**Нормативно-методические основы**

**формирования расходов на персонал в**

**сфере жилищно-коммунального хозяйства**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящие нормативно-методические основы формирования расходов на персонал в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее – Основы) разработаны в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2022 годы от (далее – Федеральное ОТС) и распространяются на работодателей – хозяйствующих субъектов (юридических лиц и индивидуальных предпринимателей) жилищно-коммунальной сферы, включенных в Приложения № 1,4,5 Федерального ОТС (далее – Организации ЖКХ) и работников, находящихся с ними в трудовых отношениях.

1.2. Целями настоящих Основ, учитывающих обязательное применение Организациями ЖКХ Федерального ОТС, на которые она распространено в силу статьи 48 ТК РФ, являются:

* унификация подходов в формировании расходов на оплату труда в Организациях ЖКХ, в том числе при их экономическом обосновании в государственных органах регулирования и при утверждении собственниками помещений многоквартирных домов;
* применение в Организациях ЖКХ систем оплаты труда на принципах соблюдения баланса интересов работодателя и работника, способствующих эффективной деятельности Организаций ЖКХ, росту профессионализма и сокращению текучести кадров, а также развитию социально-трудовых отношений;
* повышение заинтересованности работников в повышении собственной квалификации, стабильности и успешной деятельности Организаций ЖКХ через достижение уровня заработной платы их работников не ниже средней заработной платы в Российской Федерации;
* повышение уровня реальной заработной платы работников Организаций ЖКХ;
* установление оплаты труда работников Организаций ЖКХ в соответствии с профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы (профессиональными стандартами), количеством и качеством затраченного труда на основе применения нормативной численности работников;
* оптимальная тарификация работ и присвоение профессиональной квалификации работникам Организаций ЖКХ с учетом квалификационного уровня, предусмотренного профессиональными стандартами.

1.3. Настоящие Основы, с учётом многоотраслевой специфики функционирования Организаций ЖКХ, являются организационно-методическим документом для разработки методических рекомендаций по организации заработной платы применительно к конкретному хозяйствующему субъекту.

1.4. Настоящие Основы, в соответствии с требованиями законодательства РФ, ориентирует Организации ЖКХ, на которые распространено действие Федерального ОТС (п.2.3.4. Основ), на применение тарифной системы оплаты труда работников на базе использования параметров Федерального ОТС.

Применение бестарифных систем оплаты труда может быть установлено в Организациях ЖКХ, на которые распространено действие Федерального ОТС (п.2.3.4. Основ), с учетом выполнения процедур, предусмотренных статьей 48 ТК РФ и Федеральным ОТС по приостановлению в отношении работодателя действия отдельных положений Федерального ОТС по причинам экономического, технологического, организационного характера по заявлению работодателя, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представителем (представительным органом), избранным работниками на основании Порядка, утвержденного сторонами Федерального ОТС.

2. Система регулирования оплаты труда работников Организаций ЖКХ.

2.1. Расходы на оплату труда работников Организаций ЖКХ формируются на основе их участия в отраслевой системе социального партнерства (ОССП). ОССП – нормативно-правовая система регулирования социально-трудовых и непосредственно связанных с ними экономических отношений в сфере ЖКХ.

Полномочные представители ОССП:

* на локальном уровне – работодатель, в лице руководителя Организации ЖКХ или индивидуального предпринимателя и первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.
* на территориальном, региональном, федеральном уровне – от работодателей соответствующие объединения работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого объединения работодателей, от работников – профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.2. Оплату труда работников Организаций ЖКХ регулируют:

* трудовое законодательство, включая раздел VI «Оплата и нормирование труда» Трудового Кодекса РФ;
* соглашения в сфере регулирования социально-трудовых и непосредственно связанных с ними экономических отношений – Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021 - 2023 годы от 31 марта 2021 г. (далее - Генеральное соглашение), Федеральное ОТС, региональные отраслевые тарифные, территориальные отраслевые тарифные соглашения;
* коллективные договоры и локальные нормативные акты Организаций ЖКХ.

2.2.1. Генеральное соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнёрства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне.

Пунктами 2.2, 2.5, 2.6 Генерального соглашения организациям рекомендовано устанавливать системы оплаты труда и определять системы нормирования труда соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников, проводить работу по содействию организации нормирования труда.

2.2.2. Федеральное ОТС является составной частью коллективно-договорного процесса в системе отраслевого социального партнёрства и служит основой для разработки и заключения региональных и территориальных отраслевых соглашений.

В тех случаях, когда в отношении работников действует (распространено в соответствии со статьей 48 ТК РФ) одновременно несколько отраслевых соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работников. Условия настоящего положения применяются с учетом официального распространения указанных соглашений на Организацию ЖКХ и их нахождения в единой ОССП.

Федеральное ОТС является правовым актом, утвержденным полномочными представителями ОССП, имеющим обязательную силу и порождающим правовые последствия. В соответствии с этим, при неприменении соглашения как правового акта обязательного характера могут возникать определенные риски у тех, на кого оно распространяется.

2.2.3. Административные наказания работодателей, виновных в нарушении или невыполнении обязательств, установленных Федеральным ОТС и/или коллективным договором предусмотрены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.28 – 5.31).

2.2.4. Примеры финансовой ответственности работодателей (судебная практика) будут размещаться на официальном сайте по адресу: оооржкк.рф.

2.2.5. Расходы на оплату труда являются составной частью общих расходов на персонал, включающих:

* фонд оплаты труда (ФОТ), в том числе налог на доходы физических лиц, а также выплаты работнику по социальным гарантиям, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, иные подобные расходы, связанные с содержанием работников (включая затраты на добровольное медицинское страхование и негосударственное пенсионное обеспечение) предусмотренные трудовым законодательством РФ и рассчитанные на основании Федерального ОТС, либо отраслевого соглашения более низкого уровня в случае, если оно улучшает положение работников относительно Федерального ОТС (при условии, что регулируемый субъект обязан исполнять положения соответствующего отраслевого соглашения в силу закона);
* страховые взносы;
* расходы работодателя на социальное партнерство, предусмотренные коллективным договором, соглашениями на:
* внедрение систем управления охраной труда и мероприятия по охране и повышению безопасности труда;
* подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
* проведение в трудовом коллективе культурно-массовых мероприятий;
* участие в социальном партнерстве, в том числе оплата членских, целевых взносов предусмотренных законодательством об объединениях работодателей и отраслевыми соглашениями, а также на иные расходы, связанные с персоналом.

2.3. Федеральное ОТС.

2.3.1. Федеральное ОТС – Отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ РФ на период 2017-2022 и последующие периоды, нормативный подзаконный правовой акт (ст.45 ТК РФ), регулирующий социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в Организациях ЖКХ и заключаемый работниками и работодателем в лице их полномочных представителей на федеральном (общероссийском) отраслевом уровне социального партнерства.

2.3.2. Федеральное ОТС устанавливает общие условия оплаты труда и параметры регулирования социально-трудовых и непосредственно связанных с ними экономических отношений в Организаций ЖКХ (в том числе размеры минимальных тарифных ставок, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, уровень выплат стимулирующего и компенсационного характера) и создает условия реального повышения заработной платы работников, закрепления квалифицированных рабочих кадров в Организациях ЖКХ, повышения престижа работников и отрасли в целом в публичном освещении и медийном пространстве.

2.3.3. Федеральное ОТС заключено 8 декабря 2016 года Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖКК) и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения (Профсоюз жизнеобеспечения),прошло обусловленную трудовым законодательством процедуру уведомительной регистрации (письмо Роструда от 30.12.2016 № 4521-ТЗ, регистрационный номер 22/17-19 от 28.12.2016), размещено на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (www.rosmintrud.ru). Актуальная редакция Федерального ОТС размещена на официальном сайте ОООР ЖКК по адресу: оооржкк.рф.

2.3.4. Срок действия Федерального ОТС до 31 декабря 2022 года.

2.3.5 Действие Федерального ОТС распространено на всех работодателей сферы ЖКХ (приложения № 1,4,5 к Федеральному ОТС) вне зависимости от форм собственности, являющихся членами ОООР ЖКК, членами региональных отраслевых объединений работодателей сферы ЖКХ или иных некоммерческих организация, являющихся в свою очередь членами ОООР ЖКК с 01.01.2017г., а также на иных работодателей сферы ЖКХ со дня официального опубликования предложения о присоединении (было направлено Минтрудом России письмом от 3 февраля 2017 года № 14-4/10/В-835 и 17.02.2017г. опубликовано в «Российской газете»), исключая работодателей, представивших письменный мотивированный отказ присоединиться к нему в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации (перечень Организаций ЖКХ, представивших мотивированные отказы от подписания Федерального ОТС содержится в приложении № 2 к настоящим Основам. Федеральное ОТС распространено на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

2.3.6. Федеральное ОТС являясь нормативным подзаконным правовым актом обязательно для исполнения работодателями и работниками, на которых оно распространено. В связи с этим, на основании ст.50 ТК РФ при осуществлении регистрации коллективного договора в Организации ЖКХ, регионального, территориального отраслевого тарифного соглашения в сфере ЖКХ (ОТС) соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (в том числе Федеральным ОТС), и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

В сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, н основании п.7 ст.3 Федерального закона от 31.07.2020г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» в случае действия противоречащих друг другу обязательных требований в отношении одного и того же объекта и предмета регулирования, установленных нормативными правовыми актами разной юридической силы, подлежат применению обязательные требования, установленные нормативным правовым актом большей юридической силы. На основании ст.5 ТК РФ если федеральный закон и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то они применяется только в части непротиворечащей ТК РФ или при условии внесения в него соответствующих изменений. То есть в данной сфере регулирования приоритетно подлежат применению требования, установленные ТК РФ и его подзаконными нормативными правовыми актами.

2.4. Региональное отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ субъекта РФ.

Региональное отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ субъекта РФ (РОТС) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения у Организации ЖКХ, заключаемый работниками и работодателем в лице их полномочных представителей на региональном (субъектовом) отраслевом уровне социального партнерства.

Нормы заключаемых РОТС не могут ухудшать условия, предусмотренные Федеральным ОТС и трудовым законодательством и обеспечивающие социальные гарантии работников отрасли. Информация о региональных аспектах и заключенных РОТС с анализом их легитимности будет приводиться на официальном сайте ОООР ЖКК по адресу: оооржкк.рф.

2.5. Коллективный договор в Организациях ЖКХ.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам, регулирующим оплату труда работников Организаций ЖКХ:

* форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
* механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором и другое.

В соответствии с п.2.3 Федерального ОТС Организации ЖКХ обеспечивают своевременное заключение коллективных договоров.

В современных условиях заключение коллективных договоров является жизненной необходимостью для работников любой Организации ЖКХ независимо от форм собственности. Это обуславливается тем, что государственное регулирование трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических отношений предусматривает минимальный уровень прав и гарантий для работников. Более высокий уровень удовлетворения интересов, конкретизация регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, предоставление дополнительных льгот и гарантий работникам обеспечиваются преимущественно с помощью коллективных договоров.

В случае отсутствия коллективного договора Федеральное ОТС имеет прямое действие в Организациях ЖКХ, на которые оно распространено и присоединившихся к нему в установленном порядке.

На основании статьи 50 ТК РФ, условия коллективных договоров на базе РОТС, ухудшающие социально-экономическое положение работников относительно ТК РФ, Федерального ОТС, недействительны и не подлежат применению.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение всего срока.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Примерные положения коллективного договора по оплате труда работников Организаций ЖКХ могут быть разработаны Организациями ЖКХ самостоятельно, либо с помощью аккредитованных ОООР ЖКК экспертных организаций.

2.6. Локальные нормативные акты по оплате труда в организациях ЖКХ.

Локальные нормативные акты по оплате труда могут являться приложениями к коллективному договору, но могут быть и самостоятельными документами, утвержденными приказом руководителя и согласованные с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного [статьей 372](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/372) Трудового Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

В Организациях ЖКХ, в которых отсутствует профсоюзная организация (микропредприятия и малые предприятия) создается иной представительный орган, который утверждает локальные нормативные акты по оплате труда со стороны работников Организации.

Рекомендуемый перечень локальных нормативных актов по оплате труда работников Организаций ЖКХ могут быть разработаны Организациями ЖКХ самостоятельно, либо с помощью аккредитованных ОООР ЖКК экспертных организаций.

3. Установление эффективной системы оплаты труда работников в Организациях ЖКХ.

3.1. Оплата труда работников в Организациях ЖКХ на основе обязательности исполнения Федерального ОТС основывается на применении тарифных систем оплаты труда, определении нормативной численности и уровня квалификации в соответствии с профессиональными стандартами.

3.2. Тарифные системы оплаты труда в Организациях ЖКХ.

**Тарифная система -** совокупность нормативов и ставок, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

3.2.1. **Тарифная сетка** представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифная сетка устанавливает соотношение в оплате труда в зависимости от сложности работ и их квалификации. Она состоит из тарифных ставок и тарифных разрядов. К первому разряду относятся самые простые работы, к последнему — наиболее сложные. Соотношение размеров тарифной ставки каждого разряда определяется коэффициентом, который устанавливается предприятием самостоятельно. Чем сложнее работа, тем выше разряд и, соответственно, выше тарифная ставка, которая определяется путем умножения тарифной ставки I разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Размер тарифных ставок и окладов Организации ЖКХ (кроме финансируемых из бюджета и со смешанным финансированием) устанавливают самостоятельно и фиксируют в коллективных договорах, локальных нормативных актах, трудовых договорах.

Организации ЖКХ, независимо от организационно-правовых форм могут самостоятельно разработать тарифную сетку (далее – ТС). ТС призвана обеспечить справедливый подход к оценке квалификации всех категорий работников (сложности выполняемых ими работ) с учетом существующих особенностей.

Каждый работник в пределах тарифной сетки имеет свой тарифный коэффициент, который соотносится к тарифному коэффициенту рабочего первого разряда, принятому за единицу.

3.2.2. **Величина минимальной месячной тарифной ставки (оклада) рабочего первого разряда** устанавливается параметрами Федерального ОТС. Заработная плата, рассчитанная на базе минимальной месячной тарифной ставки (оклада) рабочего первого разряда не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Максимальный размер месячной ставки (оклада) рабочего первого разряда не ограничен и зависит от наличия у предприятия собственных средств на эти цели.

Ставки (оклады) работников остальных разрядов при применении тарифной системы устанавливаются путем умножения месячной тарифной ставки (оклада) рабочего первого разряда на тарифный коэффициент по соответствующему разряду оплаты труда.

Полный перечень квалификаций с тарификацией по основным должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих в Организациях ЖКХ могут быть разработаны Организациями ЖКХ самостоятельно, либо с помощью аккредитованных ОООР ЖКК экспертных организаций.

3.2.3. **Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам Организаций ЖКХ** производятся в соответствии с методической документацией по организации заработной платы в Организациях ЖКХ, разработанной сторонами Федерального ОТС или уполномоченными ими организациями.

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;
* использование метода грейдирования, в основе которого лежит оценка личного вклада работника со стороны ценности его должности для организации на основе ранжирования по грейдам **–** группам рабочих мест и должностей в организационной структуре, имеющая близкий уровень их относительной ценности для Организации ЖКХ и, соответственно, величину заработной платы.

Рекомендуемые тарифные сетки для Организаций ЖКХ, применяемые в целях построения системы оплаты труда по тарифной системе приведены в Федеральном ОТС.

На переходный период к использованию профессиональных стандартов предлагается следующий алгоритм применения тарифной сетки, приведенной в Федеральном ОТС:

1. на основании соответствующего профессионального стандарта определяется группа персонала и ее квалификационный уровень;
2. для каждого квалификационного уровня (1-9) в Федеральном ОТС определены коэффициенты и диапазон;
3. далее на основании установленных в Организации ЖКХ межразрядных коэффициентов устанавливается итоговый коэффициент для каждого работника путем умножения коэффициента, указанного в п.2 на межразрядный коэффициент.
4. Далее итоговый коэффициент, указанный в п.3 умножается на минимальную тарифную ставку рабочего первого разряда, установленную для каждого вида деятельности в сфере ЖКХ. Полученный результат определяет минимальную месячную тарифную ставку работника соответствующей квалификации.

*Пример: Группа персонала «Операторы котельных» теплоснабжающего предприятия, соответствует профессиональному стандарту, утвержденному* [*Приказом Минтруда России от 24.12.2015 № 1129н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.01.2016 № 40863)*](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193899/)*, которым предусмотрено, что данные работники относятся к 3 (третьей) квалификационной группе.*

*Исходя из этого работодатель должен применить минимальный коэффициент, предусмотренный для данной группы персонала (2,05) для самого низкоквалифицированного работника данной группы персонала. К работники данной группы персонала с более высокой квалификацией применяются межразрядные коэффициенты внутри установленного диапазона 2,05-3,55.*

**3.3. Нормативная численность.**

В соответствии с пунктом 2.8 Федерального ОТС, расходы (средства), направляемые на оплату труда Организаций ЖКХ, рассчитываются исходя из нормативной численности работников, с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты.

**Нормативная численность** – оптимальная численность работников конкретного профессионально-квалификационного состава (руководителей, специалистов, служащих и рабочих), необходимая для выполнения трудовых, функциональных обязанностей и объёма работ в определённых организационно-технических условиях.

**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 случаях, предусмотренных статьей 165 ТК РФ: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.
* 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.

**3.4.3. Стимулирующие выплаты,** обусловленные действующей в Организации ЖКХ системой оплаты труда, размеры которых определяются Организациями 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 (звеньевым) 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.

Методическое обеспечение по организации заработной платы в Организациях ЖКХ по наиболее часто встречающимся в практике применения доплатам и надбавкам, включая отдельные подразделы, разрабатывается Организациями ЖКХ самостоятельно, либо с помощью аккредитованных ОООР ЖКК экспертных организаций.

При установлении стимулирующих доплат следует исходить из того, что они компенсируют дополнительную загрузку работника в течение рабочего дня. Эта дополнительная загрузка может значительно колебаться в зависимости от реальной загруженности работника по его основной деятельности.

В условиях напряженности с необходимыми средствами на оплату труда на предприятии целе­сообразно все виды стимулирующих доплат, надбавок и поощрений устанавливать на определенный срок. Такой подход к тому же имеет смысл с позиций постоянного поддержания у работника стремления не только сохранять достигнутые результаты, но и повышать их. Размеры доплат, надбавок и поощрений должны быть увязаны с величиной средств по фонду заработной платы и степенью превышения личных результатов по сравнению с теми, которые характерны для большинства работников.

Введение надбавок за высокую результативность работы необходимо сопровождать установлением показателей, с помощью которых эта результативность должна быть измерена. Перечень рекомендуемых показателей при установлении стимулирующих доплат разрабатывается Организациями ЖКХ самостоятельно, либо с помощью аккредитованных ОООР ЖКК экспертных организаций.

**3.5. Нормативная документация по формированию эффективных систем оплаты труда.**

3.5.1. Оплата труда работников Организаций ЖКХ должна определяться в зависимости от уровня квалификации, устанавливаемого профессиональными стандартами, утвержденными Минтрудом России (далее – профстандарты). Перечень профстандартов, применяемый в организациях ЖКХ состоит из отраслевых профстандартов и общеотраслевых профстандартов.

Полный перечень применяемых профстандартов в Организациях ЖКХ по видам деятельности и порядок применения этого перечня разрабатывается Организациями ЖКХ самостоятельно, либо с помощью аккредитованных ОООР ЖКК экспертных организаций.

3.5.2. Полный переченьнорм и нормативов, обеспечивающих выполнение условий Федерального ОТС в соответствии с п. 2.8 Федерального ОТС по определению оплаты труда на основании нормативной численности содержится в Приложении к настоящим Основам.

**Приложение**

**Перечень норм и нормативов,**

**обеспечивающих выполнение условий Федерального ОТС.**

Нормативные сборники по п.1-9 (кроме пункта 1.1.) утверждены Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖКХ) – стороной ОТС (протокол № 1 от 18.07.2018г.) и согласованы с Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения – второй стороной ОТС (постановление Президиума Центрального Комитета от 22.04.2019г. № 10).

Типовые отраслевые нормы численности работников водопроводно-канализационного хозяйства утверждены приказом Минстроя России от 23 марта 2020 года № 154/пр.

Сборники нормативов применяются в обязательном порядке при тарифном регулировании и для нерегулируемых организаций в соответствии с п.2.8 Федерального ОТС.

**Перечень нормативных документов,
предназначенных для определения нормативной численности
по регулируемой и нерегулируемой деятельности**

**1. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения:**

1.1. Методические рекомендации по нормированию труда на работы по ремонту оборудования водопроводно-канализационного хозяйства (код 03.47, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=48>)

1.2.Типовые отраслевые нормы численности работников водопроводно-канализационного хозяйства

**2. Организации коммунального электроснабжения:**

2.1. Методические рекомендации по нормированию труда на работы по обслуживанию и ремонту электрических сетей, электроэнергетических устройств и оборудования. (код 03.48, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=27>)

**3. Организации коммунального теплоснабжения:**

3.1. Рекомендации по нормированию трудовых ресурсов на техническое обслуживание и ремонт тепловых сетей (код 03.76, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=151>).

3.2. Рекомендации по нормированию труда работников энергетического хозяйства. Часть I. Нормативы численности рабочих котельных установок и тепловых сетей (код 03.92, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=102>).

3.3. Рекомендации по нормированию труда на работы по ремонту теплоэнергетического оборудования (код 03.112, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=234>).

**4. Организации по газификации и эксплуатации газового хозяйства:**

4.1. Рекомендации по нормированию труда рабочих, занятых техническим обслуживанием и ремонтом внутридомового газового оборудования (код 03.29, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=58>).

**5. Организации по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства:**

5.1. Рекомендации по нормированию ресурсов на содержание и ремонт объектов внешнего благоустройства. Часть 2. Дорожное хозяйство (код 03.106, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=138>).

**6. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых бытовых отходов:**

6.1. Рекомендации по нормированию труда работников и потребности в специализированных машинах для санитарной очистки территорий муниципальных образований (код 03.77, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=154> ).

**7. Управляющие организации, подрядные и другие организации, оказывающие другие услуги в ЖКХ, в том числе ремонтные, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и помещений:**

7.1. Рекомендации по нормированию труда работников аварийно-ремонтной службы жилищного хозяйства (код 03.22, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=46>).

7.2. Рекомендации по нормированию труда рабочих, занятых техническим обслуживанием и ремонтом лифтов (код 03.24, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=52>).

7.3. Рекомендации по нормированию труда на установку, обслуживание и ремонт приборов учета и регулирования в ЖКХ. Часть II. Нормы времени на установку, обслуживание и ремонт приборов учета тепловой энергии (код 03.62, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=127>).

7.4. Нормативы трудовых и материальных ресурсов для выполнения работ по содержанию и ремонту общего имущества многоквартирных домов (код 03.95, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=108>).

7.5. Рекомендации по нормированию труда на установку, обслуживание и ремонт приборов учета и регулирования в ЖКХ. Часть 3. Нормы времени на установку, обслуживание и ремонт счетчиков электроэнергии (код 03.97, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=175>).

7.6. Нормы труда на вспомогательные работы в жилищно-коммунальном хозяйстве (код 03.107, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=13>).

7.7. Рекомендации по определению численности работников управляющей организации в жилищной сфере (код 03.110, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=117>).

7.8. Укрупненные нормативы трудовых и материальных ресурсов для выполнения работ и услуг по содержанию и ремонту общего имущества многоквартирных домов (код 03.111, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=232>).

**8. Организации по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований:**

8.1. Рекомендации по нормированию ресурсов на содержание и ремонт объектов внешнего благоустройства. Часть 1. Зеленое хозяйство (код 03.39, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=120>).

8.2. Рекомендации по нормированию труда работников и потребности в специализированных машинах для санитарной очистки территорий муниципальных образований (код 03.77, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=154> ).

**9. Организации, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве:**

9.1. Рекомендации по нормированию труда руководителей, специалистов и служащих многоотраслевых предприятий жилищно-коммунального хозяйства (код 03.05, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=32>).

9.2. Рекомендации по определению нормативной численности работников, занятых расчетом, учетом и приемом платы за жилое помещение и коммунальные услуги (ресурсы) (код 03.114, <https://cnis.ru/?id=shop&artid=14>).