

Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства

Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства при формировании систем оплаты труда работников сферы жилищно-коммунального хозяйства необходимо учитывать следующее.

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

б) в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в отрасли, обеспечения стабильности рабочих мест, совершенствования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется на установление окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы работников направлять не менее 60 процентов фонда оплаты труда (без учета выплат компенсационного характера);

в) средства, направляемые на оплату труда, должны рассчитываться исходя из нормативной численности персонала с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты или исходя из утвержденного штатного расписания с учетом увеличения численности персонала при расширении объема выполняемых работ, услуг;

г) заработная плата всех профессионально-квалификационных групп работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства должна рассчитываться с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда. Возможно сохранение действующих соотношений в размерах ставок и окладов внутри категорий персонала в соответствии с Приказами Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР № 505 от 05.12.86г. и № 71 от 14.03.90г.

д) повышение оплаты труда осуществляется в соответствии с отраслевыми тарифными соглашениями за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов;

е) при разработке коллективных договоров, отраслевых региональных и территориальных соглашений, локальных нормативных актов государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства необходимо предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности и особенностей, установленных в отраслевом тарифном соглашении в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, заключенном между Общероссийским профессиональным союзом работников жизнеобеспечения и Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения.

ж) системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу во вредных или опасных условиях труда, различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки, включая ежемесячные вознаграждения (надбавки) за стаж работы, надбавки рабочим за профессиональное мастерство, специалистам за высокие достижения в труде, высокий уровень квалификации и другие, устанавливаются работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения;

з) в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителям государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется:

- доплату за работу в ночное время (ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра) производить в размере до 40% от тарифной ставки (оклада);

- размеры доплат 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 устанавливать по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе;

- размеры доплат за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, устанавливать в зависимости от количества человек в бригаде в размере, не менее 10% тарифной ставки (или фиксированный размер);

- работникам, осуществляющим наставничество над работниками, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, рекомендуется устанавливать стимулирующие доплаты в размере, не менее 10% тарифной ставки;

- производить доплату за работу по графику с разделением смены на части - в размере не менее 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время;

- ежемесячные надбавки за классность в процентах от установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя транспортного средства время в следующих размерах: водителям 1-го класса – 25%, водителям 2-го класса – 10%;

е) в целях закрепления квалифицированных кадров в государственных и муниципальных учреждениях жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется устанавливать ежемесячное вознаграждение (надбавку) за стаж работы согласно коллективным договорам в процентах к должностному окладу в пределах 15% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда;

ж) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда, в размере, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом, но не ниже 4% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника;

Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

з) когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

к) к окладам (должностным окладам) работников государственных и муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства рекомендуется применять виды выплат стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе:

- персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, повышение квалификационного уровня и высокие достижения в труде;

- персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации, соответствующий требованиям профессиональных стандартов, интенсивность труда и высокие результаты работы и достижения;

- персональные надбавки работникам к отпуску за высокие достижения в общественной работе;

- стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работникам, участвующим в отраслевых конкурсах мастерства;

- выплаты к профессиональным праздникам;

- 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.