



« ИНСТРУМЕНТЫ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЖКХ»

Вебинар

25 июля 2023 года



Построение эффективных систем оплаты в ресурсоснабжающих организациях и организациях, оказывающих услуги в сфере ЖКХ. ФОТС в ЖКХ на 2023-2025 годы.



Выступающий:

Хмельников Борис Вадимович -

Генеральный директор Научно-исследовательского Центра муниципальной экономики,

Новая конституционная норма обеспечения развития социального партнерства

Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. N 1-ФКЗ

Конституция РФ дополнена статьей 75.1 с 4 июля 2020 г. -

Статья 75.1*

В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, **гарантируются** защита достоинства граждан и **уважение человека труда, обеспечиваются** сбалансированность прав и обязанностей гражданина, **социальное партнерство**, экономическая, политическая и социальная солидарность.

Часть 1 статьи 114 дополнена пунктом "е.4" с 4 июля 2020 г.

1. Правительство Российской Федерации:

е.4) **обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений**

Уважение к человеку труда, социальное партнёрство, экономическая солидарность – важнейшие принципы, которые мы заложили в обновлённую Конституцию. И нужно, чтобы эти положения Конституции работали на уровне каждого района, региона, отрасли, города, в конкретных трудовых коллективах и предприятиях.

Для этого Правительство, профсоюзы, работодатели должны действовать максимально слаженно, как настоящие партнёры.



В.В. Путин 31.03.2021, речь при подписании 14-го Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации



**Ничего лучшего не придумало человечество
для обеспечения социального мира
и стабильного развития экономики,
чем социальное партнерство**

*В.В. Путин 29.01.2018,
речь при подписании
Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов,
общероссийскими объединениями работодателей
и Правительством Российской Федерации*

Федеральное отраслевое тарифное соглашение на 2023-2025 годы

подписано 12 мая 2022 года Президентом Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения Кочегаровым А.Д. и Председателем Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения Василевским А.Д.

зарегистрировано Федеральной службой по труду и занятости 07.06.2022 (регистрационный номер 12/23-25) **(кроме п.6.7 Раздела 6 Соглашения)**

13.07.2022 Минтруд России официально предложил присоединиться к **ФОТС** (письмо Минтруда от 01.07.2022 № 14-4/10/В-8784 «О присоединении к отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы» опубликовано в «Российской газете» и на сайте Минтруда 13.07.2022).

Федеральное отраслевое тарифное соглашение на 2023-2025 годы

13.07.2022 официальная публикация - Минтруд России официально предложил присоединиться к ФОТС

С 12.08.2022 ФОТС считается распространенным на тех, кто не представил мотивированный отказ

В соответствии с п. 10.13 Научно-исследовательский центр муниципальной экономики (ЦНИС) дает разъяснения по ФОТС

ОООР ЖКК

Профсоюз жизнеобеспечения

В Минстрой России ФОТС было направлено на рассмотрение и подписание (протокол Решения заседания РГ РТК по развитию социального партнерства и координации действий сторон соглашений от 10.12.2021)

Отказ от применения Федерального отраслевого тарифного соглашения

В тексте соглашения четко прописаны критерии мотивации отказа от присоединения к ФОТС (не было в старом)

1.8. Мотивированность отказа определяется исходя из норм ТК РФ и настоящего ФОТС. **Отказ признается мотивированным при одновременном соблюдении следующих условий:**

- составлен работодателем в **письменном виде с указанием причин** экономического, организационного и технологического характера, делающими невозможным исполнение ФОТС – на основании порядка, утвержденного Сторонами ФОТС для временного приостановления отдельных положений ФОТС (по аналогии в части мотивации невозможности), **приложение № 2 к ФОТС;**
- **поддержан выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников** Организации ЖКХ в виде **протокольного решения после проведения соответствующих консультаций;**
- направлен работодателем в федеральный орган исполнительной власти в сфере труда с момента официального опубликования письма-предложения руководителя этого органа присоединиться к ФОТС в течение 30-тидневного срока, установленного статьей 48 ТК РФ.

В случае направления отказа с нарушением вышеуказанных критериев он не может быть признан отказом в контексте статьи 48 ТК РФ.

РТК могут быть утверждены иные критерии мотивированности отказа.

Действие Федерального отраслевого тарифного соглашения

1.7. Соглашение действует в отношении:

- всех Организаций ЖКХ (работодателей), являющихся членами ОООР ЖКК и его ассоциированных членов, в лице членских организаций региональных объединений работодателей сферы ЖКХ (далее - РООР ЖКХ) или других отраслевых членских организаций, в том числе партнерств, ассоциаций, союзов;
- Организаций ЖКХ (работодателей), не являющихся членами ОООР ЖКК, которые его уполномочили от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить данное Соглашение, либо присоединились к Соглашению после его заключения на основании соглашений с ОООР ЖКК о присоединении к ФОТС и участии в ОССП;
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными Организациями ЖКХ (работодателями).

ФОТС в ЖКХ – основной документ социального партнерства

1. **Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений, а также ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине колдоговоров, соглашений являются одними из основных принципов социального партнерства** (ст.24 ТК РФ).

2. **Соглашение является правовым актом** (ст.45 ТК РФ). Определение ВС РФ от 13.03.2023 № 32-КГПР22-9-К1: «и по смыслу изложенных норм ТК РФ, **регулирует трудовые отношения наравне с Трудовым Кодексом»!!!**

Правовой акт – официальный письменный документ, имеющий обязательную силу.

3. **Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров, региональных отраслевых соглашений и индивидуальных трудовых договоров для организаций, на которые оно распространяется.**

4. **Коллективные договоры и локальные нормативные акты в организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными ОТС (ТК РФ).**

В случае отсутствия в организации коллективного договора ФОТС имеет прямое действие. (п.1.12 ФОТС 2023-2025).

2023-2025 годы – тарификация трудовой деятельности работников в соответствии с новым ФОТС ЖКХ и профстандартами и создания эффективной системы оплаты труда в организациях ЖКХ



Статья 132 ТК. Оплата по труду

Заработная плата каждого работника зависит от его

КВАЛИФИКАЦИИ

Сложности
выполняемой
работы

УК

Количества и качества
затраченного труда

И МАКСИМАЛЬНЫМ РАЗМЕРОМ НЕ ОГРАНИЧИВАЕТСЯ,
за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ

Что делать при невозможности исполнить ФОТС в части установления размеров оплаты труда работников

Просить стороны ФОТС о временном приостановлении отдельных положений ФОТС и вырабатывать меры исполнения ФОТС в дальнейшем.

Механизмом является Приложение № 2 к ФОТС «Порядок временного приостановления действия отдельных положений ФОТС в ЖКХ РФ».

в «Общих положениях» ФОТС предусмотрено:

п.1.21. Статьей 48 ТК РФ и ФОТС установлено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений ФОТС и письменного обращения работодателя - Организации ЖКХ **совместно с профсоюзной организацией** к сторонам ФОТС с **мотивированным предложением**, может быть принято компромиссное решение о временном приостановлении для этого работодателя действия отдельных положений ФОТС.

П.2.3.2. Период приостановления определяется в процессе рассмотрения предложения работодателя.

Отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ – инструмент создания экономики организаций ЖКХ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ — основа формирования тарифов по регулируемой и нерегулируемой деятельности!

Ст.45 ТК: ОТС устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли

П. 1.22 ФОТС: На основании норм ФОТС определяется размер расходов на персонал Организаций ЖКХ, в отношении которых оно действует (п.1.7 с учетом положений п.1.10 ФОТС), осуществляющих регулируемые и нерегулируемые виды деятельности.

1.22.1. Для Организаций ЖКХ, осуществляющих регулируемые виды деятельности, подтвердивших правоспособность для применения норм ФОТС на основе записи в Реестре ОССП, при ценообразовании, оно является правовым актом социального партнерства и государственные органы тарифного регулирования обязаны учитывать рассчитанные на базе положений ФОТС расходы на персонал в составе необходимой валовой выручки.

Органы государственного тарифного регулирования не могут директивным способом снижать представленные регулируемой Организацией ЖКХ расходы на персонал, обоснованные положениями ФОТС, путем пересмотра системы оплаты труда в Организации ЖКХ (влияя на размер нормативной и штатной численности, тарифные коэффициенты и иные параметры локальной системы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений).

Что влияет на экономику и эффективность деятельности организаций ЖКХ?

- недоурегулированность/неправильный расчет статьи «Оплата труда работников»
- неправильное применение/неприменение норм труда

«Зарплата должна быть защищенной статьей при ЛЮБОМ методе формирования регулируемых и нерегулируемых тарифов»

А.Д. Василевский, председатель Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения

Проверка системы оплаты труда на соответствие ФОТС

Ст. 135 ТК РФ по сути закрепляет тарифную систему оплаты труда

Системы оплаты труда, включая размеры **тарифных ставок**, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, **устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами** в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Аналогичная позиция закреплена в
Федеральном отраслевом тарифном соглашении (ФОТС ЖКХ)

Формирование системы оплаты труда на предприятии

2.1.8. Системы оплаты труда формируются в Организациях ЖКХ на базе ТК РФ, ФОТС и иных актов, содержащих нормы трудового права;

–в соответствии со ст.8, ст.135 ТК РФ работодатель на основании ФОТС, других отраслевых соглашений социального партнерства (улучшающих условия для работников относительно ФОТС) **в коллективном договоре и (или) в локальных нормативных актах с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** устанавливает в Организации ЖКХ систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, в том числе ежемесячные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, надбавки за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, уровень квалификации, соответствующий профессиональным стандартам и т.п.

Нормативно-методические основы формирования расходов на персонал в сфере жилищно-коммунального хозяйства

3.2.4. При организации оплаты труда работников по тарифной системе Организации ЖКХ, независимо от организационно-правовых форм могут самостоятельно выбирать **следующие варианты применения тарифной системы:**

- **использование Единой тарифной сетки**, обеспечивающей равный подход к оценке квалификации всех категорий работников (сложности выполняемых ими работ) с учетом существующих особенностей;
- **использование для дифференциации оплаты труда соотношений ставок в тарифных сетках и схемах должностных окладов, предусмотренных принятыми еще в «советский период» нормативными документами;**

Основные системы оплаты труда в ЖКХ

1

Единая тарифная сетка

2

«Советская» тарифная система

П. 2.1.8 ФОТС 2023-2025



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

Рекомендуемая тарифная сетка оплаты труда работников ЖКХ РФ (Приложение № 3 к ФОТС 2017-2022)

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ	ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТАРИФНЫХ СТАВОК										
1	1	1,45	1,9								
2		1,45	2,05	2,65							
3			2,05	2,80	3,55						
4				2,80	3,70	4,60					
5					3,70	4,75	5,80				
6						4,75	5,55	6,35			
7							5,55	6,30	7,05		
8								6,30	7,00	7,70	
9									7,00	7,70	8,40

Соответствие профстандартов и ЕТКС (примеры)

ЕТКС		ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ	
Профессия	Разряд по оплате труда	Уровень квалифи-кации	Возможные наименования должностей
Специалист по кадрам Инспектор по кадрам	5-8 4-5	5	Специалист по кадровому делопроизводству. Специалист по документационному обеспечению работы с персоналом. Специалист по документационному обеспечению персонала. Специалист по персоналу. Специалист по подбору персонала. Менеджер по персоналу
Специалист по кадрам Инженер по нормированию труда Экономист по труду Техник по труду	5-8 6-11 6-11 4-8	6	Специалист по нормированию и оплате труда. Специалист по организации и оплате труда. Специалист по компенсациям и льготам. Специалист по персоналу. Менеджер по персоналу.
Начальник отдела кадров Начальник отдела организации и оплаты труда	8-12 11-14	7	Руководитель структурного подразделения. Начальник структурного подразделения

Соответствие профстандартов и ЕТКС (примеры)

ЕТКС		Профессиональный стандарт	
Профессия	Разряд по оплате труда	Уровень квалификации	
Инженер по ремонту	6-11	5	Инженер Инженер по ремонту Инженер по ремонту тепловых сетей Инженер 2 категории Инженер по ремонту 2 категории Инженер по ремонту тепловых сетей 2 категории Инженер 1 категории Инженер по ремонту 1 категории Инженер по ремонту тепловых сетей 1

Единая Тарифная сетка по оплате труда (309ПП до 01.01.2001)

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффици- енты	1,0	1,36	1,59	1,73	1,82	2,00	2,27	2,54	2,91	3,27	3,68	4,18	4,73	5,32	6,00	6,68	7,41	8,23

Единая Тарифная сетка по оплате труда (284ПП с 01.01.2001 г.)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	1,0	1,3	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12	3,53	3,99	4,51	5,10	5,76	6,51	7,36	7,17	9,07	10,07

Единая Тарифная сетка по оплате труда (256ПП с 29.04.2006 г.)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	1,0	1,04	1,09	1,142	1,268	1,407	1,546	1,699	1,866	2,047	2,242	2,423	2,618	2,813	3,036	3,259	3,51	4,5

Тарифная сетка и тарифные ставки для организаций ВКХ

	РАЗРЯДЫ					
	I	II	III	IV	V	VI
Часовые тарифные ставки для рабочих, занятых ремонтом, наладкой и обслуживанием санитарно-технического оборудования машин и механизмов, для повременщиков (в копейках)	54	59	65	73	83	97
	Приказ Минжилкомхоза РСФСР от 05.12.1986 № 505					
Тарифные коэффициенты (соотношения)	1	1,093	1,203	1,352	1,537	1,796
Тарифные ставки (на 01.01.2023), руб. по ФОТС	16242	17753	19539	21959	24964	29171

Тарифная сетка по оплате труда для операторов по обращению с ТКО

Наименование профессий рабочих	Грузоподъемность, т (объем двигателя, л)	Мусоровозы, ассенизационные машины	
		Часовая тарифная ставка, руб.	Тарифные коэффициенты (к базовой ставке)
водитель мусоровоза	до 0,5	0,65	1,33
	Свыше 0,5 до 1,5	0,68	1,39
	Свыше 1,5 до 3	0,72	1,47
	Свыше 3 до 5	0,75	1,53
	Свыше 5 до 7	0,79	1,61
	Свыше 7 до 10	0,85	1,73
	Свыше 10 до 20	0,94	1,92
	Свыше 20 до 40	1,04	2,12

Приложение № 18 к приказу МинЖКХ РСФСР № 505

Тарифная сетка для организаций, занятых содержанием и ремонтom МКД (с 01.01.2023 г.)

	РАЗРЯДЫ					
	I	II	III	IV	V	VI
Часовые тарифные ставки для рабочих, занятых на строительномонтажных и ремонтно-строительных работах (в копейках)	59	64	70	79	91	106
	Приказ Минжилкомхоза РСФСР от 05.12.1986 № 505					
Тарифные коэффициенты	1	1,085	1,186	1,339	1,542	1,797
Тарифные ставки (на 01.01.2021), руб. по ОТС	16242	17623	19263	21748	25045	29187

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда

2.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда (далее – ММТС), полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается согласно Приложению № 1 к настоящему Соглашению = **МРОТ !**

2.3.1. В зависимости от финансового и экономического состояния Организации ЖКХ работодатель вправе установить ММТС в Организации ЖКХ **в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим Соглашением.**

Для реализации данной нормы ФОТС Организация ЖКХ, которая намерена учитывать ММТС выше предусмотренной ФОТС **необходимо оформить свое участие в ОССП в соответствии с установленным ФОТС порядком**, представить Сторонам ФОТС соответствующее экономическое обоснование превышения ММТС относительно утвержденной ФОТС и в случае принятия Сторонами ФОТС положительного решения – **заключить соглашение с ОООР ЖКК об установлении для нее повышенной ставки.**

Данное соглашение легитимирует применение повышенной ММТС при расчете расходов на персонал в целях ценообразования для Организаций ЖКХ, осуществляющих регулируемые виды деятельности, в том числе при государственном тарифном регулировании и для Организаций ЖКХ, осуществляющих нерегулируемые виды деятельности для учета их в тарифе (цене, плате) на коммунальные и жилищные услуги (работы).

Нормативно-методические основы формирования расходов на персонал в сфере жилищно-коммунального хозяйства

3.4. Система доплат и надбавок в Организациях ЖКХ.

3.4.1. Система доплат и надбавок состоит из двух основных видов выплат: компенсационных и стимулирующих.

3.4.2. Компенсационные доплаты, это доплаты, которые устанавливаются за режим работы и условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Все компенсационные доплаты являются обязательными и должны выплачиваться работникам Организаций ЖКХ в размерах не ниже тех, которые установлены законодательством. При наличии финансовых возможностей могут выплачиваться более высокие компенсационные выплаты.

Работникам Организаций ЖКХ в соответствии с действующим трудовым законодательством и Федеральным ОТС предоставляются компенсации в следующих случаях:

- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при работе в сверхурочное время;
- при работе в ночное время;
- при переводе на другую нижеоплачиваемую работу и перемещении;
- при работе на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда;
- при сменной работе;
- за подвижной и разъездной характер работы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Федеральным ОТС.

Полный перечень компенсационных доплат, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Федеральным ОТС разрабатывается **Организациями ЖКХ самостоятельно, либо с помощью аккредитованных ОООР ЖКК экспертных организаций.**

Нормативно-методические основы формирования расходов на персонал в сфере жилищно-коммунального хозяйства

3.4.3. Стимулирующие выплаты, обусловленные действующей в Организации ЖКХ системой оплаты труда, размеры которых определяются Организацией ЖКХ самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств. В соответствии со статьей 135 ТК РФ, работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами **в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

К стимулирующим доплатам и надбавкам Организаций ЖКХ можно отнести следующие наиболее значимые доплаты:

- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- **рабочим за профессиональное мастерство;**
- **специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;**
- бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;
- **за выслугу лет;**
- **по итогам работы за год;**

за классность водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы

2.8. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из **нормативной численности работников**, с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, определяемые на основании нормативных документов, предназначенных для определения нормативной численности по регулируемой и нерегулируемой деятельности (Приложение № 6 к ФОТС) и включают в себя:

2.8.1. Тарифную составляющую расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая **рассчитывается исходя из суммы месячных тарифных ставок** (должностных окладов).

2.8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера (компенсации, премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты), включенные в состав средств на оплату труда работников, **устанавливаются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами** Организации и включают в себя:

2.8.2.1 **Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда**, — в размере **не менее 12,5 процента тарифной составляющей** расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки), оплата и выплаты:

- а) за работу в ночное время — в размере **40** процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы;
- б) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда — по результатам специальной оценки условий труда, но **не ниже 5 % ставки (оклада)** работника; **СТАРОЕ ОТС – 4 % ставки (оклада) работника. Ставропольское ОТС ЖКХ на 2023-2025 гг. до 30 %!**
- в) за работу при 40 часовой рабочей неделе для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором **и (или) локальными нормативными актами** Организации ЖКХ; компенсация дополнительного оплачиваемого отпуска сверх 7 календарных дней производится в размерах не ниже, чем за дни неиспользованного отпуска;
- г) за разъездной характер работы;
- д) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, **но не ниже 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе;**
- е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - **не менее чем в двойном размере;**

- ж) за сверхурочную работу — не менее чем в двойном размере или предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
 - з) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, — в размере, в зависимости от количества человек в бригаде **не менее 10% тарифной ставки** (или фиксированный размер);
 - и) доплата за работу по графику с разделением смены на части — в размере **не менее 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время**;
 - к) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день сверх графика работы конкретного работника — **в двойном размере** или по желанию работника предоставляется другой день отдыха;
 - л) оплата времени для приемки смены работниками Организаций ЖКХ, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме; конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях;
 - м) **выплата наставникам надбавки не менее 10 % размера тарифной ставки; НОВШЕСТВО ФОТС!!!**
- иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

2.8.2.2. Выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- а) надбавки за вахтовый метод работы (в Организациях ЖКХ, где он применяется);
- б) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе:
 - выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;
 - процентные надбавки на всю заработную плату за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;
 - расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на содержании, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в соответствии с порядком, утвержденным в Организации ЖКХ;
 - иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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



- а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, **наличие уровня квалификации, соответствующего профессиональным стандартам** и высокие достижения в труде; **НОВАЦИЯ ФОТС!**
- б) персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим **за наличие уровня квалификации, соответствующего требованиям профессиональных стандартов;**
- в) персональные надбавки работникам к отпуску за высокие достижения в общественной работе;
- г) иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ в ЖКХ только создается

П.2.5 ФОТС в ЖКХ «Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается, как правило, в совокупности

а)...-д) динамика роста квалифицированных кадров, что характеризуется наличием у работников уровня квалификации, подтвержденной Свидетельством о профессиональной квалификации.

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ в ЖКХ только создается

2.8.2.7. НОВЫЙ ПУНКТ в ФОТС

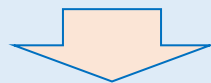
доплата за уровень квалификации по профессиональным стандартам согласно коллективному договору и (или) локальному нормативному акту в пределах **20 % тарифной составляющей расходов**, направляемых на оплату труда;

2.8.2.4 премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности — в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом в пределах **50%** тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. При наличии финансовой возможности, работодатель может увеличить размер премии.

Премия начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) с учетом доплат и надбавок в соответствии с действующим законодательством, в том числе согласно постановлению Правительства РФ от 21.02.1990 № 66/3-138 «О совершенствовании организации зарплаты и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников за счет собственных средств предприятий и организаций ЖКХ и бытового обслуживания населения».

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

2.8.2.6 ежемесячные вознаграждения за выслугу лет, согласно коллективному договору,
в пределах **15%** тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда
ОТС по предприятиям ЖКХ Ставропольского края на 2023-2025гг – в пределах 30 %



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



2.9. Доплаты за классность водителям, работающим в Организациях газового хозяйства, а также в других организациях ЖКХ, производится в следующем порядке:

водителям первого класса — **не ниже 25%**,

водителям второго класса — **не ниже 10%**.

Новый ФОТС ЖКХ

2.5. Организации ЖКХ самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается:

- а) эффективность и положительная динамика результатов финансово-экономической деятельности и технико-экономических показателей структурных подразделений Организации ЖКХ;
- б) динамика снижения аварий и производственных инцидентов;
- в) отсутствие роста производственного травматизма;
- г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- д) **динамика роста квалифицированных кадров, что характеризуется наличием у работников уровня квалификации, подтвержденной Свидетельством о профессиональной квалификации;**
- е) **другие показатели.**

Основные проблемы формирования эффективной системы оплаты труда на предприятиях и в организациях ЖКХ

1. Существующая на предприятии система оплаты труда не соответствует ФОТС.
2. Тарифная сетка и тарифные коэффициенты Положением по ОТ не установлены, что говорит об отсутствии на предприятии тарифной системы оплаты труда как системы.
3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда по некоторым профессиям рабочих ниже установленной ОТС ЖКХ ставки **(до 40 %)**.

Основные проблемы формирования эффективной системы оплаты труда на предприятиях и в организациях ЖКХ

4. В Положении по премированию **не конкретизированы показатели** (факторы), при которых производится начисление премий работникам (например, за соблюдение норм расхода топлива и электрической энергии и др.).
5. Показатели премирования не разбиты в зависимости от категорий работников (структурных подразделений предприятия), которые результатами своей деятельности оказывают влияние на те или иные показатели.

Отбор показателей должен осуществляться с учетом задач, стоящих перед каждым структурным подразделением.

Бурятское дело – ЖКХэксперт № 11/2018 АО «Теплоэнерго»



Основные проблемы формирования эффективной системы оплаты труда на предприятии ЖКХ

6. Существующая штатная численность предприятия не определена исходя из нормативной численности работников.

На предприятии отсутствует локальный нормативный акт по нормированию труда.

В идеале – начинать с расчета нормативной численности работников.

П. 2.8 ФОТС ЖКХ: Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из нормативной численности работников, с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, определяемые на основании нормативных документов, предназначенных для определения нормативной численности по регулируемой и нерегулируемой деятельности (Приложение № 6 к ФОТС)

Основные принципы установления показателей премирования для работников :

- **однозначность** – изменения значений для расчета показателей премирования должны однозначно характеризовать их положительную или отрицательную динамику, а также не иметь различных толкований;
- **измеримость** – каждый показатель премирования должен быть количественно измерен;
- **доступность** – лица, ответственные за определение размера премии должны иметь исходную информацию для расчета показателей премирования, а метод проведения расчета показателей не должен быть связан с проведением дополнительных исследований и должен минимизировать затраты времени и ресурсов на расчет значений;
- **достижимость** – показатели премирования должны быть достижимы.

Примерные показатели премирования

Категория работника (профессия/должность)	Ежемесячное премирование		Ежеквартальное премирование		Премирование по итогам работы за год	
	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)
РАБОЧИЕ						
Оператор котельной	Наличие свидетельства о квалификации	15	Соблюдение установленного удельного норматива расхода топлива, кг у.т./Гкал	30	Обеспечение установленного объема реализации тепловой энергии, тыс. Гкал	25
Слесарь по ремонту оборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту электрооборудования		15	Соблюдение установленного уровня аварийности систем коммунальной инфраструктуры, ед./км	30		25
Облицовщик-плиточник, штукатур, маляр, плотник, столяр строительный, монтажник санитарно-технических систем и оборудования		15	Обеспечение выполнения нормированного задания, %	30		25
Слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту агрегатов, слесарь по ремонту автомобилей		15	Обеспечение выполнения нормированного задания, %	30		25

Примерные показатели премирования

Категория работника (профессия/должность)	Ежемесячное премирование		Ежеквартальное премирование		Премирование по итогам работы за год	
	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)
Руководители, специалисты, служащие						
Общее руководство						
Директор	Наличие свидетельства о квалификации	5	Обеспечение установленного уровня сбора платежей, %	5	Обеспечение установленного объема реализации тепловой энергии, тыс. Гкал	15
			Обеспечение установленного уровня сбора платежей, %	10		-
Главный экономист		5	Обеспечение установленного объема реализации тепловой энергии, тыс. Гкал	5		15
			Обеспечение рентабельности деятельности организации, %	10		-
Производственный отдел						
Инженер	Наличие свидетельства о квалификации	15	Соблюдение установленного удельного норматива расхода топлива, кг у.т./Гкал	15	— · —	20
			Соблюдение установленного уровня потерь тепловой энергии, %	15		

Примерные показатели премирования

Категория работника (профессия/должность)	Ежемесячное премирование		Ежеквартальное премирование		Премирование по итогам работы за год	
	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)
Руководители, специалисты, служащие						
Бухгалтерия						
Заместитель главного бухгалтера	— · —	15	Обеспечение установленного уровня сбора платежей, %	30	— · —	25
Центральный склад						
Заведующий складом	— · —	15	Обеспечение установленного объема реализации тепловой энергии, тыс. Гкал	30	— · —	25
Отдел реализации						
Начальник отдела	Наличие свидетельства о квалификации	15	Обеспечение установленного объема реализации тепловой энергии, тыс. Гкал	10	Обеспечение установленного объема реализации тепловой энергии, тыс. Гкал	25
			Соблюдение установленного удельного норматива расхода топлива, кг у.т./Гкал	10		
			Соблюдение установленного уровня потерь тепловой энергии, %	10		

Примерные показатели премирования

Категория работника (профессия/должность)	Ежемесячное премирование		Ежеквартальное премирование		Премирование по итогам работы за год	
	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)
Планово-экономический отдел						
Начальник отдела	Наличие свидетельства о квалификации	15	Обеспечение установленного объема реализации тепловой энергии, тыс. Гкал	15	— · —	25
			Обеспечение рентабельности деятельности организации, %	15		
Оперативное управление						
Начальник участка	Наличие свидетельства о квалификации	15	Соблюдение установленного удельного норматива расхода топлива, кг у.т./Гкал	10	Обеспечение установленного объема реализации тепловой энергии, тыс. Гкал	25
			Соблюдение установленного уровня потерь тепловой энергии, %	10		
			Соблюдение установленного уровня аварийности систем коммунальной инфраструктуры, ед./км	10		

Примерные показатели премирования

Категория работника (профессия/должность)	Ежемесячное премирование		Ежеквартальное премирование		Премирование по итогам работы за год	
	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)	Наименование показателя премирования	Размер премии в месяц (% от оклада/месячной тарифной ставки)
Электрослужба						
Инженер - энергетик	Наличие свидетельства о квалификации	15	Соблюдение установленного удельного норматива расхода электрической энергии, кВтч/Гкал	15	Обеспечение установленного объема реализации тепловой энергии, тыс. Гкал	25
			Соблюдение установленного уровня аварийности систем коммунальной инфраструктуры, ед./км	15		
			Соблюдение установленного уровня аварийности систем коммунальной инфраструктуры, ед./км	15		
Участок ХВО						
Инженер	Наличие свидетельства о квалификации	15	Соблюдение установленного уровня потерь тепловой энергии, %	15	— · —	25
			Соблюдение установленного удельного норматива расхода топлива, кг у.т./Гкал	15		

Примеры расчета месячной оплаты труда для работников по ФОТС (приложение №3)

а) пример расчета в соответствии с ФОТС месячной оплаты труда для рабочих в организациях водоснабжения и водоотведения

в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 21.02.1990 г. № 66/3-138

б) пример расчета в соответствии с ФОТС месячной оплаты труда для руководителей, специалистов и служащих в организациях водоснабжения и водоотведения

в соответствии с приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР от 05.12.1986 № 505

Этапы формирования эффективной системы оплаты труда работников организаций ЖКХ (из опыта работы ЦНИС)

1. Оценка существующей на предприятии системы оплаты труда на предмет соответствия ТК РФ и ОТС в ЖКХ.
2. Разработка тарифной сетки рабочих и должностных окладов руководителей, специалистов и служащих (для существующей штатной численности предприятия или исходя из нормативной численности работников).
3. Разработка системы доплат и надбавок к оплате труда.
4. Внесение изменений в локальные нормативные акты, касающиеся ОТ (Положение по оплате труда, Положение по премированию) /разработка новых положений.
5. Оценка годового фонда оплаты труда на основе новой системы оплаты труда.

Инструменты решения проблем организаций ЖКХ

1

**Нарастающий дефицит профессионалов отрасли из-за мизерных зарплат.
Стратегия/2030: из-за низкой привлекательности рабочих мест**

1) Обеспечение императивности норм ФОТС в части защищенности статьи расходов на персонал в составе регулируемых тарифов.

ФОТС наряду с действующим законодательством, охватывает все необходимые стороны правоотношений для обеспечения динамичного развития отрасли, включая развитие и защиту предпринимательства, **обеспечение достойного уровня заработной платы работников, соблюдение мер по охране труда, повышение квалификации кадров, становление ОССП на федеральном и региональном уровнях** в русле исполнения Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

ИЗМЕНЕНИЯ В ДЕЙСТВУЮЩИЕ НПА государственного тарифного регулирования

Основы ценообразования в сфере водоснабжения и водоотведения

416-ФЗ + ПП РФ от 13.05.2013 № 406
+ Приказ ФСТ от 27.12.2013 № 1746-э

52. При определении расходов на оплату труда, включаемых в необходимую валовую выручку, размер фонда оплаты труда определяется **с учетом отраслевых тарифных соглашений**, коллективных договоров, заключенных регулируемой организацией, **и плановым и (или) фактическим уровнем фонда оплаты труда**, сложившимся за последний расчетный период регулирования в регулируемой организации и других регулируемых организациях, осуществляющих аналогичные виды регулируемой деятельности в сопоставимых условиях, а также с учетом прогнозного ИПЦ.

Решение Российской трехсторонней комиссии по социально-трудовым отношениям (протокол от 31.03.2023 №3)

- пункт 8 статьи 5 «Общие принципы государственного регулирования цен (тарифов)»: «**учет отраслевых тарифных соглашений, отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, при установлении регулируемых цен (тарифов), а в случаях, предусмотренных отраслевым законодательством – иных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства**».

2

Нарастающий дефицит профессионалов отрасли из-за мизерных зарплат.

- 2) Внесение положений по обеспечению принципов социального партнерства в **Стратегию развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации до 2030 года с прогнозом на период до 2035 года**, в т. ч. по оплате и нормированию труда, системе профквалификаций.
- 3) **Подписание Соглашений по развитию ОССП** сторонами социального партнерства с профильными ФОИВами (Минстрой, Минэнерго, Минприроды).
- 4) Включение в **Положения профильных федеральных органов исполнительной власти полномочий по содействию развитию социального партнерства**.

Решение проблем организаций ЖКХ

3

Органы регулирования зачастую допускают в регулируемых тарифах уровень зарплаты ниже ФОТС. Массовые обращения в суд работников сферы ЖКХ и многочисленные судебные иски.

Пример: Кировская область, где орган регулирования не включал в ЭОТ стимулирующие доплаты и надбавки.

Изменения в действующие нормативные правовые акты государственного тарифного регулирования сферы ВКХ (406ПП и Методические рекомендации (Приказ ФСТ от 27.12.2013 № 1746-э)

- перевод статьи «оплата труда» в неподконтрольные расходы

Пример: Ставропольский водоканал

4

Низкий уровень профессиональных квалификаций работников сферы жизнеобеспечения.

Переход на ПС и проведение НОК во всех организациях сферы жизнеобеспечения.

Шаг 1 – исполнение 584ПП от 27.06.2016 МУПами, ГУПами, ГБУ.

Ответственность+мотивация.

Шаг 2 – предложения по внесению изменений в Основы ценообразования – предпринимательская прибыль на социальное развитие – программа социального развития.

Безусловно важно обеспечить опережающий рост доходов граждан.

Российская экономика должна стать экономикой высоких заработных плат с новыми требованиями к системе профессионального образования, с повышением производительности труда, в том числе на основе автоматизации и новых систем управления, с качественными современными рабочими местами и условиями труда.



В.В. Путин 16.06.2023, В.В. Путин, выступление на пленарном заседании Петербургского международного экономического форума



ЗАО «Научно-исследовательский ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ»



+7 (495) 133-1947

WWW.CNIS.RU



office@cnis.ru,



Telegram – канал

«Экономика ЖКХ» <https://t.me/municipaleconomy>



Группа в Вконтакте

«Центр муниципальной экономики» <https://vk.com/zaostep>
«Экономика ЖКХ» <https://vk.com/public170690243>