центр муниципальной экономики и права”
127006, г. Москва, ул. Малая Дмитровка, д. 25, стр.1



ИТОГИ ДЕСЯТИЛЕТНЕГО ПЕРИОДА РАБОТЫ ОООР ЖКК

Подготовлено к Общему собранию ОООР ЖКК 10.11.2026

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО КОЧЕГАРОВА А.Д. 3
СВИДЕТЕЛЬСТВО О ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ ОООК ЖКК 5
ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ОООР ЖКК 6
ОТЗЫВЫ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОООР ЖКК»
ШОХИН АЛЕКСАНДР НИКОЛАЕВИЧ 27
НИФОНТОВ ДМИТРИЙ ЮРЬЕВИЧ 28
ВАСИЛЕВСКИЙ АЛЕКСАНДР ДМИТРИЕВИЧ 31
ХМЕЛЬНИКОВ БОРИС ВАДИМОВИЧ 33
ТУРОВИНИН ОЛЕГ МИХАЙЛОВИЧ 34
БОРИСОВ ВАЛЕРИЙ АЛЕКСЕЕВИЧ 35
ВЫБОРНОВ СЕРГЕЙ ИГОРЕВИЧ 37
СУМЗИНА ЛАРИСА ВЛАДИМИРОВНА 38
ФИНАГИНА ТАТЬЯНА ВИКТОРОВНА 39
ФОЛЯК ОКСАНА ЮРЬЕВНА 41
БОРТНИЧУК СВЕТЛАНА ПЕТРОВНА 43
БЛАГОДАРСТВЕННОЕ ПИСЬМО ОТ С.В. СОКОЛОВА 44

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК ЖУРНАЛА
ЖКХ ЭКСПЕРТ: ЭКОНОМИКА И ПРАВО

Зарегистрировано в Федеральной службе по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия.
Свидетельство № ФС77–73264 от 13 июля 2018 года
Ранее зарегистрированы свидетельства ПИ №77-3394 от 10.05.2000, ПИ № 77-3396 от 10.05.2000, ПИ №77-14292 от 08.01.2003, ПИ №ФС77-24649 от 16.06.2006
Выходит 1 раз в месяц
Учредитель и издатель:
Центр муниципальной экономики и права
© Центр муниципальной экономики и права, 2026

Главный редактор В. А. Межецкая
Выпускающий редактор А.В.Итинская
Вёрстка, реклама, маркетинг О. М. Соляник
Адрес редакции: 127006, г. Москва, ул. Малая Дмитровка, д. 25, строение 1, офис 25. Тел. (495) 133-1947, e-mail: gkhexpert@cnis.ru
Подписано в печать 28.10.2026
Отпечатано в типографии Белый ветер+, г. Москва

Люди – наш главный капитал



Уважаемые коллеги!

Настоящая брошюра подготовлена в связи с 10-летием создания и начала активной деятельности Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения (далее – ОООР ЖКК, Объединение).

Система объединений работодателей является важнейшей платформой для защиты интересов хозяйствующих субъектов, в первую очередь в качестве осуществления ими функций работодателей и регулируется специальным федеральным законом – «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ.

ОООР ЖКК при поддержке Общероссийского профсоюза работников сферы жизнеобеспечения (далее – Профсоюз) создано и зарегистрировано в установленном законом порядке 1 ноября 2016 года на добровольной основе работодателями и региональными объединениями работодателей, осуществляющими свою деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее – ЖКХ), которая включает разнообразные подотрасли социальной и технической инфраструктуры (инженерные коммунальные системы: водоснабжение и водоотведение, теплоснабжение, коммунальное электроснабжение, коммунальное газоснабжение и обращение с отходами, а также жильё, благоустройство и сферу обслуживания), которые обеспечивают жизнь населения и функционирование экономики на территории Российской Федерации, поэтому было принято решение назвать его ОООР в сфере жизнеобеспечения.

Первоначально создание Объединения в профессиональной среде было воспринято неоднозначно, давалась оценка некоего раскола в сложившейся структуре жилищно-коммунальных отношений.

На самом деле, организаторы и учредители создания ОООР ЖКК исходили из необходимости неформального исполнения действующего законодательства в области трудового права в сфере ЖКХ, функционала объединений работодателей и с этих позиций обеспечить защиту экономических интересов Организаций ЖКХ, улучшить ситуацию с кадровой обеспеченностью, влияя на всю палитру нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность Организаций в сфере жизнеобеспечения.

Десятилетний период публичной деятельности Объединения во взаимодействии с Минстроем России, Российским союзом промышленников и предпринимателей (далее – РСПП), Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК), Федеральной антимонопольной службой (далее – ФАС России), Федеральной службой по труду и занятости (далее – Роструд), другими органами и профессиональными организациями, показал правильность вектора развития отрасли на базе повышения прикладного значения принципов социального партнёрства, полноформатной реализации Федерального отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ РФ (далее – ФОТС), неуклонного повышения финансовой обеспеченности Организаций ЖКХ и уровня заработной платы, поднятия престижа работников и сферы ЖКХ в целом в общественном восприятии.

В соответствии со своим Уставом, ОООР ЖКК самостоятельно определяет программу своего функционирования, в том числе предусматривает осуществление деятельности в сферах социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, профессионального образования, охраны труда и здоровья работников. Для реализации этих целей, ОООР ЖКК и Профсоюз, 8 декабря 2016 года утвердили на три года основополагающий документ для работников и Организаций – Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы (далее – ОТС), действие которого в рамках реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) было продлено до 31 декабря 2022 года.

Ранее, когда стороной подписания ОТС было ОООР СКП, то по сути этот документ подписывался для «галочки» и ложился под сукно, в соответствии с действующим законодательством не создавалась система социального партнёрства в ЖКХ, не получали развитие социально-трудовые и экономические отношения на базе социального партнёрства.

ОООР ЖКК и Профсоюз с 2023 года фактически повысили статус отраслевого соглашения, применив в наименовании слово «федеральное». Сложившаяся практика показывает, что в настоящее время ФОТС - мощный программный документ, являющийся подзаконным ТК РФ правовым актом и он рассматривается как единый стандарт регулирования экономических и социально-трудовых отношений в сфере ЖКХ. Статья 135 ТК РФ и ФОТС закрепили применение тарифной системы оплаты труда в ЖКХ и в ФОТС подробно отражено ее смысловое значение как для внешнего регулирования деятельности Организаций ЖКХ, так и для внутреннего планирования реализации коллективно-договорных отношений.

Кроме того, ФОТС придало новое качество развитию социальному партнёрству в сфере ЖКХ.

На основе утверждённых ОООР ЖКК и Профсоюзом организационно-методических документов проводится работа по формированию отраслевой системы социального партнёрства в сфере ЖКХ (далее – ОССП), потому как наше Объединение ставит во главу угла человеческий ресурс, являющийся основой достижения должных результатов. Безусловным, конечно, должно стать материальное стимулирование и повышение уровня жизни и заработной платы работников Организаций ЖКХ, что является основой эффективного функционирования Организаций ЖКХ (работодателей). В горизонте предстоящего десятилетия ОООР ЖКК и Профсоюз видят необходимость перехода к экономике высоких заработных плат в виде важнейшего ориентира для Организаций отрасли и Органов публичной власти при выработке мер экономической и социальной политики.

Призываю профессионалов отрасли, Организации ЖКХ и их работников совместно с Органами публичной власти, объединить усилия по обеспечению надёжного функционирования отрасли и сохранению стабильности и социального спокойствия в трудовых коллективах в интересах потребителей жилищных и коммунальных услуг.

Президент ОООР ЖКК,
Член РТК и Правления РСПП — Кочегаров А. Д.

Форма № 51003

Федеральная налоговая служба

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о государственной регистрации юридического лица

В Единый государственный реестр юридических лиц в отношении юридического лица

ОБЩЕРОССИЙСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ СФЕРЫ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ

полное наименование юридического лица

внесена запись о создании юридического лица

"01" (число) ноября (месяц прописью) 2016 (год) года

за основным государственным регистрационным номером (ОГРН)

1	1	6	7	7	0	0	0	6	9	7	9	0

Запись содержит сведения, приведенные в прилагаемом к настоящему свидетельству листе записи Единого государственного реестра юридических лиц.

Свидетельство выдано налоговым органом Управление Федеральной налоговой службы по г.Москве

наименование регистрирующего органа

"01" (число) ноября (месяц прописью) 2016 (год) года

Начальник отдела Климычева Елена Николаевна

Подпись , Фамилия, инициалы

МП

серия 77 №016877674

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ОООР ЖКК

После создания Объединения, практически сразу в РСПП были представлены документы на вступление в члены этого Общероссийского объединения работодателей Российской Федерации, являющегося объединяющей силой национальной системы, представляющей интересы работодателей из всех отраслей экономики, в том числе в РТК.

Площадка РССП позволила принять участие в представлении интересов отрасли в разрабатываемых на определённые периоды Генеральных соглашений между Общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединения работодателей и Правительством Российской Федерации, в настоящее время действует Соглашение на период 2024-2026 годы и готовится проект на 2027-2029 годы (далее – Генеральное соглашение), а также представители Объединения вошли в состав рабочих органов РСПП – Комиссии по жилищно-коммунальному хозяйству и Комитета по рынку труда и социальному партнёрству.

Членство Объединения в РСПП позволило дать старт в работе на площадке РТК и в её рабочих группах. Секретариат РТК с участием трёх сторон, представляющих работодателей, работников и Правительство РФ, готовит Единый план первоочередных мероприятий РТК по реализации Генерального соглашения.

В соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» основными задачами в целях регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов сторон РТК являются:

1) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Генерального соглашения;

2) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

3) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

4) согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

5) рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения Генерального соглашения;

6) распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности РТК;

7) изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках РТК консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

На примере Единого плана на II полугодие 2026 года, в РТК обсуждаются (в том числе по инициативе ОООР ЖКК) такие вопросы, непосредственно касающиеся сферы ЖКХ:

- О совершенствовании механизма реализации социального партнерства на отраслевом уровне;
- О совершенствовании порядка распространения на работодателей отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;
- О предложениях по внесению изменений в законодательство об объединениях работодателей в части формирования вертикально интегрированной системы объединений работодателей и особенностей членства для отдельных категорий работодателей в объединении работодателей;
- О проектах нормативных правовых актов к проекту федерального закона «Об основах государственного регулирования цен (тарифов)»;
- Об обеспечении устойчивого функционирования жилищно-коммунального комплекса и объектов инженерной инфраструктуры северных территорий в целях оптимизации затрат населения на электроэнергию и жилищно-коммунальные услуги;
- Об участии федеральных органов исполнительной власти в развитии социального партнерства в установленных сферах деятельности с учетом совместного письма координаторов сторон РТК от 17 сентября 2024 г. № 14-4/10/В-15321;
- Проведение консультаций по вопросу об учете обязательств отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, при установлении тарифов;
- О предельных уровнях цен (тарифов) на продукцию (услуги) естественных монополий на 2027 год и плановый период 2028 и 2029 годов и социально экономических последствиях для населения от их установления и отдельных видов экономической деятельности и социальной поддержки отдельных групп населения;
- О ходе работы по разработке директивы Правительства Российской Федерации представителям государства в советах директоров компаний с государственным участием о рассмотрении и принятии решения на советах директоров вопроса о вхождении компаний в общероссийские объединения работодателей, в общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей или создания объединения работодателей в соответствии с действующим законодательством, а также содействие реализации такого подхода в субъектах Российской Федерации в отношении их государственных и муниципальных унитарных предприятий и учреждений;
- О предложениях по внесению изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях содействия сторонам социального партнерства, в том числе федеральным органам исполнительной власти, в обеспечении в полном объеме реализации полномочий по вопросам социального партнерства;
- О реализации рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по повышению эффективности работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в 2025 году;
- О внесении изменений в законодательство о поддержке социально ответственного бизнеса в части отнесения работодателей к категории социально ответственных, а также рассмотрение возможности установления административных, финансовых и иных мер поддержки таких работодателей;
- О результатах проведения федеральными органами исполнительной власти в установленных сферах деятельности (совместно с общероссийскими профессиональными союзами) мониторинга применения Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном

и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год;

- О проекте Единых рекомендаций по установлению на федеральном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2027 год;
- Об установлении на 2027 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности;
- О проекте постановления Правительства Российской Федерации «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2027 год»;
- О консультациях по развитию Единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда, в том числе в части возможности доступа к информации представителей работодателей и профсоюзов;
- Об основных социальных параметрах прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2027 год и на плановый период 2028 и 2029 годов;
- О проекте федерального бюджета на 2027 год и плановый период 2028 и 2029 годов;
- О проекте федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» в части установления величины минимального размера оплаты труда с 1 января 2027 года;
- Об установлении минимального оклада (тарифной ставки первого разряда) не менее минимального размера оплаты труда;
- Реализация законодательства о сверхурочной работе, включая подзаконные акты;
- О деятельности Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Республики Башкортостан;
- О деятельности Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Республики Хакасия;
- О ходе реализации национального проекта «Кадры» с учетом Поручений Президента Российской Федерации от 10 февраля 2026 г. по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросам подготовки кадров для экономики, состоявшегося 25 декабря 2025 г.;
- О доработке проекта стратегии развития образования на период до 2036 года с учетом Поручений Президента Российской Федерации от 10 февраля 2026 г. по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросам подготовки кадров для экономики, состоявшегося 25 декабря 2025 г.;
- О результатах прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах в профессионально-квалификационном и региональном разрезах на период до 2033 года.

Все мероприятия Единых планов прорабатываются в семи рабочих группах РТК:

РГ № 1 «В области экономической политики»;

РГ № 2 «По заработной плате, доходам и уровню жизни населения»;

РГ № 3 «По развитию рынка труда и содействию занятости населения»;

РГ № 4 «По социальному страхованию, социальной защите, развитию отраслей социальной сферы»;

РГ № 5 «По защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности»;

РГ № 6 «По социально-экономическим проблемам развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»;

РГ № 7 «По развитию социального партнерства и координации действий сторон Соглашения».

От ОООР ЖКК в работе рабочих групп РТК принимают участие:

- Кочегаров Анатолий Дмитриевич, Президент ОООР ЖКК;
- Нефедов Владимир Александрович, Исполнительный вице-президент ОООР ЖКК;
- Межецкая Вероника Анатольевна, Заместитель Генерального директора ЗАО «Центр муниципальной экономики и права», Член Правления ОООР ЖКК;
- Фоляк Оксана Юрьевна, Президент РООР ЖКХ Свердловской области;
- Хмельников Борис Вадимович, Генеральный директор ЗАО «Центр муниципальной экономики и права»;
- Митюшин Станислав Юрьевич, Председатель Правления гильдии инженеров газового оборудования;
- Ипатов Михаил Алексеевич, Руководитель отдела развития компании ООО «Николь» (производство средств индивидуальной защиты).
- Выборнов Сергей Игоревич, Исполнительный директор РООР ЖКХ Нижегородской области.

Взаимодействие с Федеральными органами исполнительной власти, работа в межведомственной рабочей группе по разработке Единых рекомендаций по установлению на федеральном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и в межведомственной рабочей группе по вопросам кадрового обеспечения сферы жилищно-коммунального хозяйства

В настоящее время ОООР ЖКК совместно с Профсоюзом активно участвуют в реализации заключенных соглашений с ключевыми федеральными органами исполнительной власти, регулирующими правоотношения в сфере ЖКХ.

- **Соглашение с Минстроем России от 06.09.2023 № 04-162/с в целях:**
  - содействия развитию добросовестного предпринимательства повышению надежности и качества жилищных и коммунальных услуг путем достижения должного уровня коллективно-договорных отношений и кадровой обеспеченности Организаций ЖКХ, вовлечения участников правоотношений в процесс регулирования социально-трудовых и экономических отношений и реализации ФОТС на базе принципов ОССП;
  - содействия формированию федеральной и региональных ОССП;
  - совершенствования законодательства в сфере труда и ЖКХ;
  - содействия обеспечению учета принципов ОССП при ценообразовании жилищно-коммунальных услуг;

- совершенствования системы нормирования и организации труда, обеспечивающей рост производительности труда, повышение уровня заработной платы работников и устойчивое развитие Организаций ЖКХ;
- информационной поддержки проведения конкурсов на лучшее освещение в СМИ мероприятий и проектов, направленных развитие отрасли;
- повышения качества условий труда;
- предотвращения социально-трудовых конфликтов, информирования надзорных органов.

- **Соглашение с Рострудом от 05.12.2023 в целях:**
  - защиты трудовых прав работников, в том числе по охране труда в организациях ЖКХ РФ;
  - выявления, устранения и предупреждения нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий Федерального отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ РФ (далее – ФОТС) в организациях, на которые оно распространено в установленном порядке, иных правовых актов социального партнерства (региональных соглашений, региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров) при использовании имеющихся у Сторон информационных, правовых и организационных ресурсов;
  - совершенствования форм и методов контроля (надзора) в целях обеспечения соблюдения в сфере ЖКХ трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий ФОТС и иных правовых актов социального партнерства;
  - обобщения практики применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ФОТС и иных правовых актов социального партнерства;
  - установления деловых отношений ОООР ЖКК, РООР ЖКХ, Профсоюза и его территориальных организаций с Государственными инспекциями труда в субъектах РФ;
  - организации информационного взаимодействия.
- **Соглашение с ФАС России 20.10.2026 в целях:**



- организации взаимодействия ОООР ЖКК и Профсоюза с ФАС России для повышения эффективности тарифного регулирования при соблюдении сбалансированных подходов в части установления и корректировки расходов на персонал в составе необходимой валовой выручки ресурсоснабжающих организаций (далее – РСО);
- взаимодействия Сторон с соблюдением требований законодательства РФ, поручений Президента РФ о кадрах и кадровом обеспечении экономики от 10.02.2026 по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации от 25.12.2025, с учетом положений Генерального соглашения и Плана мероприятий Правительства РФ по реализации Генерального соглашения, утвержденного распоряжением Правительства РФ, Рекомендаций РТК о взаимодействии федеральных органов исполнительной власти с общероссийскими объединениями работодателей и профсоюзами;
- совершенствования нормативных правовых актов системы государственного тарифного регулирования в коммунальном комплексе;
- содействия реализации Национальных проектов «Кадры» и «Инфраструктура для жизни»;
- упорядочения процедур учета в тарифах на услуги (ресурсы) РСО расходов на фонды оплаты труда и социальное развитие организаций, обусловленных наличием трудовых отношений с работниками;
- отслеживания и распространения лучших региональных практик в области государственного тарифного регулирования;
- обеспечения повышения уровня социального партнерства и реализации его принципов при регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных отношений в процессе государственного тарифного регулирования услуг (ресурсов) РСО, включая сферы теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения, коммунального электроснабжения, коммунального газоснабжения и обращения с твердыми коммунальными отходами.

Продолжается конструктивное участие представителей ОООР ЖКК в работе:

- **Межведомственной рабочей группы (администрируемой Минтрудом России) по разработке Единых рекомендаций по установлению на федеральном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,** где прорабатываются механизмы разрешения проблемных вопросов повышения низкого уровня оплаты труда в учреждениях ЖКХ, количество которых растет путем преобразования государственных и муниципальных унитарных предприятий в большинстве случаях в сфере благоустройства.
- **Межведомственной рабочей группы (администрируемой Минстроем России) по вопросам кадрового обеспечения сферы жилищно-коммунального хозяйства,** где разрабатываются пути для решения следующих проблемных аспектов:
- Определение потребности сферы ЖКХ в кадрах.
  - Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров, включая формирование программ высшего и среднего профессионального образования.
  - Нормативное правовое обеспечения системы регулирование ценообразования жилищных услуг.
  - Проработка предложений по совершенствованию законодательства по государственному тарифному регулированию коммунальных услуг (ресурсов).

- Актуализация норм труда и нормативов численности для сферы ЖКХ и другие вопросы кадровой проблематики.

Развитие региональных ОССП

Поскольку ФОТС является подзаконным ТК РФ правовым актом федерального уровня в сфере регулирования социально-трудовых и экономических отношений в ЖКХ РФ, то в нем обоснованно установлена обязательность участия в ОССП путём формализации отношений Организаций ЖКХ с ОООР ЖКК напрямую или в ассоциированном качестве.

Термин «распространение» в отношении организации-работодателя официально трактуется ОООР ЖКК в контексте ст.48 ТК РФ, как обязательство соблюдать все нормы ФОТС в полном объеме в комплексе, с учётом оснований статей 22 и 24 ТК РФ.

Вместе с тем процесс идет непросто. Правовой нигилизм руководителей Организаций ЖКХ и волюнтаризм органов публичной власти замедляют это движение, но альтернативы нет, кроме того, особо нужно отметить обстоятельство, что органы государственного тарифного регулирования, являясь структурными подразделениями региональных администраций, по-прежнему имеют вышестоящие поручения и заинтересованность в том, чтобы отрасль продолжала выполнять функции по социальной защите малообеспеченных семей, проще говоря – была «собесом». Тем не менее, в результате последовательных действий ОООР ЖКК база участников ОССП из числа РСО неуклонно растет. Темпы роста базы за счет Организаций, управляющих многоквартирным жилищным фондом, значительно ниже.

На региональном уровне социального партнёрства в сфере ЖКХ – самый настоящий вакуум из-отсутствия полноценной системы представительства социальных партнёров и их должной иерархии, а именно, отсутствия необходимой сети региональных отраслевых объединений работодателей ЖКХ (по тексту также – РООР ЖКХ) в качестве партнёров территориальных организаций Профсоюза в субъектах РФ. При этом в субъектах РФ осуществляют деятельность региональные Комиссии по регулированию социально-трудовых и экономических отношений, в работе которых интересы отрасли никто не представляет.

Надеемся, что положительные сдвиги в работе РООР ЖКХ Камчатского края, Нижегородской, Новгородской, Тюменской, Архангельской областей и города Санкт-Петербург будут заделом по созданию полноформатных ОССП на базе организационно-методических документов ОООР ЖКК.

Безусловно, нас беспокоят факты, что часть Организаций ЖКХ воспринимает членство в РООР ЖКХ или в ОООР ЖКК как досадное обременение. В силу такого узкого мышления и отсутствия комплексного подхода, бизнес зачастую не видит реальной пользы от социального партнёрства. В контексте этого наши инициативы по развитию системы ОССП рассматриваются работодателями как навязывание ненужных услуг. На локальном уровне социального партнёрства также усиливается сопротивление созданию профсоюзных организаций или даже развивается тенденция на их ликвидацию.

Социальное партнерство в сфере труда применительно к ЖКХ нацелено на выстраивание сбалансированных отношений между органами публичной власти, потребителями ЖКУ и Организациями ЖКХ (работодателями и работниками) в целях обеспечения стабильности, надежности предоставления ЖКУ, кадровой обеспеченности отрасли, повышения уровня оплаты труда и его производительности. Действенное функционирование ОССП, безусловное исполнение ФОТС, являются базовыми элементами стимулирования всестороннего развития отрасли ЖКХ.

Защита интересов участников ОССП

Важнейшей целью деятельности Объединения является защита интересов (в первую очередь экономических) Организаций ЖКХ – участников ОССП, которая состоит из решения нескольких основных задач:

- Участие в процессе совершенствования и развития нормативной правовой базы, регулирующей отраслевые правоотношения.
- Обеспечение кадрами, включая высококвалифицированный персонал.
- Содействие в разработке и внедрении современных образовательных программ среднего и высшего профессионального образования для специалистов сферы ЖКХ.
- Участие в формировании справедливых сбалансированных правил ценообразования на жилищно-коммунальные услуги (ресурсы) на основе экономически обоснованных расчетов, в том числе предусматривающих наличие достаточных источников финансирования расходов на персонал.
- Создание условий для доведения уровня заработной платы работников до сопоставимых величин с другими отраслями экономики для привлечения и закрепления работников, необходимой квалификации.
- Повышение инвестиционной привлекательности отрасли в целях модернизации и развития объектов и инфраструктуры ЖКХ.

Одним из основополагающих инструментов для решения вышеуказанных и других задач ОООР ЖКК является ФОТС, определяющий условия для отношений работодателя с работниками, подлежащий учету при ценообразовании жилищных услуг и государственном тарифном регулировании коммунальных услуг (ресурсов).

В процессе становления и развития Объединения содержание ФОТС также претерпело серьезные сутевые изменения. Сам документ из формального превратился в реальный механизм защиты интересов хозяйствующих субъектов сферы ЖКХ и их работников.

При реализации ФОТС формализованы правила формирования ОССП и его применения:

- Соглашение распространяется с использованием правового механизма обращения Минтруда России к отраслевым работодателям, что обязывает к исполнению его условий работодателями по отношению к работникам.
- Предусмотрены и реализуются нормы по предоставлению временного приостановления отдельных положений ФОТС для Организаций ЖКХ, являющихся официальными участниками ОССП в случае, если они не могут их исполнить по причинам экономического, технологического или организационного характера и обратились с соответствующим мотивированным заявлением к сторонам ФОТС.
- Установленные в ФОТС параметры регулирования социально-трудовых и экономических отношений учитываются региональными регуляторами при государственном тарифном регулировании участников ОССП все чаще и чаще. При этом федеральным тарифным регулятором в лице ФАС России признается безальтернативность ФОТС, как правового акта, применяющегося для формирования фондов оплаты (далее – ФОТ) труда при установлении и пересмотре тарифов.

- Установленная ФОТС минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда, как базовый показатель для расчета ФОТ, в настоящее время серьезно выросла и сопоставима с минимальным размером оплаты труда.

В коммунальной сфере ситуации имеет положительную тенденцию развития, хотя трудностей по этому направлению до сих пор достаточно. По этому треку ОООР ЖКК совместно с Профсоюзом целенаправленно работают по нормативно правовому закреплению ежегодной корректировки размера ФОТ на основе параметров ФОТС.

Ввиду особенностей формирования платы в жилищном секторе применение ФОТС для формирования ФОТ на данный момент весьма затруднено. Для решения этой проблематики в настоящее время ведется планомерная работа по совершенствованию жилищного законодательства, чтобы нормативно обеспечить учет параметров ФОТС при ценообразовании жилищных услуг.

Сдержанный оптимизм вызывает утверждение Национального проекта «Кадры», на базе которого Объединением и Профсоюзом планируются практические действия по решению кадровой проблематики, в том числе на площадке Межведомственной рабочей группы по вопросам кадрового обеспечения сферы ЖКХ, которая создана при Минстрое России.

Можно привести следующие знаковые положительные практики по защите экономических интересов Организаций ЖКХ, которые являются участниками ОССП, а также судебные прецеденты по обязыванию работодателя исполнять ФОТС в отношении работников:

- АО «Теплоэнерго» - участник ОССП (г. Северобайкальск, Республика Бурятия), 2018 год – итоговое решение Верховного суда РФ об отмене регионального нормативного правового акта об установлении тарифа, включая причину не учета параметров ФОТС.
- МУП «Теплоэнерго» - участник ОССП (г. Азов, Ростовская область), 2023 год – повышение ФОТ на новый период регулирования на 230% на основе подготовленного обоснования этих расходов на основе параметров ФОТС.
- МУП «Теплотехник» - не являлось участником ОССП (г. Ртищево, Саратовская область), 2023 год – решение Верховного суда РФ, где ФОТС определено как правовой акт, регулирующий трудовые отношения наравне с ТК РФ, и констатации факта, что необходимо обязательно учитывать параметры ФОТС во взаимоотношениях работодателя с работником.
- ООО «Акваград» - участник ОССП (г. Инта, Республика Коми), 2023-2026 годы – компромиссное урегулирование вопросов формирования ФОТ и применяемого размера минимальной месячной ставки рабочего первого разряда, предоставление временного приостановления отдельных положений ФОТС на основе мотивированного заявления.
- и множество других примеров в Республиках Карелия и Хакасия, Красноярском, Приморском и Хабаровском краях, Архангельской, Иркутской и Ростовской областях и других субъектах РФ.

В целом можно отметить, что значимость ФОТС и непосредственно ОООР ЖКК, как стороны ФОТС неуклонно повышается, о чем свидетельствует активно развивающаяся членская база и рост количества участников на основе соответствующих соглашений.

Формализованное участие в этих процессах федеральных органов исполнительной власти, в первую очередь таких как Минстрой России, ФАС России, Минтруд России и Роструд, также укрепляет отраслевые позиции Объединения и Профсоюза.

Наши планы

В марте 2026 года на состоявшемся Съезде Российского союза промышленников и предпринимателей принята Резолюция «100 шагов к экономическому лидерству», в резолюции отражены весьма важные аспекты в части развития социального партнерства, а именно:

- Повысить статус и зафиксировать полномочия объединений работодателей на всех уровнях социального партнерства (общероссийском, региональном, отраслевом) путем изменения (совершенствования) критериев их формирования (членства) с учётом отраслевой и региональной специфики.
- Дополнить положение о федеральных органах исполнительной власти полномочиями, направленными на развитие социального партнёрства в отраслях, относящихся к их ведению и задачами по их активному участию в этих процессах.
- Предусмотреть в законодательстве сохранение права сторон коллективных договоров давать оценку выполнению взаимных обязательств с возможностью его дополнения государственным контролем в соответствии с разработанными критериями.
- Подготовить изменения в законодательство, предусматривающие формирование вертикально интегрированной системы объединений работодателей на единых организационных и методических принципах на всех уровнях социального партнёрства, в том числе установить обязательное членство каждого объединения работодателей в вышестоящем объединении, предусмотреть введение обязательности членства крупнейших и социально значимых компаний в одном из объединений.

Кроме того, актуализировано внедрение принципов ответственного ведения бизнеса, которые в последнее время значительно изменились. На самом деле задан тренд внедрения ESG-модели.

ESG (расшифровывается как «окружающая среда», «общество» и «корпоративное управление») – это подход к ведению бизнеса, который оценивает компании не только по финансовым показателям, но и по их влиянию на экологию, общество и качество управления.

Концепция строится на трёх ключевых направлениях (принципах), каждое из которых отражает отдельный аспект деятельности компании:

1. Окружающая среда. Оценивает, как бизнес воздействует на природу и климат. Сюда входят выбросы парниковых газов, энергопотребление, использование воды и сырья, обращение с отходами, экологичность производства и логистики.
2. Общество. Касается взаимодействия Организаций с сотрудниками, заказчиками и публичной властью. Это включает безопасность труда, развитие персонала, соблюдение прав человека, качество услуг и ответственность перед потребителями.
3. Управление. Характеризует эффективность системы управления. В фокусе – распределение полномочий, внутренний контроль, управление рисками (включая профессиональные), корпоративная этика, прозрачность отчётности и механизмы принятия решений.

Зачем это нужно? Внедрение ESG-принципов даёт компаниям ряд преимуществ:

- Повышение эффективности системы управления рисками. Анализ ESG-факторов помогает выявлять потенциальные угрозы (например, изменения в законодательстве или экологические риски) на ранних этапах.
- Рост инвестиционной привлекательности. Прозрачность в раскрытии нефинансовой информации делает бизнес более понятным для инвесторов и кредиторов.

- Укрепление репутации. Последовательное следование ESG-принципам повышает доверие со стороны заказчиков, партнёров, регуляторов и общества в целом.
- Привлечение заказчиков и сотрудников. Всё больше людей учитывают экологическую и социальную ответственность Организации при выборе работодателя или партнёра.

Такая ESG-модель уже доказала в ряде сфер экономики свою состоятельность. С одной стороны, бизнес хорошо понимает запросы и потребности населения, как работодатель, находясь в непрерывном диалоге с людьми. С другой – очевидно, что государственно-частное партнёрство сегодня является одним из главных механизмов решения социальных задач.

Не секрет, что многие Организации ЖКХ в своей хозяйственной деятельности, которая по факту не является предпринимательской, работают не по экономически обоснованным ценам и тарифам. При этом, не во всех субъектах РФ приняты нормативные акты по покрытию выпадающих доходов таких Организаций. Представляется, что в предстоящем периоде деятельности ОООР ЖКК в публичной деятельности, учитывая разно уровневые попытки не допускать роста тарифов, необходимо придать другую окраску покрытия выпадающих доходов организаций ЖКХ, а именно, как элемент государственно-частного партнёрства. Такой подход позволит Организациям иметь доходную деятельность, позволяющую решать стоящие социальные задачи.

В этом контексте будет более полно востребована Доктрина по развитию ОССП, утверждённая ОООР ЖКК и Профсоюзом и одобренная решением Рабочей группы №1 РТК (протокол №1 от 21 января 2025г.).

Необходимо постоянно держать в центре внимания трудоустройство в отрасли участников специальной военной операции (СВО) и инвалидов, поддержка участников СВО и их семей, являющихся работниками Организаций ЖКХ.

Важной задачей является увеличение количества субъектов РФ, где внедрена и функционирует предлагаемая ОООР ЖКК модель развития ОССП (приведена ниже).

Помимо создания вертикально интегрированной системы объединений работодателей, на этом же принципе должна строится ОССП, которая на отраслевом уровне объединяет и координирует действие региональных отраслевых систем.

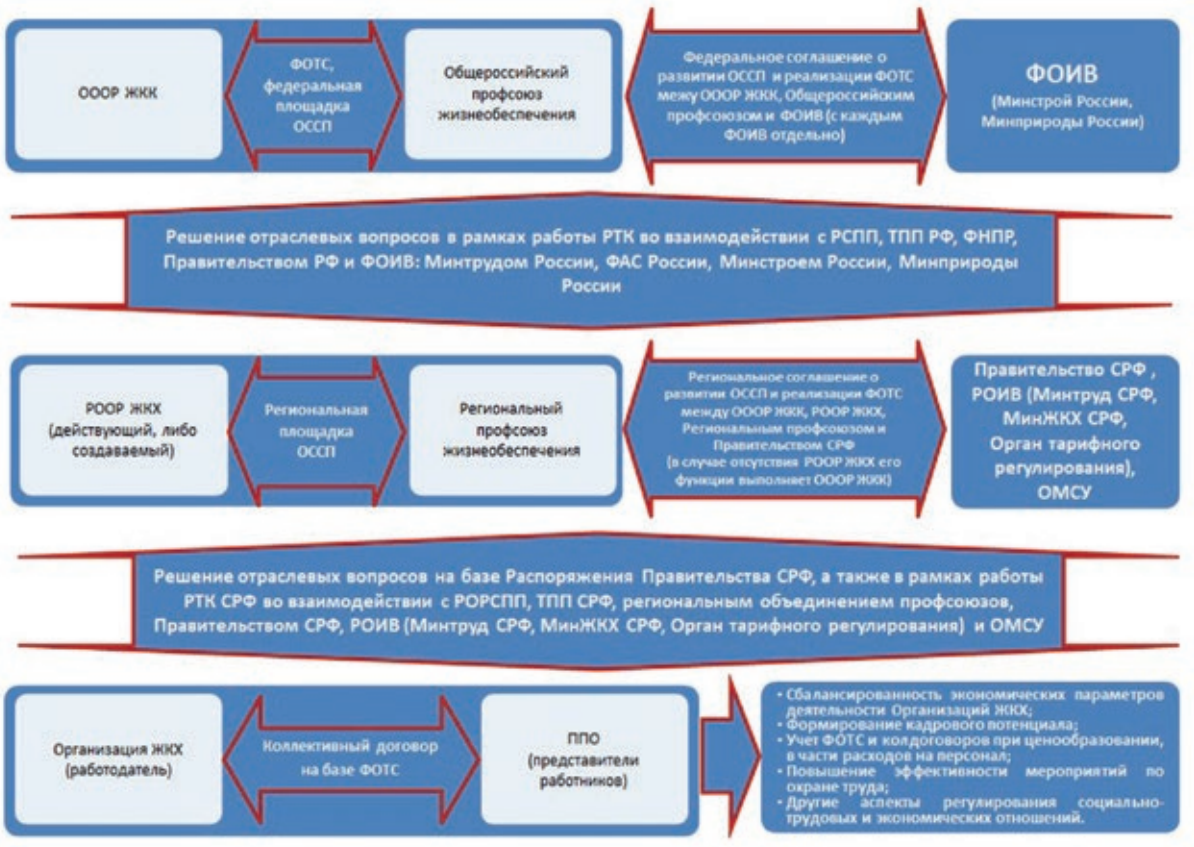
Эта логика также следует из содержания ФОТС, нацеленного на формирование вертикально интегрированной ОССП.

Повышение экономической эффективности Организаций ЖКХ во многом должно базироваться на планировании хозяйственной деятельности.

Важно учитывать и ранее приобретенный и неутраченный опыт «советского» периода. Уникальность советской экономики заключалась не только в централизованном планировании. Высокую эффективность обеспечила ориентация на снижение издержек в хозяйственной деятельности.

Исходное положение такое, при условии выполнения плана производства в натуральном выражении, снижение издержек было главной задачей и продуманно поощрялось в контексте хозяйственного расчёта.

Предприятие получало фиксированную часть экономии, в том числе обычно – всю экономию первого года. Её половина делилась поровну между инициаторами и руководителем, под свою ответственность реализовавшим предложенные новации. Другая половина – между всеми работниками предприятия вне зависимости от наличия или отсутствия их вклада в снижение издержек.



Модель развития ФОССП и интегрированных в нее РОССП

Эта модель, заимствованная из опыта артелей, заинтересовывала коллектив в поддержке «умников», которые воспринимались как курицы, несущие золотые яйца не только для себя, но и для всех. Это формировало не представимый ныне психологический климат, объединяющий работников и руководство в единый коллектив, нацеленный на рост эффективности, повышение производительности и фонда оплаты труда.

В результате, в постсоветское время, натуральные показатели планирования уступили место стоимостным, позволяющим объединять разнородные товары при разработке прогнозов, а также в плане и отчёте. А опора на стоимостные показатели объективно переориентировала экономику со снижения издержек на рост дохода. Эта цель была рыночной, капиталистической по своей природе, и её распространение закономерно привело к перерождению социалистической модели в обычную капиталистическую.

Представляется принципиально важным отметить, что ориентация на рост дохода объективно, в силу корпоративных устремлений способствует завышению издержек. Именно это стало главным фактором, обусловившим пресловутый «затратный характер» нынешней рыночной экономики. Отчасти этим можно объяснить, почему в сфере ЖКХ медленно реализуются инвестиционные программы, не нашли широкого применения энергосервисные контракты, которые не внедряются в современные комплексы при содержании и управлении МКД и функционирование коммунальной инфраструктуры.

В современных условиях необходимо сделать ставку на управление на основе цифровых платформ, носящее высоко формализованный характер и осуществляемое на основе прямого сбора и обработки огромных массивов первичных данных без сложной системы бюрократических посредников, что может создать не только технологические предпосылки, но и прямую необхо-

димость широкомасштабного планирования, которое объективно, в силу самой природы такого управления является его непосредственным содержанием.

В силу изложенного, цифровизация системы управления ЖКХ как таковая, вне зависимости от ценностных ориентировок и субъективных предпочтений, может придать современный импульс для развития и расширения планирования как отрасли, так и трудовых коллективов.

Не за горами появление в отрасли, или нацеленных на отрасль, эффективных, а не декоративных профессиональных центров компетенций, как современного тренда инновационной экономики.

В других отраслях такие центры уже активно действуют и поддерживают масштабную государственную программу, направленную на развитие инновационной экономики страны. Этот проект ориентирован на внедрение новейших технологий и оборудования в производство, расширение компетенций инженерного кадрового фонда, повышение производительности труда и, как следствие, укрепление технологического суверенитета России.

Важным является направление по внедрению СМАРТ-стандартов, как инструмента снижения издержек в жилищной сфере.

Стандартизация в России стремительно трансформируется, происходит технологическая революция, вместо бумажных носителей информации внедряются цифровые сервисы. Имя этой технологической революции «СМАРТ-стандарты» в качестве цифрового инструмента автоматизации функций управления. Формализация данных поможет смягчить некоторые содержательные и организационные проблемы, связанные с разработкой документов по стандартизации. Но главное – современный цифровой стандарт представления документов и сервисы, построенные на обработке структурированных данных, способны разрешить множество вопросов их практического использования.

В рамках рабочей группы при Минстрое России по развитию ОССП и реализации ФОТС, ООО Р ЖКК была предложена **Концепция по введению федеральных стандартов управления многоквартирными домами** (далее – Концепция, МКД).

На первом этапе, Концепция направлена на повышение эффективности и прозрачности деятельности по управлению МКД, обеспечение более детального регулирования состава работ и услуг, выполняемых лицами, осуществляющими управление МКД, устранение рисков неисполнения требований законодательства, и порядка определения стоимости таких работ и услуг. Предлагается введение федеральных стандартов управления МКД (далее – Стандарт), дифференцированных по типам МКД и по уровню обслуживания таких МКД, которые инкорпорируют все обязательные требования законодательства, связанные с этой сферой.

При этом, предусмотрена разработка трёх базовых Стандартов - по управлению МКД, по содержанию общего имущества МКД и по текущему ремонту общего имущества МКД.

Каждый Стандарт, исходя из обязательных требований законодательства, будет определять перечень работ и услуг, необходимых для надлежащего содержания общего имущества в МКД в соответствии с типом МКД и выбранным уровнем обслуживания такого МКД.

Исходя из перечня работ и услуг, установленных этими стандартами, для каждого стандарта предлагается установить набор требований к наличию и квалификации персонала и к материально-техническому обеспечению (далее – МТО) в части наличия оборудования, инструментов, устройств, специализированной техники и др., либо лица, осуществляющего управление МКД, либо подрядной организации, выполняющей отдельные виды работ по договору с указанным лицом.

Введение стандартов повысит прозрачность деятельности лиц, осуществляющих управление МКД, даст собственникам помещений в МКД понимание об объеме работ и услуг, необходимых для надлежащего содержания общего имущества в МКД, позволит лицам, осуществляющим управление МКД, оценить собственные ресурсы на предмет их соответствия установленным требованиям до начала управления МКД, повлечет увеличение эффективности контрольных (надзорных) мероприятий, осуществляемых органами государственного жилищного надзора и муниципального жилищного контроля.

На втором этапе, в Концепцию включена необходимость разработки технологических регламентов и технологических карт.

Вначале необходимо установить для каждого элемента МКД минимальный (необходимый) перечень работ (услуг), обеспечивающий надлежащее содержание такого элемента.

В этих целях можно либо определить перечень отдельных технологических операций в отношении элемента общего имущества, каждая из которых должна выполняться в соответствии с технологической картой, а совокупность таких технологических карт будет образовывать технологический регламент, либо сразу определить технологический регламент, регламентирующий все или отдельные операции в отношении элемента общего имущества.

Технологические регламенты должны определять, в том числе, требования к материальным и трудовым ресурсам, необходимым для реализации соответствующего технологического процесса.

Технологические регламенты, обязательные к исполнению в отношении каждого элемента общего имущества в МКД предлагалось утвердить поправками в постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2013 № 290.

Реализация данных предложений позволило бы обеспечить дифференциацию по типам МКД и по уровню обслуживания таких МКД требований к составу работ и услуг по содержанию общего имущества в МКД, требований к персоналу и материально-техническому обеспечению либо лица, осуществляющего управление МКД, либо подрядной организации, выполняющей отдельные виды работ по договору с указанным лицом.

Таким образом обеспечивается упрощение порядка выбора состава работ и услуг по содержанию общего имущества в МКД, повышение эффективности и прозрачности деятельности по управлению МКД, усиление контроля за такой деятельностью.

Регулирование минимального размера платы за содержание общего имущества в МКД

Исходя из соответствующих определенному стандарту управления МКД перечня работ (услуг) и требований к персоналу и МТО предлагается установить порядок определения минимального размера платы за содержание жилого помещения, обеспечивающего надлежащее качество работ (услуг) по содержанию и текущему ремонту общего имущества в МКД.

Предлагается обязанность по установлению минимального размера платы за содержание жилого помещения возложить на органы местного самоуправления в соответствии с Методическими указаниями, утверждаемыми приказом Минстроя России.

Методические указания должны содержать формулы расчета, учитывающие положения ПП РФ от 03.04.2013 № 290, ПП РФ от 13.08.2006 № 491, ПП РФ от 15.05.2013 № 416 и предусматривающие применение положений ФОТС и о стоимости МТО, необходимого для соответствия Стандарту.

Введение в законодательство Методических указаний по формированию стоимости услуг по содержанию жилого помещения в МКД позволит создать единообразие в системе ценообразования, установить единый порядок подготовки предложений управляющей организацией, исключить случаи, когда собственники помещений отказываются принимать решение о проведении и финансировании текущего ремонта, о необходимости соблюдать требования ФОТС в части оплаты труда и расходов на социальные нужды персонала.

Регулирование минимального размера платы за содержание жилого помещения предлагается ввести с целью исключения недостаточного финансирования работ и услуг по содержанию общего имущества в МКД, недопущения ухудшения технического состояния МКД, обветшания жилищного фонда, нарушений качества предоставляемых услуг, снижения комфорта проживания граждан.

Комплексная реализация Концепции позволит снизить управленческие и эксплуатационные издержки, обеспечит сохранение жилищного фонда, повысит комфорт граждан, позволит построить эффективную, прозрачную модель системы управления МКД, создать организационно-правовую базу для внедрения цифровых сервисов.

Инструменты снижения издержек в коммунальной сфере

Вопросы энергосбережения являются ключевой темой коммунальной повестки последних десяти лет, после принятия федерального закона № 261-ФЗ от 23.11.2009 (далее – Закон № 261-ФЗ) об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности. На сегодняшний день одним из способов решения проблем энергосбережения является практика энергосервисных контрактов (далее – ЭСК).

Целью ЭСК, включая обязательные и дополнительные условия, является осуществление исполнителем действий, направленных на энергосбережение и повышение энергетической эффективности использования энергетических ресурсов заказчиком. Таким образом, цель ЭСК двоякая: с одной стороны, энергосбережение (то есть, элементарная экономия ресурса), а с другой, выработка мер по повышению энергетической эффективности.

В числе прочих факультативных условий в ЭСК может включаться обязанность исполнителя провести установку приборов учета используемых энергетических ресурсов, условие об определении цены исходя из достигнутых или планируемых показателей, или иные условия (п. 3 ст. 19 Закона № 261-ФЗ).

Очевидная цель ЭСК – стремление к экономии, а для того, чтобы данный договор не являлся пустой формальностью, Закон № 261-ФЗ исходит из целевых ориентиров, которые увязываются с условиями оплаты.

Несмотря на очевидные экономические стимулы, ЭСК не получили должного распространения в коммунальной сфере и в ЖКХ в целом.

С целью повышения мотивации РСО для применения ЭСК, ОООР ЖКК совместно с партнёрской организацией «Среда цифровая» работает над концепцией внедрения пилотного проекта по платформенным решениям и внедрению ЭСК, что даст возможность снижать производственные издержки и использовать экономию для увеличения фонда оплаты труда внутри долгосрочного периода тарифного регулирования на основе норм законодательства:

А) П. 7 ст.25 Закона №261-ФЗ: «Расходы на проведение мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности, обеспечивающих достижение утвержденных целевых показателей энергосбережения и повышения энергетической эффективности, а также на прове-

дение мероприятий, обязательных для включения в программы в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности организаций, осуществляющих регулируемые виды деятельности, подлежат учету при установлении цен (тарифов) на товары, услуги таких организаций (в том числе при определении инвестированного капитала, учитываемого при установлении долгосрочных тарифов) с учетом данных прогноза социально-экономического развития Российской Федерации;

Б) П.8 ст.25 Закона № 261-ФЗ : «При осуществлении государственного регулирования цен (тарифов) на товары, услуги организаций, осуществляющих регулируемые виды деятельности, должно предусматриваться сохранение за такими организациями экономии, полученной ими при осуществлении регулируемых видов деятельности в результате проведения мероприятий по сокращению объема используемых энергетических ресурсов (в том числе потерь энергетических ресурсов при их передаче), при условии, что затраты на проведение этих мероприятий не учтены и не будут учтены при установлении регулируемых цен (тарифов) на товары, услуги таких организаций (за исключением услуг по передаче электрической энергии и (или) сбытовых надбавок гарантирующих поставщиков), не финансировались и не будут финансироваться за счет бюджетных средств. При этом указанная экономия должна быть сохранена за организациями, осуществляющими регулируемые виды деятельности, и не может быть исключена из необходимой валовой выручки таких организаций на период не менее чем пять лет, а для организаций, которые оказывают услуги по передаче электрической энергии, и гарантирующих поставщиков, - на десять лет с начала периода регулирования, следующего за периодом, в котором указанная экономия была достигнута, в том числе путем установления объема потерь энергетических ресурсов при их передаче, учитываемых при государственном регулировании цен (тарифов) на услуги по передаче энергетических ресурсов, на уровне, соответствующем уровню, имеющемуся до проведения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности, с учетом заданной при установлении долгосрочных тарифов динамики снижения».

В результате тенденция развития платформенных решений такова, что РСО будут нацелены на:

- Более детальное погружение в цифровые технологии.
- Возврат к централизованному управлению и оптимизации технологических процессов.
- Интерес к привлечению внебюджетных источников для проектов по цифровизации.

В связи с этим, появляются все больше запросов в технических заданиях на:

- Скорость получения данных для принятия оперативных управленческих решений.
- Получение верифицированных данных.
- Возможность работать с огромным количеством разных устройств и датчиков и разными системами.
- Наличие мощных аналитических возможностей при работе с разными данными.
- Возможности платформы работать напрямую пользователь-платформа без привлечения IT доработок.
- Возможности перераспределения экономических эффектов по другим статьям необходимого финансирования, например, увеличения ФОТ.

Наряду с изложенным, ОООР ЖКК последовательно на всех профессиональных площадках инициирует постановку вопроса перед Правительством РФ об отказе от предельного Индекса изменения платы граждан за коммунальные услуги, как сдерживающего механизма для установления

экономически обоснованных тарифов РСО и платы на услуги УО и приведение их в соответствие с экономическими обоснованными расходами Организаций ЖКХ, либо безусловно покрывать образовавшуюся разницу за счёт бюджета. Кроме того, в целях экспертного сопровождения процессов ценообразования необходимо создавать систему негосударственной экспертизы тарифов на коммунальные услуги и платы за жилищные услуги, в том числе экспертизы статей расходов, включаемых в необходимую валовую выручку, как РСО, так и жилищных организаций. При этом, реальный переход на экономически обоснованные тарифы должен сопровождаться конкретными мероприятиями хозяйствующих субъектов по снижению непроизводительных затрат (издержек) и мерами органов публичной власти по совершенствованию системы адресной поддержки малообеспеченных граждан при оплате ЖКУ.

Программы социального развития РСО

Ещё в декабре 2021 года съезд РСПП утвердил Социальную хартию российского бизнеса, о высокой социальной ответственности работодателей, управление ESG факторами, «которое отвечает долгосрочным экономическим интересам и целям устойчивого развития бизнеса и страны, опирается на высокие стандарты деловой этики и поведения, основывается на принципах взаимодействия и партнёрства с заинтересованными сторонами, на соблюдении прав человека, способствует достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан». Если посмотреть на эти посылы и их адаптацию в сфере ЖКХ, то корпоративная практика применения в нашей отрасли абсолютно не радужная, особенно в части оплаты труда работников.

У многих организаций сферы ЖКХ отсутствуют необходимые средства на содержание персонала, в том числе на выплату зарплаты, сопоставимой с другими отраслями экономики. В публичном пространстве заявлено, что средняя зарплата по РФ в 2026 году достигнет 100 тыс.руб. В ЖКХ эти показатели в разы меньше. В большинстве субъектов РФ не выполняются нормы ФОТС с минимальной месячной тарифной ставкой в объёме МРОТ. Ситуация усугубится при дальнейшем росте МРОТ, учитывая заведомую убыточность многих РСО при долгосрочности регулирования и индексации фондов оплаты труда на второй, третий, четвертый и пятый год на индекс потребительских цен. Уже сейчас в коммунальной сфере внутри долгосрочного периода регулирования на третий год – более 40-50% основного производственного персонала получают только МРОТ. Результат на 100% предсказуем – катастрофически увеличатся темпы исхода кадров и начнется массовое банкротство Организаций ЖКХ.

В сфере ЖКХ осуществляют деятельность свыше 25 тыс. регулируемых РСО. В настоящее время, учитывая катастрофическое состояние кадровой обеспеченностью в отрасли, совместно со структурными подразделениями ФАС России проводится конструктивная работа по обсуждению программ социального развития РСО и в рамках деятельности РТК очевидно потребуется проработка и внесение изменений в действующие нормативно-правовые акты, включая Основы ценообразования.

Это также вызвано тем, что с 2018 года по 2026 год государственные и муниципальные предприятия сферы ЖКХ (ГУП и МУП) были лишены источника собственного развития в виде расчетной предпринимательской прибыли (РПП) на выполнение необходимых мероприятий, связанных с переходом на профессиональные стандарты и ликвидацию образовательного разрыва специалистов РСО, а также другие направления социального развития трудовых коллективов. Только в 2026 году с принятием Постановления Правительства РФ от 30.05.2026 № 663 «О внесении изменений в

некоторые акты Правительства Российской Федерации» возвращается возможность поэтапного возвращения РПП в регулирование ГУП и МУП в сферах теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения, в частности определено, что «Расчетная предпринимательская прибыль регулируемой организации, являющейся государственным или муниципальным унитарным предприятием, при установлении (корректировке) цен (тарифов) на 2027 год определяется в размере 2 процентов объема расходов, указанных в абзаце первом настоящего пункта, на 2028 год – в размере 3 процентов объема расходов, указанных в абзаце первом настоящего пункта, на 2029 год и последующие периоды регулирования – в размере 5 процентов объема расходов, указанных в абзаце первом настоящего пункта».

Вместе с тем, нормативная прибыль РСО как источник компенсации социальных расходов не учитывается Органами ГТР в полном объеме, в том числе по индексации фондов оплаты труда на основе ФОТС на темпы роста МРОТ в РФ, а как известно, они превышают индекс инфляции.

Источником финансирования программ социального развития предлагается определить исходя из норм действующего законодательства о ГТР расходную часть, включая расходы на ФОТ, нормативную прибыль РСО ЖКХ, а также с учетом новел законодательства, введенных ППРФ № 663 для ГУП и МУП теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения еще с учётом РПП. Финансирование программ соцразвития РСО ЖКХ за счет тарифа предлагается распространить на социально ответственных работодателей – участников ОССП.

По существу, в рамках регулирования ценообразования стоит задача дать с федерального уровня импульс развитию полноформатных региональных ОССП.

С рядом субъектов РФ, таких как Новгородская, Нижегородская, Свердловская, Тюменская области, Камчатский край такая работа уже проводится. Недавно на заседании РТК дана положительная оценка деятельности Новгородской Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в том числе отмечены значимые успехи в части сферы ЖКХ. Например, в декабре прошлого года на заседании Новгородской Комиссии рассмотрено состояние социального партнёрства в ЖКХ и намечены нужные действия.

Перспективный вектор развития ОССП

Президент России В.В. Путин неоднократно заявлял о важности поддержки ответственного бизнеса, который конкретными делами помогает своей стране, реализует проекты в социальной сфере, в области защиты окружающей среды. В феврале 2024 г. в послании Федеральному Собранию Глава государства отдельно подчеркнул, что меры государственной поддержки должны быть увязаны с повышением заработных плат, улучшением условий труда и социальных пакетов для работников.

Именно понимание всех тенденций развития экономических, социально-трудовых отношений в сфере ЖКХ привело к пониманию разработки и утверждения Доктрины по развитию ОССП, одобренной Рабочей группой РТК от 21.01.2025г., для достижения Стратегической цели уставной деятельности ОООР ЖКК и Профсоюза жизнеобеспечения по формированию, обеспечению эффективного функционирования и развития ОССП для защиты на территории РФ охраняемых законом общих, в том числе профессиональных, экономических и имущественных интересов и прав хозяйствующих субъектов сферы ЖКХ (работодателей) – участников ОССП и их работников, осуществления координации предпринимательской деятельности участников ОССП.

В сфере ЖКХ функционирует ОССП, представленная работодателями и профсоюзными организациями на базе ФОТС в ЖКХ РФ (в настоящее время на период 2023-2028).

В ФОТС уже сейчас предусмотрена ежегодное установление ставки первого разряда исходя из темпов МРОТ, а также индексация на прогнозный индекс потребительских цен (далее – прогнозный ИПЦ), устанавливаемый МЭРТ, если темпы роста МРОТ будут ниже указанного индекса.

В связи с вышеизложенным и состоявшимся обсуждением на совместном заседании рабочих групп Экспертного совета по ЖКХ при ФАС России, ОООР ЖКК и Профсоюз жизнеобеспечения предложили:

- инициировать перенос срока принятия МРОТ на следующий календарный год до 1 октября текущего года;
- производить ежегодную корректировку ФОТ в составе НВВ в соответствии с ФОТС и другими правовыми актами социального партнерства, улучшающими условия ФОТС не ниже, чем на темпы роста МРОТ в случае, если ни превышают прогнозный ИПЦ (или как вариант отдельный прогнозный индекс в отношении ФОТ РСО);
- инициировать актуализацию нормативов численности РСО по всем регулируемым видам деятельности;
- при установлении тарифов и ежегодной корректировке ФОТ на 2-5 годы учитывать изменение численности, рассчитанной по нормативам и оформленной в штатном расписании;
- исключить применение индекса эффективности операционных расходов и индекса изменения количества активов для расходов на ФОТ;
- отменить индекс изменения размера вносимой гражданами платы за коммунальные услуги с одновременным развитием института адресных субсидий.

Задачи по вовлечению в ОССП управляющих организация также необходимо решать на базе формирования понятных правил функционирования экономики УО и механизмов ценообразования.

Предложенный подход продиктован тем, что обеспечение социального партнерства и реализация его принципов при регулировании трудовых и иных непосредственно связанных отношений, включая исполнение правовых актов социального партнерства (ФОТС, региональные ОТС, улучшающие условия относительно ФОТС, коллективные договоры) определены в законодательстве в статусе конституционных обязательств государства (ст.75.1 и п.е4 ч.1 ст.114 Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса, законодательство о ГТР, другие НПА).

Резюмируя изложенное, отмечая, что «кадры решают всё» в вопросе обеспечения технологического лидерства, РСПП, в членскую базу которого входит ОООР ЖКК, по поручению Президента РФ учредили ежегодную Национальную премию «Лидеры ответственного бизнеса» по 7-ми тематическим (номинациям) направлениям:

- ♦ За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на поддержку семьи, молодёжи и детей, улучшение демографической ситуации.
- ♦ За вклад в достижение национальных целей и задач экологической и климатической направленности.
- ♦ За вклад в достижение национальных целей и задач обеспечения технологического лидерства.
- ♦ За вклад в устойчивое развитие территорий, создание благоприятной среды для жизни населения в регионах присутствия компании.

- За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на развитие человеческого потенциала.
- За вклад в развитие ответственного инвестирования и финансирование проектов в сфере устойчивого развития.

Компании, которые претендуют на получение этой премии, имеют широкий спектр корпоративных программ, направленных на работников, поддержку семейных ценностей, на социальные гарантии для работников сверх установленных законодательством и ряд других.

В этой связи, ориентируясь на «уходящий поезд» с передовиками отечественного бизнеса, ОООР ЖКК и Профсоюзу жизнеобеспечения, для придания нового качества развитию экономических и социально-трудовых отношений в сфере ЖКХ на современном этапе, предстоит большая работа по комплексной реализации ФОТС, с учётом современных реалий на перспективу улучшить его содержательную часть для практического применения организациями сферы ЖКХ и органами публичной власти.

Награды РСПП, полученные ОООР ЖКК


ПОЧЁТНАЯ ГРАМОТА
награждается
Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения
за большой вклад в развитие социального партнерства в сфере труда и решение социально – трудовых вопросов


ПОЧЁТНАЯ ГРАМОТА
награждается
КОЧЕГАРОВ
Анатолий Дмитриевич
за большой вклад в развитие социального партнерства в сфере труда и решение социально – трудовых вопросов

Награды, учрежденные ОООР ЖКК

9 января 2025 года было утверждено Положение о наградах ОООР ЖКК (протокол Правления ОООР ЖКК № 5/2025-3 от 09.01.2025).

В соответствии с этим Положением Наградами ОООР ЖКК являются **«Золотой знак ОООР ЖКК» и «Почетная грамота ОООР ЖКК».**

«Золотым знаком ОООР ЖКК» могут награждаться руководители Организаций и работники сферы ЖКХ, включая работников Профсоюза жизнеобеспечения (далее – лауреаты) за вклад в производственную, экспертную, научно-методическую, научно-исследовательскую работы и образовательную деятельность в рамках функционирования ОССП.

«Почетной грамотой ОООР ЖКК» могут награждаться руководители, работники и Организации ЖКХ, а также отраслевые профсоюзные организации и их работники (также лауреаты).

Награждение лауреатов «Золотым знаком ОООР ЖКК» и «Почетной грамотой ОООР ЖКК» осуществляется по решению Правления или Президента ОООР ЖКК, а также по представлению социальных партнёров, региональных отраслевых объединений работодателей ЖКХ (РООР ЖКХ), других ассоциированных организаций и руководителей Организаций ЖКХ – участников ОССП.





ОТЗЫВЫ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОООР ЖКК



Шохин Александр Николаевич –
Президент Российского союза промышленников и предпринимателей

Уважаемый Анатолий Дмитриевич!

Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения последовательно представляет и защищает интересы работодателей, способствует развитию социального партнерства и укреплению кадрового потенциала жилищно-коммунального комплекса.

Активная и конструктивная позиция объединения способствует выработке взвешанных решений по ключевым вопросам отрасли, повышению ее инвестиционной привлекательности и созданию условий для устойчивого развития предприятий сферы жизнеобеспечения.

Особого внимания заслуживает работа объединения по продвижению принципов социальной ответственности бизнеса, совершенствованию условий труда, охране здоровья работников и развитию корпоративной культуры.

Сегодня объединение является значимой площадкой для диалога бизнеса, органов власти и профессионального сообщества. Его деятельность вносит весомый вклад в формирования современной, устойчивой и эффективной системы жизнеобеспечения страны.

Желаю Вам и коллективу объединения дальнейшей плодотворной работы, успешной реализации намеченных инициатив и новых достижений.



Нифонтов Дмитрий Юрьевич -
заместитель директора Департамента развития
жилищно-коммунального хозяйства Минстроя России.

ЖКХ является одной из самых социально значимых отраслей современной российской экономики, которая одновременно является сложной и многоуровневой, а ее деятельность в значительной степени формирует соответствующее качество жизни населения, отражая степень цивилизованности общества, культуры его быта и образ жизни, и служит одной из важнейших предпосылок развития экономического потенциала страны.

Не секрет, что наша страна находится в особых климатических условиях, от теплого и умеренного климата на юге, до холодного и сурового климата в наших северных регионах. Эти особенности ставят перед сферой ЖКХ, которая является сферой жизнеобеспечения, задачи постоянного развития, внедрения новых технологий, и, соответственно, привлечения квалифицированного кадрового состава.

Развитие кадрового потенциала является одним из важнейших направлений деятельности нашего Министерства и его департаментов. Особая чувствительность в этом вопросе наблюдается в направлении кадрового обеспечения в сфере ЖКХ.

Важно отметить необходимость ежегодного обновления и постоянного контроля существующих систем и механизмов, с помощью которых сегодня нашим гражданам предоставляются услуги ЖКХ. Тут речь идет не только об административном персонале, но и о привлечении работников профессионального среднего звена, а это плотники, сантехники, сварщики, инженеры. Не стоит забывать и о чрезвычайных ситуациях, с

которыми мы сталкиваемся в силу природных условий или аварийных ситуаций, в связи с чем необходимо иметь бригады, которые на круглосуточной основе проводят дежурства. В данной области также наблюдается некоторый кадровый голод.

Если говорить об условиях труда специалистов сферы жизнеобеспечения, то, безусловно, стоит отметить невысокую по сравнению со средними значениями заработную плату.

Низкая заработная плата на предприятиях ЖКХ является очевидной причиной, которая негативно влияет на развитие кадрового потенциала в этой области. Это снижает привлекательность и престижность профессий сферы ЖКХ, в частности для молодых специалистов. В том числе по этой причине на фоне развития технологий ощущается острая нехватка персонала, обладающего уникальными квалификациями профессий будущего.

Непривлекательность сферы ЖКХ приводит к нехватке научных и научно-педагогических кадров, что затрудняет развитие системы подготовки персонала и программ по повышению квалификации. Данный фактор может приводить к несоответствию уровня компетенции специалистов жилищной сферы требованиям к выполняемым работам.

Учитывая, что от состояния сферы жизнеобеспечения напрямую зависит комфорт проживания наших граждан, что влияет в том числе на их физическое и моральное состояние, необходимо обеспечить высочайшее качество жилищно-коммунальных услуг, которое, в свою очередь, даст предпосылки к росту потенциала всей нашей страны. А для этого, безусловно, необходимо пристальное внимание уделять специалистам сферы ЖКХ, их квалификации и условиям труда.

При этом важно помнить, что сфера ЖКХ является социально значимой, в связи с чем необходимо обеспечить баланс интересов между исполнителями и потребителями услуг.

С одной стороны, необходимо достаточное финансирование, обеспечивающее предоставление исполнителями качественных услуг, в том числе за счет конкурентоспособной заработной платы специалистов. С другой стороны, стоимость услуг должна быть разумной, посильной для потребителей и не должна приводить к ухудшению их финансового состояния.

Обеспечению такого баланса способствует развитие системы социального партнерства. В том числе по этой причине Минстрой России активно взаимодействует с Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения и Общероссийским профессиональным союзом работников жизнеобеспечения.

Минстрой России является участником трехстороннего Соглашения по развитию отраслевой системы социального партнерства и реализации Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации.

Основной целью Соглашения является содействие развитию добросовестного предпринимательства в ЖКХ, повышению надежности и качества жилищных и коммунальных услуг путем достижения должного уровня коллективно-договорных отношений и кадровой обеспеченности организаций ЖКХ в субъектах РФ, вовлечения участников правоотношений в процесс регулирования социальнотрудовых и экономических отношений и реализации ФОТС на базе принципов отраслевой системы социального партнерства.

В рамках реализации Соглашения Минстрой России и наши социальные партнеры многого достигли.

В 2023 году Министерство поддержало включение в Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений на 2024 год дополнительного раздела «Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства». В дальнейшем Минстрой России подтвердил позицию о сохранении в Единых рекомендациях раздела ЖКХ.

В 2024 году при Министерстве создана Рабочая группа по развитию социального партнерства в сфере ЖКХ для реализации Соглашения и выработки других механизмов повышения эффективности взаимодействия участников жилищных отношений под моим руководством.

В том же году Минстрой России рекомендовал исполнительным органам субъектов Российской Федерации организовать работу по построению региональных отраслевых систем социального партнерства, способствующих совершенствованию социально-трудовых и экономических отношений в сфере ЖКХ во взаимодействии с ОООР ЖКК и Профсоюзом.

При Минстрое России также действует межведомственная рабочая группа по формированию кадровой политики в ЖКХ с участием представителей ОООР ЖКК и Профсоюза.

Минстрой России активно взаимодействует с ОООР ЖКК и Профсоюзом в целях выработки решений, направленных на привлечение специалистов в сферу ЖКХ и на обеспечение достойных условий труда таких специалистов. В рамках совместного взаимодействия мы ставим перед собой масштабные задачи, связанные с изменениями правового регулирования сферы ЖКХ, направленными на совершенствование ценообразования жилищно-коммунальных услуг и обеспечение кадровой стабильности на основе решения вопросов по достижению конкурентного уровня заработной платы в целях мотивации квалифицированных специалистов, что в конечном счете повлечет за собой улучшение качества услуг и повышение комфорта проживания наших граждан.

От имени Минстроя России, я поздравляю объединение работодателей с 10-летним юбилеем, хочу поблагодарить руководителей объединения за многолетнюю эффективную деятельность и желаю дальнейшего развития, процветания и плодотворной работы в предстоящие периоды.

Уверен, что совместными усилиями мы обязательно добьёмся улучшения жилищно-коммунального обслуживания наших граждан.



Василевский Александр Дмитриевич –

Председатель Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения

**Десять лет лицом к лицу: социальное партнерство –
драйвер развития жилищно-коммунального хозяйства России**

В эти дни Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖКК) отмечает свое первое десятилетие. Для Общероссийского Профсоюза работников жизнеобеспечения, это не просто юбилей уважаемого партнера. Эта дата рождения, у истоков которой мы стояли вместе, является также началом активной совместной деятельности по развитию отраслевой системы социального партнерства, как основного фактора стабильности всей отрасли.

В середине 2010-х годов отчетливо проявились проблемы, связанные с затяжным кризисом и последствиями начала реформирования ЖКХ. Сфера жизнеобеспечения требовала масштабных инвестиций, но без гарантий для людей, готовых работать в подвалах, на теплотрассах и водоканалах, никакие деньги не решают главную проблему — кадровый голод. Десять лет назад Профсоюз поддержал инициативу создания ОООР ЖКК, потому что мы понимали: без сильного, ответственного объединения работодателей невозможно выстроить честный диалог. Мы отказались от роли вечных оппонентов в пользу стратегического партнерства.

Наше сотрудничество носит характер конструктивного диалога и взаимодействия по всем вопросам, связанным с социально-трудовыми и экономическими отношениями в отрасли. Если рассматривать конкретные результаты, то в первую очередь таковым является заключение на федеральном уровне Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации (далее – ФОТС), основного правового акта социального партнерства. Этот документ нацелен прежде всего на защиту интересов Организаций ЖКХ и их работников в формировании экономики отрасли, реализации отраслевого и трудового законодательства в сфере ЖКХ.

Мы годами доказывали регуляторам простую истину: нельзя требовать качества воды и тепла, если в тарифе не заложена достойная оплата труда квалифицированного и рабочего персонала.

Сегодня механизм учета реального роста МРОТ и социальных гарантий в тарифах — это жизненная необходимость, которая останавливает отток кадров из коммунальных предприятий и управляющих компаний.

Также результатом этой рутинной, но необходимой работы стали определенные системные изменения. Единым фронтом выступая на площадках Российской трехсторонней комиссии, Общественного совета при Минстрое России, на заседаниях профильных комиссий Государственной Думы и Совета Федерации Федерального собрания РФ мы добились принятия Постановлений Правительства РФ №№1810,1834, дающие возможность пересмотра затрат на оплату труда в период долгосрочного регулирования. Вернули предпринимательскую прибыль и предприятиям тепло- и водоснабжения. Совместно с Минстроем мы пролоббировали включение раздела об особенностях оплаты труда в ЖКХ в Единые рекомендации для государственных и муниципальных учреждений.

Особая страница нашей истории — работа в новых регионах России. Когда наши люди поехали восстанавливать инфраструктуру в условиях СВО, совместные обращения Профсоюза и ОООР ЖКК привели к тому, что гражданский персонал ЖКХ, работающий в прифронтовых зонах, получил право на статус ветерана боевых действий. Это вопрос не только льгот, но и государственного признания мужества коммунальщиков.

Если говорить о ближайших перспективах, то своими задачами мы ставим:

- продолжать совместную работу по продвижению закрепления положений ФОТС в отраслевом жилищном законодательстве, в частности при установлении платы за услуги по содержанию МКД;
- добиваться внедрения Программ соцразвития и их учета при формировании расходов организаций в рамках тарифного регулирования;
- работать над реализацией мероприятий в рамках выполнения «дорожной карты» по повышению привлекательности профессий в сфере ЖКХ;
- совместно с научно-исследовательским Центром муниципальной экономики вести работу по совершенствованию нормативно-технической и научной базы в сфере жизнеобеспечения;
- активизировать совместную деятельность по контролю за реализацией ФОТС в организациях отрасли.

Конечно, одним из основных направлений нашей работы будет продолжение развития отраслевой системы социального партнерства на федеральном, региональном и локальном уровнях.

Мы создаем вертикально интегрированную систему: от федерального ФОТС до региональных соглашений, которых сегодня уже 37, и локальных коллективных договоров. В отрасли действуют 2321 коллективный договор. Это означает, что в большинстве отраслевых предприятий России не вспыхивают социальные конфликты. Работник знает свою цену, работодатель защищен понятными правилами игры, а государство получает надежный тыл. Наше партнерство — это прямой вклад в реализацию 75.1 статьи Конституции РФ о социальном партнерстве. Модель нашего партнерства в ЖКХ сегодня является примером и для других отраслей России.

Мы смотрим на следующие 10 лет с рабочим оптимизмом. Впереди — цифровизация и активное внедрение новых технологий в сферу жизнеобеспечения, переход на «умные» города, модернизация изношенных сетей и, главное, подготовка нового поколения специалистов. Мы глубоко убеждены, что договоренности социальных партнеров способствуют решению кадрового вопроса Организаций, установлению стабильности в отрасли и повышению эффективности деятельности предприятий.

Поздравляю руководство и коллектив ОООР ЖКК с юбилеем! Благодарю за то, что за эти годы вы ни разу не уклонились от сложного разговора.

Впереди у нас новые вызовы, но пока Профсоюз и Объединение работодателей смотрят в одну сторону, то в кранах будет течь чистая вода, в батареях – тепло, а в домах — гореть свет. С праздником, коллеги!



Хмельников Борис Вадимович –

Генеральный директор Центра муниципальной экономики, член Совета по вопросам жилищного строительства и содействия развитию жилищно-коммунального комплекса при Совете Федерации Федерального Собрания РФ, член Экспертного Совета Комитета Государственной Думы по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству

Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения совместно с Общероссийским профессиональным союзом работников жизнеобеспечения реализует систему социального партнерства в главном правовом акте – Федеральном отраслевом тарифном соглашении в жилищно-коммунальном хозяйстве.

С помощью ФОТС для работников сферы жизнеобеспечения создаются защищенные конституционными нормами условия оплаты труда, обеспечивающие достойный уровень заработной платы работников и систему мотивации, позволяющие с помощью соответствующих документов по нормированию труда реализовывать заданные темпы производительности труда в видах экономической деятельности по жилищно-коммунальному хозяйству, которые обеспечивают как условия проживания для всего населения нашей великой Родины, так и необходимые условия для развития всех отраслей экономики.

Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения систематически и целенаправленно стоит на страже интересов самой сложной комплексной сферы, включающей в себя многочисленные виды экономической деятельности. При этом эти виды деятельности включают в себя как регулируемые, так и нерегулируемые государством, что создает для Общероссийского отраслевого объединения необходимость проявления и универсальных и гибких методов работы с работодателями..

Хочется пожелать Отраслевому объединению работодателей дальнейших успехов в развитии социального партнерства и особенно увеличения числа работодателей, присоединившихся к Федеральному отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальном хозяйстве.



Туровинин Олег Михайлович –

Президент Регионального отраслевого объединения работодателей
«Ассоциация предприятий жилищно-коммунального комплекса Тюменской области»

Уважаемый Анатолий Дмитриевич!

Жилищно-коммунальное хозяйство одна из важнейших отраслей народного хозяйства непосредственно связана с удовлетворением одной из базовых нужд человека, нужды в жилище. Многоквартирные дома городов и населенных пунктов, а также усадебные дома представлены сообществами людей, которые не только организуются для обеспечения жизнедеятельности, но и являют критиками поставщиков услуг и ресурсов.

Организациям, осуществляющие свою деятельность в сфере ЖКХ требуется огромный набор материально-технических средств, квалифицированные управленческие, инженерно-технические и рабочие кадры. Кроме управленческих и инженерно-технических задач отрасль сталкивается с необходимостью решения множества социально-трудовых и иных экономических задач.

Люди, собственно, и органы власти всех уровней стараясь создать наилучшие условия для жизни, зачастую сталкиваются с противоречивыми точками зрения. В Тюменской области разрешением таких противоречий в режиме конструктивного диалога с региональными и местными органами власти занимается Тюменская областная ассоциация предприятий и организаций ЖКХ. Ассоциация накопила большой опыт решения инженерно-технических и социально-трудовых задач составляющих объективное представление о состоянии дел в отрасли региона.

Ассоциация в тесном взаимодействии с Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения являются организаторами и проводниками решений по развитию систем оплаты труда, наставничества, национальной системы квалификаций и других направлений. Технологическое развитие экономики стимулирует более активно заниматься обеспечением потребности в компетенциях со стороны работодателей. За каждым новшеством стоят конкретные квалификации. Именно отраслевые объединения работодателей способны грамотно формулировать запросы для регулирования и прогнозирования.



Борисов Валерий Алексеевич –

Председатель Правления Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз работодателей жилищно-коммунальных предприятий Калининградской области», член Правления, Председатель Комитета по техническому регулированию и инновациям ОООР ЖКК

Общероссийскому Объединению работодателей предприятий ЖКК десять лет

Десять лет, срок вроде бы небольшой, но сделано за это время очень многое.

Создание и становление Объединения вопрос не простой. Хотелось бы сказать о тех, кто в 2016 году стоял у истоков создания Объединения.

Мне выпала честь быть в числе тех региональных руководителей, кто задолго до 2016 года активно помогал и способствовал созданию Объединения. Нужно признать объединяющим и реальным лидером, с большим организационным и управленческим опытом изначально был Кочегаров Анатолий Дмитриевич – Президент ОООР ЖКК. Конечно же сказывался опыт работы на ответственных должностях руководителя как на региональном уровне, так и в структуре РОССТРОЯ РФ, работая начальником управления ЖКХ.

Нельзя не сказать о признанном лидере, наставнике, эксперте Филимонове Сергее Леонидовиче – Вице-президенте ОООР ЖКК, члене Экспертного совета Комитета Государственной Думы по жилищной политике и жилищно-коммунальному хозяйству, Доцент, заведующего кафедрой "Правового регулирования строительства и ЖКК" Межрегиональной академии инвестиционной сферы, Члене Совета по местному самоуправлению при Председателе Совета Федерации, члене Экспертного совета Министерства регионального развития, члене Экспертного совета Федеральной антимонопольной службы, разработчике федеральных нормативных актов, авторе комментариев (3-х изданий) к Жилищному кодексу РФ. Ведущий разработчик технологий управления жилищным фондом. Соавтор ИПК «СУПЕР МКД».

При создании Объединения большую помощь и поддержку оказал Председатель Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения Василевский Александр Дмитриевич, за что ему отдельное спасибо, он и сегодня в постоянном контакте и в гуще всех событий Объединения.

Нужно особо сказать о наших постоянных и мало заметных трудягах, которые взяли на себя всю текущую работу в Объединении, которую с честью и профессионально выполняют все эти десять лет, это наша трудовая династия Нефедовых: Нефедова Людмила Павловна – Заслуженный работник ЖКХ РФ, Ревизор ОООР ЖКК, по совместительству наставник и просто хороший специалист и человек.

Нефедов Владимир Александрович - Исполнительный вице-президент ОООР ЖКК, Председатель Комитета по финансово-экономической деятельности и информационному обеспечению Объединения.

Все члены Объединения, как при вступлении в Объединение, так и в рамках текущей деятельности, получая рассылку, решая организационные вопросы, постоянно общаются с нашими исполнителями, которые всегда помогут разобраться в самых сложных вопросах как текущей, так и в профессиональной деятельности.

В 2016 году, при создании Объединения пришлось делать и создавать практически всё с нуля. Не было контактной информации, элементарных данных о предприятиях ЖКХ Российской Федерации. Да и работали практически на голом энтузиазме. Если какие то финансовые средства и были, то за счёт прежних наработок и в первую очередь за счёт деятельности НП «Жилкоммунстройсертификация», где Генеральным директором был Кочегаров А.Д.

Членские взносы, на которые можно было содержать офис и исполнительный аппарат, стали формироваться несколько позже.

В декабре 2016 года, совместно с Профсоюзом жизнеобеспечения, была подписана Хартия работодателей сферы жизнеобеспечения и профессиональных союзов жизнеобеспечения Российской Федерации, в которой были утверждены главные этические правила осуществления профессиональной деятельности в том числе:

- предпринимательские цели, экономическая и социальная ответственность равнозначны, не противоречат, а дополняют друг друга;
- мы не намерены занимать выжидательную позицию и должны всегда делать первый шаг навстречу пожеланиям потребителей наших услуг и продукции.

Принятые в 2016 году этические нормы и правила и сегодня не потеряли своей актуальности и являются основными ориентирами в профессиональной деятельности наших членов. Было бы правильным, распечатать и раздать всем членам Объединения подписанную Хартию, которая должна висеть в рамочке у каждого руководителя – члена нашего Объединения.

Объединение активно начало работу с самого начала своей регистрации и уже в 2017 году, при взаимодействии с Профсоюзом жизнеобеспечения разработали и подписали первое отраслевое тарифное соглашение.

Благодаря активной работе Объединения, положения Отраслевого тарифного соглашения стали основой при формировании тарифной составляющей на региональном уровне всех предприятий ЖКХ РФ.

Руководству Объединения приходилось практически заново формировать взаимоотношения с Федеральными органами власти, выходить на региональных руководителей.

17 ноября 2017 года, на расширенном заседании Правления, было принято решение о содействии в создании и развитии региональной сети РООР ЖКХ.

Наше, Региональное Отраслевое Объединение Работодателей ЖКХ Калининградской области осуществляет свою деятельность при взаимодействии с руководством Объединения, методической, консультативной и информационной поддержке.

Постоянная, системная работа Объединения, в том числе при ярко выраженной профессиональной и социальной направленности, находит своё отражение и на региональном уровне.

Хочется пожелать успешной работы Объединению, развитию профессиональных компетенций и социального партнёрства, в том числе на региональном уровне.

Выборнов Сергей Игоревич –

заместитель директора Регионального отраслевого объединения работодателей «Объединение работодателей предприятий жилищно-коммунального хозяйства Нижегородской области»



Сильное объединение начинается с регионов

Юбилей ОООР ЖКК — это повод не только подвести итоги федеральной работы, но и посмотреть, как созданная за эти годы система отраслевого представительства действует непосредственно в регионах.

Практика РООР «ОРП ЖКХ НО» показывает, что региональное объединение работодателей может быть не формальным звеном, а реальным рабочим инструментом отрасли.

Именно на уровне региона федеральные решения сталкиваются с практикой предприятий. Здесь проявляются вопросы применения Федерального отраслевого тарифного соглашения, кадрового обеспечения, оплаты труда, тарифного регулирования, взаимодействия с органами власти и образовательными организациями.

Задача РООР — не просто собирать обращения работодателей, а выявлять системные проблемы, подтверждать их фактическими данными и выводить на уровень ОООР.

Один из примеров — работа РООР «ОРП ЖКХ НО» по контролю применения ФОТС. В рамках масштабного мониторинга объединением было направлено около 2,5 тыс. запросов организациям ЖКХ региона. Работа показала, что у работодателей сохраняется различное понимание порядка применения отраслевого соглашения и взаимодействия с социальными партнёрами.

Итоги этого контроля были представлены уже на федеральной площадке президентом ОООР ЖКК А. Д. Кочегаровым.

В этом и состоит практическая ценность регионального объединения: увидеть проблему на уровне предприятий, подтвердить её масштаб и передать в федеральную повестку не отдельное обращение, а сформированную отраслевую позицию.

Одновременно ОООР даёт регионам то, что отдельное предприятие практически не может обеспечить самостоятельно: представительство отрасли на федеральном уровне, участие в социальном партнёрстве, экспертную поддержку и возможность влиять на формирование нормативных решений.

Так формируется нормальная система взаимодействия: предприятия — РООР — ОООР — федеральный уровень.

И чем сильнее региональные объединения, тем полнее и точнее ОООР может представлять интересы работодателей всей сферы жизнеобеспечения.

Поэтому дальнейшее развитие сети деятельных РООР в субъектах Российской Федерации представляется естественным продолжением работы, которую ОООР ведёт уже многие годы.

Юбилей — это не только оценка пройденного пути, но и возможность определить следующий этап. И одним из таких этапов может стать дальнейшее укрепление региональной системы объединений работодателей как основы действительно общероссийского отраслевого представительства.



Сумзина
Лариса Владимировна –

Директор Высшей школы сервиса РГУТИС

Роль ОООР ЖКК в подготовке кадров для отрасли ЖКХ в ФГБОУ ВО «РГУТИС»

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса» (РГУТИС) на протяжении 16 лет занимается подготовкой кадров для сферы ЖКХ. За этот период в РГУТИС подготовлено для отрасли свыше 700 бакалавров по сервису в ЖКХ и более 400 магистров, освоивших инновационные технологии управления в жилищно-коммунальном комплексе.

Образовательные программы в сфере инновационных технологий управления и сервиса разработаны с учетом специфики и перспективных потребностей ЖКХ, ориентированы на подготовку компетентных управленческих кадров, способных эффективно руководить предприятиями, внедрять новые технологии и выстраивать конструктивный диалог с потребителями жилищно-коммунальных услуг.

Выпускники подготавливаются одновременно к двум видам профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая деятельность по подготовке руководителей и менеджеров среднего звена для управляющих компаний, ТСЖ, жилищных кооперативов.
- производственно-технологическая деятельность по эксплуатации, обслуживанию многоквартирных домов.

Важную роль в организации обучения играет участие работодателей-партнеров и их объединений. Одним из основных партнеров РГУТИС по подготовке кадров в сфере ЖКХ является Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖКК). Совместные формы работы вуза и ОООР ЖКК успешно зарекомендовавшие себя при реализации образовательных программ бакалавриата и магистратуры:

Студенты Высшей школы сервиса РГУТИС проходят производственную практику, позволяющую будущим специалистам приобрести практические навыки, закрепить теоретические знания и познакомиться с реальной производственной обстановкой, в том числе, на предприятиях, входящих в ОООР ЖКК,.

Руководители ОООР ЖКК Анатолий Дмитриевич Кочегаров и Владимир Александрович Нефедов на протяжении многих лет возглавляют государственные экзаменационные комиссии (ГЭК) по приему выпускных квалификационных работ по программам бакалавриата и магистратуры.

Перечисленные формы сотрудничества способствуют повышению качества профессиональной подготовки выпускников, формированию профессиональных компетенций, востребованных рынком труда, и успешной адаптации молодых специалистов в сфере жилищно-коммунального комплекса.



Финагина
Татьяна Викторовна –

председатель Новгородской областной
организации Профсоюза жизнеобеспечения

Более девяти лет назад началось сотрудничество Новгородской областной организации профсоюза жизнеобеспечения с Общероссийским объединением работодателей сферы жизнеобеспечения. С самого первого дня оно опиралось на принципы доверия, взаимоуважения и общей заинтересованности в развитии отрасли. За эти годы пройден большой и важный путь: от первых консультаций и рабочих встреч — к системной, планомерной работе по формированию полноценной системы социального партнёрства в регионе.

Сегодня можно с уверенностью сказать: партнёрство состоялось. Оно стало прочным, надёжным и по-настоящему результативным.

Важной вехой стало Соглашение 2022 года между Правительством Новгородской области, Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения и областной организацией профсоюза жизнеобеспечения о развитии отраслевой системы социального партнёрства в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Это соглашение стало фундаментом, на котором сегодня строится вся система отраслевого социального партнёрства региона.

Благодаря совместной работе, методической поддержке и личному участию Президента объединения работодателей Анатолия Дмитриевича Кочегарова и вице-президента Владимира Александровича Нефедова, а также в целях реализации распоряжения Правительства Новгородской области «О мерах по развитию отрас-

левой системы социального партнёрства в ЖКХ Новгородской области», руководители пятнадцати организаций ЖКХ региона приняли решение объединиться. Так было создано Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз предприятий жилищно-коммунального хозяйства Новгородской области» — членская организация Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения.

Это событие стало значимым шагом: впервые у работодателей появилась единая площадка для консолидации позиций, обмена опытом и выработки совместных решений. А у профсоюза — надёжный и ответственный партнёр для ведения конструктивных переговоров.

Мы искренне ценим сложившиеся отношения — отношения равноправных партнёров, объединённых общей целью: сделать труд в сфере жизнеобеспечения достойным, безопасным и уважаемым. Благодарим за открытость, готовность делиться опытом, поддержку наших инициатив и неизменную готовность прийти на помощь. Уверена, что наше сотрудничество будет только крепнуть, а совместные проекты — множиться.

От всей души поздравляем Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения с десятилетием со дня основания! Желаем новых успехов, стабильности и неиссякаемой энергии всем его сотрудникам! Пусть впереди будет ещё больше совместных побед!



Фоляк
Оксана Юрьевна –

Президент Регионального отраслевого объединения работодателей «Ассоциация организаций жилищно-коммунального хозяйства Свердловской области»

Уважаемый Анатолий Дмитриевич!

Региональное отраслевое объединение работодателей «Ассоциация организаций жилищно-коммунального хозяйства Свердловской области» (далее — РООР ЖКХ СО), являясь участником федерального отраслевого объединения, рассматривает членство в Общероссийском отраслевом объединении работодателей сферы жизнеобеспечения (далее — ОООР ЖКК), как значимый инструмент представительства и защиты интересов работодателей региона. За годы работы ОООР ЖКК сформировало устойчивую федеральную площадку для взаимодействия отрасли с органами публичной власти, экспертным сообществом и профессиональными организациями. Для нас это не формальный статус, а возможность быть включенными в общую отраслевую повестку и использовать федеральный ресурс объединения в интересах предприятий ЖКХ Свердловской области.

После вступления в состав членство РООР ЖКХ СО получил следующие возможности:

- Федеральное представительство и защита интересов. Позиция региональных работодателей получает федеральный уровень представления. Системные вопросы ЖКХ могут выноситься на обсуждение с Минстроем России, Минтрудом России, РСПП и иными федеральными площадками не от имени отдельной организации, а как консолидированная позиция отрасли.

- Участие в формировании правил работы отрасли. Через экспертные советы, профильные комитеты и рабочие группы мы получили возможность участвовать в обсуждении проектов нормативных правовых актов, направлять предложения и замечания до принятия регуляторных решений и доводить до федерального уровня практику региональных предприятий.
- Правовая, экономическая и методическая поддержка. Членство дает доступ к отраслевой экспертизе по трудовым, тарифным, экономическим и регуляторным вопросам, методическим материалам, мониторингу законодательства и обмену практическими решениями между регионами. Это усиливает позицию членов РООР при подготовке обращений, обоснований и инициатив.
- Участие в системе социального партнерства. ОООР ЖКК формирует отраслевую рамку взаимодействия работодателей и работников, участвует в реализации отраслевых соглашений и выработке единых подходов по социально-трудовым вопросам, охране труда, кадровому обеспечению и развитию профессиональных квалификаций.
- Продвижение региональных инициатив и проектов. Федеральное объединение дает возможность представить на более высоком уровне предложения, подготовленные в Свердловской области, привлечь к ним профильных экспертов и партнеров, а успешные региональные практики вывести на межрегиональный и федеральный уровень.
- Профессиональное сообщество и развитие кадров. Работа в составе объединения расширяет прямые контакты с отраслевыми организациями страны, способствует привлечению специалистов и молодежи, развитию профессиональных квалификаций, образовательных проектов, конкурсов профессионального мастерства и экспертного взаимодействия.

Практический результат для РООР ЖКХ СО — возможность не оставаться один на один с отраслевыми проблемами, а использовать коллективный опыт, экспертный ресурс и федеральное представительство ОООР ЖКК. В год 10-летия объединения особенно важно отметить его вклад в консолидацию работодателей сферы жизнеобеспечения и поблагодарить коллег за системную работу по защите интересов отрасли, развитию региональных объединений и формированию профессионального диалога с государством.



Бортничук
Светлана Петровна –

Председатель Челябинской областной организации профсоюза жизнеобеспечения

Уважаемый Анатолий Дмитриевич!

От лица Челябинской областной организации Профсоюза жизнеобеспечения благодарим Вас за поддержку в создании первичной профсоюзной организации в МУП «Водоканал-Коркино», оказанную в процессе их включения в Реестр Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения.

Ваша оперативная информация и принципиальная позиция по содействию в создании первичных профсоюзных организаций, где они еще не созданы, повлияли на решение руководства предприятия.

22 июля 2026 года в МУП «Водоканал-Коркино» при участии представителя областной организации профсоюза была создана первичная профсоюзная организация, которая поставлена на профсоюзный учет в Челябинскую областную организацию профсоюза жизнеобеспечения постановлением президиума 24 июля 2026 года.

В настоящее время ведется работа по заключению на предприятии коллективного договора.

Мы рассчитываем на дальнейшее эффективное сотрудничество и поддержку со стороны ОООР ЖКК в создании на отраслевых предприятиях Челябинской области профсоюзных организаций.



БЛАГОДАРСТВЕННОЕ ПИСЬМО

Первичная профсоюзная организация ГУП РО «УРСВ»
выражает глубокую признательность

президенту ОООР ЖКХ
Кочегарову Анатолию Дмитриевичу

за Вашу отзывчивость и неоценимую помощь.

Ваш вклад стал для нас не просто финансовой поддержкой, а настоящим проявлением человечности в самое тяжелое время. Благодаря Вашему неравнодушию мы смогли оказать адресную помощь семьям наших коллег, пострадавшим в результате трагических событий, связанных с падением дронов. Ваша готовность прийти на помощь тем, кто оказался в беде, вызывает искреннее уважение и восхищение.

Желаем ОООР ЖКХ стабильности, процветания и новых профессиональных высот. Пусть Ваше доброе дело вернется к Вам сторицей, а в Вашем коллективе всегда царят взаимопонимание и успех. Мы будем искренне рады продолжить наше общение и сотрудничество в будущем.

Председатель
ППО ГУП РО «УРСВ» **С.В. Соколов**

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА СТРАНИЦАХ ЖУРНАЛА “ЖКХЭКСПЕРТ: ЭКОНОМИКА И ПРАВО”



ПОДПИСКА НА 2027 ГОД В РЕДАКЦИИ ЖУРНАЛА

	2027 год	1 полугодие 2027 года
Бумажная версия	37 680	20 154
Электронная версия (в формате PDF)	25 236	14 898

ПОДПИСКА В КАТАЛОГЕ ПОЧТА РОССИИ

Индекс на 2027 год: ПМ955

Индекс на 2 полугодие 2027 года: П7377

(495) 133-19-47
press@cnis.ru, cnis.ru

ЗАО “Центр муниципальной экономики и права”
127006, г. Москва, ул. Малая Дмитровка, д. 25, стр.1

ЗАО «Научно-исследовательский центр муниципальной экономики»

ЦНИС
тел. (495) 133-1947
CNIS.RU
press@cnis.ru
office@cnis.ru

ОООР ЖКК
тел. (495) 204-23-65
ПОРТАЛ.ОООРЖКК.РФ
jkk@allcity.ru

Профсоюз
жизнеобеспечения
тел. (495) 938-80-24
ALSWU.RU
ck.profzhizn@mail.ru
org.lipswu@rambler.ru