



**Научно-исследовательский
ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОЙ
ЭКОНОМИКИ**



*Утверждены
Приказом Госстроя России
от 31.03.99 г. №81*

*Согласованы
с ЦК Профсоюза работников местной промышленности
и коммунально-бытовых предприятий
Постановлением от 05.05.99 г. № 16*

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Москва, 2006 г.

Настоящие рекомендации разработаны ОАО «Научно-исследовательским центром муниципальной экономики» (ранее ФГУП «ЦНИС») и обобщают опыт, накопленный предприятиями жилищно-коммунального хозяйства по организации и совершенствованию оплаты труда, включая доплаты, надбавки и премирование.

В рекомендациях рассматриваются основные модели организации заработной платы всех категорий работников, а также условия их практического применения; оплата труда руководителей государственных и муниципальных предприятий; роль заработной платы в сфере социального партнерства; практика применения доплат и надбавок; премирование и др.

Рекомендации иллюстрированы необходимым табличным материалом и примерами.

Настоящая работа предназначена для руководителей предприятий ЖКХ, специалистов по организации труда в качестве практического пособия.

Методические рекомендации по организации оплаты труда работников жилищно-коммунального хозяйства (практическое пособие) утверждены приказом Госстроя России от 31.03.99 № 81 и согласованы с Центральным Комитетом Профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий постановлением от 05.05.99 № 16.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ

2. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Основные понятия

2.2. Организация оплаты труда на основе Единой тарифной сетки (ЕТС)

2.3. Организация оплаты труда на основе других тарифных систем

2.4. Особенности комплексной оценки трудового вклада руководителей, специалистов и служащих

3. БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Основные понятия

3.2. Оценка квалификационного уровня работников

3.3. Оценка трудового участия работников

3.4. Сводная оценка уровня оплаты труда работников

4. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

4.1. Основные положения

4.2. Определение размера должностного оклада

4.3. Определение размера вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности

5. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

5.1. Основные положения

5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

5.3. Оплата в сверхурочное время

5.4. Оплата работы в ночное время

[5.5. Оплата труда при переводе на другую - нижеоплачиваемую работу и перемещении](#)

[5.6. Оплата труда на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда](#)

[5.7. Оплата труда при сменной работе](#)

[5.8. Доплаты за подвижной и разъездной характер работы](#)

[5.9. Надбавки за выслугу лет](#)

[6. ПРЕМИРОВАНИЕ](#)

[7. ОПЛАТА ТРУДА И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ \(СОГЛАШЕНИЯ\)*](#)

[7.1. Основные положения](#)

[7.2. Коллективный договор](#)

[7.3. Соглашения](#)

[Приложение 1 Характеристика работ выполняемых руководителями, специалистами и служащими по степеням сложности основных оценочных факторов](#)

[Приложение 2 Показатели для отнесения предприятий и организаций водопроводно-канализационного хозяйства и их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей \(по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20.11.86 № 500/26-209\)](#)

[Приложение 3 Показатели для отнесения предприятий тепловых сетей к группам по оплате труда руководителей \(по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.11.86 №458/26-58\)](#)

[Приложение 4 Показатели для отнесения предприятий электрических сетей и сетевых предприятий средств диспетчерского и технологического управления к группам по оплате труда руководителей \(по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.11.86 № 458/26-58\)](#)

[Приложение 5 Показатели для отнесения предприятий, занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда; многоотраслевых предприятий; технической инвентаризации и других, а также их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей \(по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.02.90 № 66/3-138\)](#)

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

С переходом к рыночной экономике государство отошло от прямого централизованного регулирования оплаты труда большинства работников. Элементы государственного регулирования оплаты труда (с сохранением принципа не ограничения максимального размера оплаты труда конкретного работника) сохранились в организациях, финансирование содержания которых осуществляется из бюджетов различных уровней. В соответствии с действующим законодательством все остальные предприятия и организации самостоятельно определяют размеры тарифных ставок и должностных окладов, устанавливают виды стимулирующих доплат и надбавок.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- работникам других организаций (а именно организаций ЖКХ) - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Согласно статье 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы (ст. 132 ТК РФ) и определять ее ниже минимального размера месячной оплаты труда, устанавливаемого российским законодательством (ст. 130 ТК РФ). При этом доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума.

1.2. Заработная плата каждому работнику устанавливается в зависимости от его вклада в реализацию уставных целей деятельности предприятия, качества труда, квалификации, стажа работы и многих других факторов, а также размера дохода предприятия, направляемого на оплату труда.

1.3. Организация заработной платы на любом предприятии ЖКХ независимо от организационно-правовой формы и видов деятельности связана с одновременным решением двух задач:

- 1) гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

2) обеспечить работодателю (независимо от того, кто является работодателем: физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником; иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами) достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы возместить затраты и получить прибыль.

Тем самым через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

1.4. Главными требованиями к организации заработной платы на предприятии, отвечающими как интересам работника, так и интересам работодателя, является обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции (услуг) и гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом.

Реализация этих требований на практике может сопровождаться определенными трудностями, особенно в условиях сокращения объема производства (услуг) и инфляции, однако вполне оправдана самой целью: создать для работодателей необходимые предпосылки для роста доходов, а для работников - обеспечить постоянный рост заработной платы.

1.5. Вопросы, касающиеся организации оплаты труда работников жилищно-коммунального хозяйства целесообразно отразить в коллективном договоре, трудовом договоре либо в локальных нормативных актах предприятия, предусмотрев следующие основные положения:

- размеры тарифных ставок и окладов для соответствующих категорий работников, меры дополнительного стимулирования этих работников;
- минимальный размер заработной платы.

При этом следует иметь в виду, что минимальный размер заработной платы не может быть ниже установленного государством минимума заработной платы, а также соответствующего отраслевого или регионального минимума, предусмотренного отраслевым либо региональным соглашением.

2. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Основные понятия

2.1.1. **Тарифной системой**, согласно статье 129 ТК РФ, является совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Данная система на практике является одной из самых распространенных моделей оплаты труда. Согласно статье 143 ТК РФ, тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Тарифная система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливается Правительством Российской Федерации. Тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и порядок ее применения устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, тарифная система оплаты труда работников муниципальных учреждений и порядок ее применения - органами местного самоуправления. Тарифная система оплаты труда работников других (кроме бюджетных) организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

2.1.2. **Тарифная ставка (оклад)** - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Размер тарифной ставки вырастает по мере увеличения разряда. Квалификационный разряд представляет собой величину, отражающую уровень профессиональной подготовки работника.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов, которые устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией. Схема должностных окладов отражается в штатном расписании предприятия.

2.1.3. Организационная структура официально находит свое выражение в штатном расписании.

Штатное расписание - локальный нормативный акт, в котором в сводном виде фиксируется сложившееся на предприятии жилищно-коммунального хозяйства разделение труда между работниками, отраженное в должностных (рабочих) инструкциях, а также указывается фонд заработной платы.

Штатное расписание, как правило, группирует должности по подразделениям и позволяет сравнивать эти подразделения по численности занятых в них работников, набору должностей и квалификационных групп (т.е. по их

квалификационному составу), уровню оплаты одноименных должностей и квалификационных групп. Данная группировка позволяет осуществлять анализ загрузки работников, объем и качество выполняемых ими работ, целесообразность разделения труда, а так же вопросы нормирования и качества труда.

Штатное расписание используется не только для определения уровня оплаты труда, но и для закрепления структуры управления предприятием; нормирования численности работников, в том числе в профессионально-квалификационном разрезе; контроля за административно-управленческими расходами, как основание для установления доплаты за увеличение объема работ. Как нормативный документ штатное расписание может выполнять функцию социальной защиты: индивидуальные условия оплаты по трудовому договору с работниками не должны быть ниже предусмотренных штатным расписанием и коллективным договором.

2.1.4. Должностные наименования работников устанавливаются в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР).

2.1.5. Тарифно-квалификационные справочники - сборники квалификационных характеристик профессий (должностей) работников, сгруппированных по производствам и видам работ.

Основные функции и характеристики работ по должностям и профессиям, требования к уровню профессиональной подготовки руководителей, специалистов, служащих и рабочих определяются по тарифно-квалификационным справочникам, которые утверждены рядом постановлений Госкомтруда СССР и Минтруда России, включая следующие:

- от 12 мая 1992 года № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях расположенных на территории России»;

- от 6 июня 1996 года № 32 (ред. от 20.02.2002 г. № 14) «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих».

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.2. Организация оплаты труда на основе Единой тарифной сетки (ЕТС)

2.2.1. **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 разряды, соответственно, выше тарифная ставка, которая определяется путем умножения тарифной ставки 1 разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Размер тарифных ставок и окладов организации (кроме финансируемых из бюджета и со смешанным финансированием) устанавливают самостоятельно и фиксируют в соглашениях, локальных нормативных актах, трудовых договорах.

Предприятия ЖКХ, независимо от организационно-правовых форм могут самостоятельно использовать Единую тарифную сетку (далее - ЕТС). ЕТС призвана обеспечить равный подход к оценке квалификации всех категорий работников (сложности выполняемых ими работ) с учетом существующих особенностей.

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

Величина тарифной ставки (оклада) первого разряда не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Законом Российской Федерации. Максимальный размер ставки (оклада) первого разряда не ограничен и зависит от наличия у предприятия собственных средств на эти цели.

Ставки (оклады) работников остальных разрядов Единой тарифной сетки устанавливаются путем умножения тарифной ставки (оклада) первого разряда на тарифный коэффициент по соответствующему разряду оплаты труда.

2.2.2. Тарификация должностей руководителей, специалистов и служащих по разрядам (см. таблицу 1) является сквозной по предприятиям и организациям жилищно-коммунального хозяйства. Так, для экономистов различных специальностей и наименований, где бы они не работали, предусмотрена тарификация в диапазоне 6-11 разряд, для бухгалтеров - 5-11 разряд и т.д.

Распределение должностей по разрядам Единой тарифной сетки произведено на основании тарифно-квалификационных справочников. Применение единого тарифно-квалификационного справочника увязывается Трудовым кодексом РФ с

системой оплаты труда, применяемой в организации, и является обязательным для организаций, применяющих тарифную систему оплаты труда. Согласно ч.4 ст. 143 ТК РФ тарифная система оплаты труда может применяться как организациями финансируемыми из бюджета, так и организациями не получающими такое финансирование. В организациях, не получающих бюджетного финансирования, к которым относятся муниципальные унитарные предприятия, системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (ст. 135 ТК РФ). Поскольку выбор системы оплаты труда осуществляется муниципальным унитарным предприятием самостоятельно, то они вправе самостоятельно решать вопрос о применении ЕТКС, руководствуясь Трудовым кодексом РФ. Однако в случае выбора тарифной системы оплаты труда ЕТКС обязателен для применения в соответствии со ст. 143 ТК РФ независимо от вида финансирования.

Тарификация первых лиц-руководителей предусмотрена в диапазонах, что позволяет учесть объемные показатели (масштаб руководимого объекта) предприятий и подразделений. Заместители руководителя по Единой тарифной сетке квалифицируются на один разряд ниже разряда соответствующего руководителя.

Диапазон в тарификации специалистов и служащих предусматривает квалификационное категорирование. Для большинства должностей специалистов предусмотрены двойные разряды в рамках соответствующей квалификационной категории. Например: по должности экономист можно сделать следующее распределение: экономист - 6 разряд; экономист II категории - 7-8 разряды; экономист I категории - 8-9 разряды; ведущий экономист - 10-11 разряды. При таком подходе представляется возможность учитывать сложность должностных обязанностей конкретных специалистов.

Соблюдение предусматриваемых Единой тарифной сеткой соотношений в оплате труда руководителей, специалистов и служащих достигается посредством их тарификации, которая осуществляется в процессе аттестации. Аттестация персонала рассматривается не только как классическая форма определения соответствия работника занимаемой должности, но и как способ продвижения по служебной лестнице, кадровой карьеры. По результатам аттестации лучшие работники могут зачисляться в кадровый резерв (резерв на выдвижение) предприятия; аттестационная комиссия в своем заключении может рекомендовать руководителю повысить заработную плату работнику, успешно прошедшему аттестационную процедуру, перевести его на вышестоящую должность.

В таблице 1 приведены разряды оплаты единой тарифной сетки по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР). При внесении изменений в ОКПДТР наименования профессий и должностей, должны,

соответственно, изменяться. Диапазон разрядов в таблице приведен исходя из 18-ти разрядной тарифной сетки.

Таблица 1

Разряды оплаты единой тарифной сетки по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Должности*	Диапазон разрядов
<i>1. Руководители</i>	
Директор (генеральный директор, начальник, управляющий) организации, учреждения и предприятия	15-18
Главный бухгалтер	13-16
Главный инженер	14-17
Главные: механик, энергетик, диспетчер и др.	13-16
Директор гостиницы	10-14
Директор котельной	10-15
Директор типографии	10-14
Заведующий архивом	3-4
Заведующий бюро пропусков	3-4

* В указанном перечне приведены основные должности руководителей, специалистов и служащих, встречающихся на практике у предприятий ЖКХ.

Должности	Диапазон разрядов
Заведующий виварием	6-10
Заведующий камерой хранения	3
Заведующий канцелярией	4-5
Заведующий комнатой отдыха	3-4
Заведующий копировально-множительным бюро	3-4
Заведующий машинописным бюро	4-5
Заведующий общежитием	5-12
Заведующий производством (шеф-повар)	6-12
Заведующий (центральным) складом	4-6
Заведующий столовой	7-13
Заведующий фотолабораторией	3-4
Заведующий хозяйством	3-4
Заведующий экспедицией	3-4
Комендант	3-5

Мастер участка (включая старшего)	6-11
Начальник автоколонны	9-14
Начальник отдела (кадров, спецотдела и др.)	8-12
Начальник гаража	8-14
Начальник (заведующий) мастерской	7-14
Начальник основного отдела	11-14
Начальник участка (смены)	7-12
Начальник хозяйственного отдела	7-8
Начальник цеха	11-14
Производитель работ (прораб), включая старшего	8-11.
Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	10-12
<i>2. Специалисты</i>	
Администратор (включая старшего.)	4-8
Архитектор	6-13
Бухгалтер	5-11

Бухгалтер-ревизор	7-11
Дизайнер (художник-конструктор)	6-13
Диспетчер (включая старшего)	4-5
Документовед	6-11
Инженер	6-11
Инженер по организации и нормированию труда	6-11
Инженер по охране труда и технике безопасности	6-11
Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений (включая старших)	4-5
Конструктор	6-13
Корректор (включая старшего)	7-8
Математик	6-13
Механик	6-11
Переводчик	6-11
Программист	6-13
Психолог	6-11

Редактор	6-11
Социолог	6-11
Специалист по кадрам	5-8
Сурдопереводчик	6-11
Техник	4-8
Технолог	6-13
Товаровед	6-11
Физиолог	6-11
Художник	6-11
Эколог (инженер по охране окружающей среды)	6-11
Экономист	6-11
Электроник	6-13
Юрисконсульт	6-11
<i>3. Технические исполнители (служащие)</i>	
Агент	3

Архивариус	3-4
Дежурный бюро пропусков	2
Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха, общежитию и др.)	2-4
Делопроизводитель	3
Инкассатор (включая старшего)	4-5
Калькулятор	3
Кассир (включая старшего)	3-4
Кодификатор	3
Контролер пассажирского транспорта	3-4
Копировщик	2
Лаборант (включая старшего)	4-5
Машинистка (машинистка, работающая с иностранным текстом)	3-5
Нарядчик	2
Оператор диспетчерского движения и погрузо-разгрузочных работ	4-5

Оператор диспетчерской службы	4
Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	3
Паспортист	3
Секретарь	3
Секретарь-машинистка	3
Секретарь-стенографистка	4-5
Секретарь незрячего специалиста	4-8
Статистик	4-5
Стенографистка	4-5
Счетовод	3
Табельщик	2
Таксировщик	2-4
Учетчик	2
Чертежник	3
Экспедитор	2

Экспедитор по перевозке грузов	3-4
--------------------------------	-----

2.2.4. Тарификация рабочих, не имеющих квалификационные разряды по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС) осуществляется по таблице 2.

Тарификация рабочих, имеющих квалификационные разряды, должна осуществляться в диапазоне 1-8 ЕТС и в соответствии с требованиями ЕТКС работ и профессий рабочих, который сохраняет роль нормативного документа для предприятий любой организационно-правовой формы.

Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785 (с изменениями от 20.12.2003 г.) «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единого тарифного справочника» высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки и оклады исходя из 9-12 разрядов ЕТС. Эту норму следует трактовать не как возможность тарификации соответствующих профессий рабочих 9-12 разрядами, а только как возможность их оплаты по ставкам этих разрядов, причем оплаты, не обязательно носящей постоянный характер. Основанием для оплаты по указанным разрядам служат перечни важных и ответственных работ, утвержденные министерствами и ведомствами РФ.

Таблица 2

Разряды оплаты труда единой тарифной сетки по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Наименование профессий*	Диапазон разрядов
1.	Бортоператор по проверке магистральных трубопроводов	3-4
2.	Боцман береговой	2-3
3.	Весовщик	1

4.	Возчик	1
5.	Водитель автомобиля	4-8
6.	Водитель аэросаней	3
7.	Водитель мототранспортных средств	3
8.	Водитель трамвая	3-5
9.	Водитель транспортно-уборочной машины	3
10.	Водитель троллейбуса	4-6
11.	Водитель электро - и автотележки	2
12.	Водолаз	4-8
13.	Водораздатчик порта	3
14.	Вызывальщик локомотивных и поездных бригад	2
15.	Гардеробщик	1
16.	Горничная	1-2
17.	Грузчик	1-2
18.	Гуртовщик	2

19.	Дворник	1
20.	Дежурный у эскалатора	2
21.	Дезинфектор	2-3
22.	Демонстратор одежды	3
23.	Демонстратор причесок	2
24.	Доставщик проездных документов	1
25.	Заготовитель продуктов и сырья	3
26.	Заправщик поливомоечных машин	2
27.	Зоолаборант серпентария (питомник)	3-5
28.	Информатор судоходной обстановки	3-4
29.	Испытатель протезно-ортопедических изделий	3-4
30.	Истопник	1
31.	Камеронщик	2
32.	Кассир билетный	2-3
33.	Кассир торгового зала	2-3

34.	Кастелянша	1-2
35.	Киномеханик	2-6
36.	Киоскер	2
37.	Кладовщик	1-3
38.	Комплектовщик товаров	2
39.	Консервировщик кожевенного и пушно-мехового сырья	3-4
40.	Контролер водопроводного хозяйства	3
41.	Контролер газового хозяйства	3
42.	Контролер-кассир	2-4
43.	Контролер контрольно-пропускного пункта	2-3
44.	Контролер технического состояния автотранспортных средств	5
45.	Конюх	1-2
46.	Косметик	3-4
47.	Кочегар паровозов в депо	3
48.	Кубовщик	1

49.	Курьер	1
50.	Кучер	1
51.	Лифтер	1-2
52.	Маникюрша	2
53.	Маркировщик	1
54.	Матрос береговой	1-2
55.	Матрос-спасатель	2
56.	Машинист грузового причала	3
57.	Машинист подъемной машины	3-4
58.	Машинист ритуального оборудования	2
59.	Машинист телескопических трапов	3
60.	Механизатор (докер-механизатор) комплексной бригады на погрузо-разгрузочных работах	3-6
61.	Механик по техническим видам спорта	4-6
62.	Монтер судоходной обстановки	3-4
63.	Носильщик	1

64.	Няня	1
65.	Обработчик справочного и информационного материала	2-3
66.	Оператор автоматической газовой защиты	3
67.	Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования	3-4
68.	Оператор копировальных и множительных машин	2-3
69.	Оператор разменных автоматов	2
70.	Оператор связи	2-4
71.	Оператор сейсмопрогноза	4
72.	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2-4
73.	Осмотрщик гидротехнических сооружений	3-4
74.	Охотник промысловый	4-5
75.	Парикмахер	3-5
76.	Педикюрша	2
77.	Пломбировщик вагонов и контейнеров	2
78.	Пожарный	4-5

79.	Полевой (путевой) рабочий изыскательской русловой партии	2-3
80.	Полотер	2-3
81.	Постовой (разъездной) рабочий судоходной обстановки	2-4
82.	Помощник воспитателя	3
83.	Почтальон	1-3
84.	Переплетчик документов	2-4
85.	Приемосдатчик груза и багажа	3-6
86.	Приемосдатчик груза и багажа в поездах	2-4
87.	Приемщик заказов	1-2
88.	Приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений)	2-3
89.	Приемщик поездов	3-6
90.	Приемщик пункта проката	1-2
91.	Приемщик сельскохозяйственных продуктов и сырья	1-2
92.	Приемщик товаров	2
93.	Приемщик трамваев и троллейбусов	3

94.	Проводник пассажирского вагона	2-5
95.	Проводник по сопровождению грузов и спецвагонов	2-3
96.	Проводник по сопровождению локомотивов и пассажирских вагонов в нерабочем состоянии	2
97.	Проводник (вожатый) служебных собак	3-4
98.	Проводник-электромонтер почтовых вагонов	3
99.	Продавец непродовольственных товаров	3-5
100.	Продавец продовольственных товаров	2-4
101.	Путевой рабочий тральной бригады	3-4
102.	Рабочий береговой	1
103.	Рабочий бюро бытовых услуг	1
104.	Рабочий плодоовощного хранилища	2
105.	Рабочий по благоустройству населенных пунктов	1-2
106.	Рабочий по обслуживанию в бане	1
107.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	2
108.	Рабочий по уходу за животными	1-6

109.	Рабочий производственных бань	1-2
110.	Рабочий ритуальных услуг	2
111.	Радиооператор	3-5
112.	Разведчик объектов природы	3
113.	Раздатчик нефтепродуктов	2
114.	Разрубщик мяса на рынке	3
115.	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	3-4
116.	Реставратор фильмокопий	5-6
117.	Садовник	1-2
118.	Сатураторщик	1
119.	Светокопировщик	1-2
120.	Сдатчик экспортных лесоматериалов	3
121.	Сестра-хозяйка	2
122.	Смотритель огней	3
123.	Собаковод	3

124.	Сортировщик почтовых отправлений и произведений печати	1-2
125.	Составитель описи объектов населенных пунктов	2
126.	Стеклографист (ротаторщик)	2
127.	Стеклопротирщик	1-2
128.	Сторож (вахтер)	1-2
129.	Стрелок	2-3
130.	Судопропускник	3-4
131.	Съемщик лент скоростемеров локомотивов	2
132.	Тальман	3
133.	Телеграфист	2-4
134.	Телефонист	2-4
135.	Уборщик мусоропроводов	1
136.	Уборщик производственных и служебных помещений	1-2
137.	Уборщик территорий	1-2
138.	Униформист	2

139.	Фильмопроверщик	3-5
140.	Фотооператор	2-4
141.	Чистильщик обуви	1
142.	Швейцар	1
143.	Экспедитор печати	2

* Перечень профессий приведен в полном виде, учитывая многообразие видов деятельности, встречающихся на практике у предприятий ЖКХ.

2.3. Организация оплаты труда на основе других тарифных систем

2.3.1. Одним из практических подходов к организации оплаты труда по тарифной системе является использование условий оплаты предусмотренных ранее принятыми еще в «советский период» нормативными документами.

В частности использование для дифференциации оплаты труда соотношений ставок в тарифных сетках и схемах должностных окладов. К положительной стороне этого подхода можно отнести то, что работодатель получает возможность постепенно приспособиться к новым условиям хозяйствования, накопить практический опыт организации заработной платы в рыночных условиях.

Однако с точки зрения совершенствования оплаты труда этот путь не перспективен, т.к. происходит воспроизведение недостатков ранее действовавших тарифных условий, к которым можно отнести следующие:

- наличие двух абсолютно самостоятельных тарифных систем (отдельно для рабочих, отдельно для руководителей, специалистов и служащих), недостаточно увязанных между собой с точки зрения единства в оплате труда в отличие от Единой тарифной сетки;

- разный характер построения тарифных сеток и схем должностных окладов: если в тарифных сетках для рабочих предусмотрено прогрессивное нарастание ставок оплаты от разряда к разряду, то характер изменения должностных окладов руководителей, специалистов и служащих по мере возрастания сложности выполняемых ими функций обратный - регрессивный, т.е. когда с повышением

сложности должностных обязанностей возрастание окладов осуществляется в уменьшающихся размерах;

- уравнительность в оплате труда рабочих и специалистов.

2.3.2. Другим подходом к организации оплаты труда по тарифной системе, кроме использования ЕТС и применения нормативных документов «советского» периода, является разработка предприятием собственной модели оплаты труда с применением элементов других моделей.

Разработка и применение «заводской» ЕТС на конкретном предприятии вполне допустима, поскольку тарификация должностей по межотраслевой ЕТС является для предприятий, не относящихся к бюджетной сфере, ориентиром, а не строго обязательной нормой. При этом тарификация рабочих, руководителей, специалистов и служащих предполагает соблюдение организационных форм ее проведения.

Присвоение разрядов рабочим должно осуществляться в общепринятом порядке, предусмотренном общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих, помещенных в выпуск № 1 ЕТКС «Профессии рабочих общие для всех отраслей народного хозяйства». В настоящий момент Единый тарифно-квалификационный справочник по отрасли носит рекомендательный характер. Полномочные представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации, в Генеральном соглашении от 20 декабря 2001 года, заключенном на 2002-2004 годы, считают необходимым подготовить предложения (с соответствующими обоснованиями) о придании Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих статуса, обязательного для применения в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Организационные формы проведения тарификации (аттестации) руководителей, специалистов и служащих окончательно еще не выработаны. Учитывая это, можно использовать основные положения, утвержденные Постановлением Минтруда России № 27 и Минюста России № 8/196 от 23.10.92 «Об утверждении основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании».

2.4. Особенности комплексной оценки трудового вклада руководителей, специалистов и служащих

2.4.1. Количественная оценка сложности работ по каждой должности руководителя, специалиста и служащего на основе комплекса факторов сложности

является одним из способов формирования тарифной системы. В данном способе используется один из основных элементов тарифной системы - тарифные коэффициенты, позволяющие дифференцировать оплату труда в зависимости от профессионально-квалификационного уровня работников.

2.4.2. Как отмечено, для всех категорий работников профессионально-квалификационный уровень определяется по единому набору признаков. Отбор признаков оценки деловых качеств производится исходя из содержания фактически выполняемых функций руководителей, специалистов и служащих различных должностных групп и требований Квалификационного справочника к их профессионально-квалификационной подготовке. В качестве признаков деловых качеств специалистов могут быть выделены: компетентность, способность четко организовать и планировать свой труд, сознание ответственности за выполняемую работу, самостоятельность и инициатива, способности осваивать новые вопросы и использовать новые методы в работе, способность поддерживать контакты с другими работниками.

2.4.3. Для комплексной оценки можно использовать разработанный специалистами НИИ труда аналитический метод оценки труда и рабочих мест на основе системы оценочных факторов и показателей, выраженных в условных единицах (баллах), т.е. «балльный метод».

2.4.4 Оценка сложности труда руководителей, специалистов и служащих производится через следующие пять оценочных факторов:

- характер работ, составляющих содержание труда;
- разнообразие (комплексность) работ;
- самостоятельность выполненных работ;
- масштаб и сложность руководства;
- дополнительная ответственность.

При установлении указанных факторов учитывалось, что:

1. Сложность работ, выполняемых руководителями, специалистами и служащими определяется прежде всего содержанием труда, так как чем сложнее трудовые функции того или иного работника, тем сложнее его труд;

2. Чем разнообразнее задачи, которые приходится решать работнику, тем сложнее его труд;

3. Степень самостоятельности также характеризует сложность труда, так как работники выполняют свои должностные обязанности с различной степенью самостоятельности: под непосредственным руководством, в пределах регламентированного поручения или самостоятельно по утвержденной программе, заданию; выполняет работу самостоятельно на основе лишь общих указаний или руководствуется детальным рассмотрением путей и методов решения поставленной задачи;

4. Масштаб и сложность руководства учитывается в качестве фактора, определяющего сложность труда, так как значительная часть работников связана с руководством подчиненными;

5. У определенной категории работников в силу специфики их труда и условий производства существует дополнительная ответственность по отношению к той, что вытекает из должностных обязанностей. Ее необходимо рассматривать в качестве самостоятельного фактора.

Научная оценка значимости фактора, т.е. его влияние на сложность работ позволила установить долю каждого фактора в общей сложности работ, равной 100 %.

Таблица 3

Наименование фактора сложности	Удельный вес* фактора в общей сложности работ, %
1. Характер работ, составляющих содержание труда	30
2. Разнообразие (комплексность) работ	15
3. Самостоятельность выполнения работ	25
4. Масштаб и сложность руководства	15
5. Дополнительная ответственность	15
Итого:	100

*Удельный вес отражает не «трудность» выполняемых работ, а их значимость для большинства предприятий.

2.4.4. Каждый фактор подразделяется по степеням, которые учитывают полноту и многообразие функций выполняемых любым работником (см. таблицу 4).

Таблица 4

№ п/п	Фактор	Максимальное количество баллов	Удельный вес факторов в общей оценке	Число степеней	Степень сложности фактора (в баллах)								
					1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Характер работ, составляющих содержание труда	1680	30	10	168	336	504	672	840	1008	1176	1344	1512
2	Разнообразие (комплексность) работ	840	15	8	105	210	315	420	525	630	735	840	
3	Самостоятельность выполнения работ	1400	25	8	175	350	525	700	875	1050	1225	1400	
4	Масштаб и сложность руководства	840	15	7	120	240	360	480	600	720	840		
5	Дополнительная ответственность	840	15	7	120	240	360	480	600	720	840		
		5600											

Количество степеней определено из объективно существующей разницы между наименее и наиболее сложной работой по каждому фактору с учетом характеристики каждой степени. По фактору «Характер работ, составляющих

содержание труда» распределение работ произведено по десяти степеням сложности в зависимости от содержания и характера трудовой деятельности.

Первые три степени учитывают работы, связанные с документированием информации, учетом всех элементов производства, которые ведутся в соответствии с предварительно разработанными программами.

Следующие три степени фактора содержат наиболее многочисленную группу работ, которые включают ознакомление с ходом производства, проектирование решений (разработка предложений, проектов, планов, инструкций, нормативов и др. материалов.) Эти работы обеспечивают координацию, оперативное и организационное управление производством, качеством продукции, контроль за издержками производства. Для их выполнения требуются умение выбрать способ расчета, логический прием для обоснования принятого решения.

К последним четырем степеням фактора относятся работы творческого характера и работы непосредственно связанные с постановкой новых задач, разработкой сложных программ. К ним относятся работы, связанные с доведением принятых решений до исполнителей, координацией и контролем деятельности различных подразделений.

По фактору «разнообразии (комплексности) работ» установлено восемь степеней сложности работ в зависимости от сферы деятельности работника, которая определяется функциональным разделением труда, его местом и ролью в управлении и обслуживании производства. К первым двум степеням фактора относятся простые, часто повторяющиеся работы в пределах узкоспециализированной сферы деятельности, к трем следующим степеням - работы, производимые в масштабе подразделения, а к трем последним - выполнение комплексных работ, связанных с многообразием решаемых задач.

По фактору «самостоятельность выполнения работ» установлено также восемь степеней сложности, определяющих, в какой мере данная работа может быть выполнена без непосредственного руководства со стороны других лиц. В случае, когда требуется руководство работой, принимается во внимание его тип: непосредственное руководство - первые три степени сложности, оперативное и общее руководство (руководитель определяет содержание, план, метод работ и контролирует лишь правильность хода их выполнения) - следующие три степени сложности.

Выполнение самостоятельно (проверка и оценка результатов осуществляется руководителем при их сдаче) - к последним двум степеням фактора.

По фактору «масштаб и сложность руководства» установлено семь степеней сложности работ, характеризующих ответственность за планирование, организацию и координацию работы подчиненных подразделений и исполнителей.

К первым двум степеням относятся работы по руководству подразделениями, входящими в состав отдела, к трем следующим - работы по руководству самостоятельными структурными подразделениями, к шестой степени - работы по руководству несколькими подразделениями, высшую степень фактора составляют работы по комплексному руководству предприятием.

Фактор «дополнительная ответственность» включает материальную (за сохранность финансовых и материальных ресурсов) и моральную (за руководство выполнением или непосредственное выполнение работ в опасных условиях - на большой высоте, под водой, со взрывчатыми веществами) ответственность.

Материальная ответственность дифференцирована по четырем, а моральная - по трем степеням сложности работ.

Для выражения качественных различий труда работника для каждой степени оценочных факторов сложности работ установлена условная количественная мера в баллах, исходя из пяти факторов, их доли в общей сложности работ и числа степеней каждого фактора. Шкала балльной оценки представлена в таблице 4.

2.4.5. Характеристика работ по степеням сложности факторов применительно к различным трудовым функциям руководителей, специалистов и служащих (с примерным перечнем должностей), в обязанности которых входит выполнение работ соответствующей степени сложности приведена в приложении 1.

2.4.6. На основании пяти факторов, характеризующих сложность работ (таблица 4), характеристики степеней (приложение 1) определяется сумма баллов по каждой должности.

Примеры расчета балльной оценки по отдельным должностям руководителей, специалистов и служащих (главный инженер, инженер по ремонту, экономист по планированию, кассир, секретарь-машинистка) приведены в таблице 5.

Таблица 5

Главный инженер

Номер фактора сложности	Примерная характеристика степени сложности фактора	Степень сложности фактора	Количество баллов
1	2	3	4

1	Определение технической политики и перспектив развития предприятия, направлений реконструкции и технического перевооружения производства, его специализации. Организация технически правильной эксплуатации оборудования, обеспечение научных исследований в области техники, организации производства и управления.	9	1512
2	Работы, охватывающие весь круг (комплекс) вопросов, связанных с деятельностью предприятия, требующие согласования с общим планом развития.	8	840
3	Выполнение работ по одному из направлений деятельности предприятия, производственного объединения с координированием и контролем нескольких производственных подразделений.	7	735
4	Комплексное руководство предприятием.	7	840
5	Руководство деятельностью предприятия, производственного объединения в опасных условиях.	3	360
Итого:			4287

Инженер по ремонту

Номер фактора сложности	Примерная характеристика степени сложности фактора	Степень сложности фактора	Количество баллов
1	2	3	4

1	Работы по реконструкции и расширению производства, осуществлению ремонтного обслуживания.	5	840
2	Разнообразные работы, связанные с решением значительной части вопросов в пределах одной специализированной сферы деятельности в масштабе подразделения.	4	420
3	Выполнение работ под непосредственным руководством в пределах установленных методических положений (программ) в специализированной сфере деятельности.	3	525
4	-	-	-
5	-	-	-
Итого:			1785

Экономист по планированию

Номер фактора сложности	Примерная характеристика степени сложности фактора	Степень сложности фактора	Количество баллов
1	2	3	4
1	Работы по оперативно-производственному планированию и регулированию хода производства, связанные с разработкой производственных программ и календарных графиков и контролем за их выполнением. Осуществляет комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности	6	1008

	<p>предприятия. Выявляет резервы производства. Составляет статистическую отчетность по установленным формам. Контролирует правильность расчетов экономической эффективности внедрения новой техники, НОТ, рацпредложений в подразделениях предприятия.</p>		
2	Разнообразные работы, связанные с решением значительной части вопросов в пределах одной специализированной сферы деятельности в масштабе подразделения.	4	420
3	Выполнение работ под непосредственным руководством начальника планово-экономического отдела.	3	525
4	-	-	-
5	-	-	-
Итого:			1953

Кассир

Номер фактора сложности	Примерная характеристика степени сложности фактора	Степень сложности фактора	Количество баллов
1	2	3	4
1	Операции по приему, учету, выдаче и хранению денежных средств и ценных бумаг. Требуются знания определенных правил расчета и контроля.	2	336

2	Разнообразные простые работы с применением машин и аппаратов, облегчающих подготовку, оформление, передачу и обработку документов в узкоспециализированной сфере деятельности.	2	210
3	Выполнение работы, относящейся к узкому кругу вопросов соответствующей функции в масштабе подразделения.	2	350
4	-	-	-
5	Работы по приему, хранению и выдаче финансовых и материальных ценностей.	1	120
Итого:			1016

Секретарь-машинистка

Номер фактора сложности	Примерная характеристика степени сложности фактора	Степень сложности фактора	Количество баллов
1	2	3	4
1	Прием, обработка, размножение, хранение и выдача документов, контроль за их исполнением, машинописные работы, хозяйственное обслуживание.	1	168
2	Разнообразные простые работы с применением машин и аппаратов, передача и обработка документов в пределах	2	210

	узкоспециализированной деятельности.	сфере	
3	Выполнение работ, относящихся к узкому кругу вопросов соответствующей функции в масштабе подразделения.	2	350
4	-	-	-
5	Работы, связанные с приемом, хранением и выдачей документов, составляющих государственную, коммерческую и служебную тайну.	1	120
Итого:			848

2.4.7. Таким образом, расчет сложности работ в баллах по каждой должности позволяет количественно оценить труд каждого из руководителей, специалистов и служащих на предприятии.

Для более рационального распределения между исполнителями работ, как существующими традиционно, так и новыми, появляющимися в результате научно-технического прогресса, необходимо проанализировать действующее на предприятие распределение функций, и, если оно недостаточно рационально, следует в каждом конкретном случае скорректировать сложность отдельных видов работ и распределить их с учетом вновь возникающих функций.

2.4.8. После установления количественной оценки сложности труда, учитывающей качественные различия в содержании труда по каждой должности руководителя, специалиста и служащего решается следующая задача определение размера должностного оклада.

Соотношение суммарной балльной оценки по каждой должности является основанием для установления соотношения в размерах заработной платы по должностям.

Так, например, оценка сложности работ по должности «инженер по ремонту» составляет 1785 баллов, а по должности «экономист по планированию» - 1953 балла, то должностные оклады соотносятся как 1,0 к 1,09. Рекомендуется по

должности, имеющей минимальную балльную оценку, оклад принять условно за единицу.

В дальнейшем это будет минимальный (базисный) уровень должностного оклада на предприятии, по отношению к которому устанавливаются должностные оклады работников на основе оценки сложности труда.

Количественная оценка сложности работ по каждой должности руководителя, специалиста и служащего на основе комплекса факторов сложности позволяет с достаточной степенью точности определить размеры должностных окладов с целью более обоснованной дифференциации в оплате труда; избежать уравнительности и связать сложность работ с уровнем оплаты.

3. БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Основные понятия

3.1.1. При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы структурного подразделения предприятия ЖКХ в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

3.1.2. Под «бестарифной» в настоящих рекомендациях понимается система оплаты труда, характеризующаяся следующими признаками:

- тесной связью (полной зависимостью) уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, определяемым по конечным результатам работы коллектива;
- установлением каждому работнику постоянного (относительно постоянного) коэффициента квалификационного уровня;
- установлением каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Индивидуальная заработная плата (ЗП) каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы (фонде оплаты труда):

База нормативной документации www.uslugi.complexdoc.ru

$$ЗП_i = \frac{\PhiОТ_k \times ККУ_i \times КТУ_i \times T_i}{\sum_{i=1}^n ККУ_i \times КТУ_i \times T_i}$$

где:

ΦОТ_к - фонд оплаты труда коллектива (подразделения), подлежащий распределению между работниками (руб.),

ККУ_і - коэффициент квалификационного уровня, присвоенный данному работнику (в баллах, долях единицы или других условных единицах),

КТУ_і - коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый данному работнику на период, за который производится оплата (в баллах, долях единицы или других условных единицах),

T_і - количество рабочего времени, отработанного данным работником в период, за который производится оплата (часов, дней),

n - количество работников, участвующих в распределении фонда оплаты труда (чел.).

3.1.3. Имеются варианты «бестарифной» системы, в которых вместо двух коэффициентов (ККУ и КТУ) определяется один сводный коэффициент оплаты труда.

3.1.4. При «бестарифной» системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не подразумевает установление ему соответствующей тарифной ставки или оклада. Конкретный уровень оплаты труда заранее работнику неизвестен. Он может лишь предполагать, каким этот уровень будет исходя из своего предыдущего опыта.

Поскольку данная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива (подразделения), то применять их можно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты.

3.2. Оценка квалификационного уровня работников

3.2.1. Оценка квалификационного уровня производится через определение коэффициента квалификационного уровня работника (ККУ) и является наиболее ответственным моментом при разработке и введении «бестарифной» системы оплаты труда. В практике применения «бестарифных» систем оплаты труда сложились два основных подхода к определению коэффициентов квалификационного уровня исходя из соотношений в оплате труда:

- фактически сложившихся в предшествующий период;

- вытекающих из действующих условий оплаты труда работников.

Ниже рассматривается каждый из этих подходов более подробно.

3.2.2. Методологической основой первого подхода является положение о том, что фактический уровень квалификации работника наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд (или должностная категория), а полученная им заработная плата. При этом должны быть исключены случайности, повлиявшие на размер заработной платы, а сама заработная плата должна быть приведена в сопоставимый вид, чтобы различия в количестве отработанного времени не сказывались на величине заработной платы. Формула расчета коэффициента квалификационного уровня работника через заработную плату выглядит следующим образом:

$$KKV = \frac{\overline{ЗП}_i}{ЗП_{\min}}$$

где:

$\overline{ЗП}_i$ - средняя заработная плата i-го работника за достаточно продолжительный период времени (6 мес., 1 год и т.д.), предшествующий введению «бестарифной» системы оплаты труда, руб.;

$ЗП_{\min}$ - средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты труда за тот же период, в руб.

При расчете средней заработной платы работника для определения коэффициента квалификационного уровня следует отбросить влияние случайных выплат.

Целесообразно учитывать следующие основные выплаты:

- оплату по сдельным расценкам (тарифным ставкам) - для рабочих и оплату по должностным окладам - для специалистов, служащих, руководителей, а также отдельных рабочих (для которых установлены оклады вместо тарифных ставок);

- премии за основные результаты деятельности, выплаченные работникам по действующим системам премирования;
- надбавки за работу в сменном режиме (если работники систематически работают посменно);
- доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и аналогичные им выплаты;
- доплаты за повышенную интенсивность труда;
- доплаты за руководство бригадой;
- доплаты за условия труда (если они не включены в тарифные ставки и расценки и учитываются отдельно);
- оплату за выслугу лет и за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах.

Все остальные выплаты (оплата сверхурочных работ, оплата простоя и брака не по вине работника, доплаты за отклонения от условий работы, предусмотренных технологическим процессом и аналогичные им выплаты) не должны учитываться при исчислении коэффициента квалификационного уровня.

Среднюю заработную плату работников целесообразно исчислять как среднечасовую заработную плату. В этом случае она будет наиболее сопоставимой по всем группам работающих.

Нередко коэффициенты квалификационного уровня, полученные через сопоставление индивидуальных заработков, непосредственно в расчетах заработка не используются. Они служат основой для анализа и группировки по квалификационным должностным группам. В качестве примера можно привести коэффициенты квалификационного уровня, сгруппированные по нескольким профессионально-квалификационным группам:

Таблица 6

№ п/п	Наименование квалификационно-должностных групп	Присвоенный коэффициент квалификационного уровня
1.	Руководители ведущих подразделений	6,25

2.	Ведущие специалисты	5,65
3.	Специалисты 1 категории	4,5
4.	Специалисты 2 категории и высококвалифицированные рабочие	3,1
5.	Специалисты 3 категории и квалифицированные рабочие	2,0
6.	Специалисты и рабочие	1,5
7.	Неквалифицированные рабочие	1,0

Попытки установить на предприятии (в подразделении) коэффициенты квалификационного уровня по определенным группам работников связаны с тем, что соотношения, определенные на основе средней заработной платы, не всегда достаточно объективно отражают действительные различия в квалификации. Это особенно важно при определении коэффициентов квалификационного уровня для специалистов, отдельных групп вспомогательных рабочих и т.п.

Установление коэффициентов квалификационного уровня по определенным группам, с корректировкой некоторых несоответствий в коэффициентах, полученных на основе сопоставления средних заработков, позволяет определить объективно необходимые в данных производственных условиях соотношения в оплате труда работников, исходя из их функций в процессе производства. При необходимости эти функции также подлежат уточнению.

3.2.3. Методической основой второго подхода к определению коэффициента квалификационного уровня является положение о том, что он объективно определяется совокупностью ряда показателей, используемых при оценке трудового вклада при любой системе оплаты. Количественные значения этих показателей могут быть легко выведены из действующих условий оплаты. Например, одной из методик расчета показателей квалификационного уровня рабочих и специалистов рекомендуется при оценке квалификационного уровня рабочих учитывать пять показателей:

- сложность работы;

- фактические условия труда на рабочем месте;
- сменность;
- интенсивность труда;
- профессиональное мастерство.

Первые три показателя характеризуют рабочее место, два других - учитывают индивидуальные качества работника.

Количественное значение показателя квалификационного уровня определяется исходя из установленных условий оплаты, в частности:

- коэффициенты сложности работ (КСР) определяются путем деления месячных тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку первого разряда с тяжелыми и вредными условиями труда;

- коэффициент оценки фактических условий труда (КУТ) измеряется на каждом рабочем месте либо в соответствии с «Положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» либо экспертно;

- коэффициент оценки сменности (КСМ) определяется по каждому разряду соотношением суммы доплат за работу в две либо в три смены по отношению к базовой величине;

- коэффициент интенсивности труда (КИТ) устанавливается в пределах фактически сложившихся размеров выплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания (от 30 до 50%%тарифной ставки);

- коэффициент профессионального мастерства (КПМ) повышает коэффициент квалификационного уровня работника на 15-40%%, исходя из средних сложившихся размеров доплат за профессиональное мастерство.

Принципиальную формулу расчета коэффициента квалификационного уровня работника исходя из совокупности показателей, характеризующих рабочее место и индивидуальные качества работника (ККУ), можно представить в следующем виде:

$$ККУ_{ij} = КСР_j \times КУТ_j \times КСМ_j \times КИТ_{ij} \times КПМ_{ij},$$

где:

j - означает принадлежность характеристики к рабочему месту;

ij - принадлежность характеристики к работнику, который работает на этом рабочем месте.

3.2.4. Для иллюстраций условий применения указанной формулы приведем пример расчета коэффициента квалификационного уровня.

Исходные данные:

Рабочий работает слесарем аварийно-восстановительных работ водопроводно-канализационного хозяйства. Сложность работ на рабочем месте в соответствии с действующим тарифно-квалификационным справочником относится к 5 разряду. Работа выполняется в особо тяжелых и особо вредных условиях труда и организована круглосуточно в четыре смены.

Рабочий совмещает работу электрогазосварщика и является бригадиром и в течение года не имеет рекламаций по качеству работ.

Коэффициент сменности работ на рабочем месте определяется делением месячной тарифной ставки рабочего 5 разряда, занятого на работах с особо вредными условиями труда 1670 руб. в мес. на тарифную ставку рабочего 1-го разряда, занятого на работах с вредными условиями труда (1000 руб.)

$$KCP_i = \frac{1670}{1000} = 1,67.$$

На предприятии разработана система оценок фактических условий труда, предусматривающая увеличение оплаты в случае отклонения фактических условий труда в худшую сторону от предельно допустимых величин.

На месте, где работает рабочий, установлен по фактическим замерам коэффициент условий труда (КУТ), равный 1,25.

На предприятии лицам, работающим в двухсменном режиме, устанавливается тарифная оплата на 5 %, а в трех- и четырёх- сменном режиме - на 10 % выше, чем работающим в односменном режиме.

В соответствии с этим коэффициент оценки сменности у рабочего составит:

$$КСМ = 1 + \frac{10}{(1,67 \times 1,25) \times 100} = 1,0479 \approx 1,048$$

В целом коэффициент сложности труда на рабочем месте (КРМ) составит:

$$КРМ = 1,67 \times 1,25 \times 1,048 = 2,1877$$

В соответствии с приказом по предприятию рабочему за совмещение профессии электрогазосварщика была установлена доплата, составляющая 50 % его тарифной сетки. Эту доплату необходимо включить в коэффициент интенсивности труда:

$$КИТ = 1 + \frac{50}{(1,67 \times 1,25 \times 1,084) \times 100} = 1,229$$

За высокое мастерство и выполнение обязанностей бригадира рабочему была установлена надбавка за профессиональное мастерство, равная также 50% его тарифной ставки. Коэффициент профессионального мастерства рассчитывается следующим образом:

$$КПМ = 1 + \frac{50}{(1,67 \times 1,25 \times 1,084 \times 1,229) \times 100} = 1,1859 \approx 1,186$$

Сводный коэффициент квалификационного уровня составит:

$$ККУ = 1,67 \times 1,25 \times 1,048 \times 1,229 \times 1,186 = 3,184$$

3.3. Оценка трудового участия работников

3.3.1. Оценка трудового участия производится через коэффициент трудового участия работника в текущих результатах деятельности подразделения, который является вторым элементом «бестарифной» системы оплаты труда. На основе этого коэффициента происходит дооценка трудового вклада работника в общие результаты труда подразделения. Набор показателей, учитываемых при определении КТУ работника, может быть самым различным. Важно, чтобы он не дублировал показатели, учитываемые при определении коэффициента квалификационного уровня. При этом показатели, учитываемые при определении КТУ, могут действовать как в сторону повышения КТУ, так и в сторону его снижения.

3.3.2. При разработке конкретных значений показателей, определяющих величину КТУ, необходимо помнить, что с помощью КТУ целесообразно корректировать коэффициент квалификационного уровня в пределах до 10-20%.

Показателями, повышающими значение КТУ, могут быть: участие в выполнении особо важных заданий в срок и с высоким качеством, существенное перевыполнение установленного производственного задания, экономия материальных ресурсов по сравнению с предыдущим периодом или обоснованными нормами и т.п.

Показателями, понижающими значение КТУ, могут быть: нарушение правил эксплуатации и содержания оборудования, несоблюдение техники безопасности и других показателей производственной и технологической дисциплины, невыполнение производственных заданий, невыполнение указаний бригадира, мастера, начальника цеха (участка), перерасходы материальных ресурсов и т.п.

3.4. Сводная оценка уровня оплаты труда работников

3.4.1. В практике организации заработной платы можно встретить варианты «бестарифной» модели, в которых вместо двух коэффициентов (ККУ и КТУ) определяется один сводный коэффициент оплаты труда (СКТ), механизм расчета которого учитывает как факторы квалификационного уровня работника, так и факторы результативности его работы и отношения к труду в конкретном расчетном периоде. Ниже описываются два наиболее типичных варианта построения «бестарифной» модели на основе определения сводного коэффициента оплаты труда. Один из них в своей основе имеет определение диапазона различий в индивидуальных результатах труда и построение так называемых «вилки соотношений в оплате труда разного качества», другой - предполагает балльную оценку зарплатообразующих факторов с учетом их значимости и определение соотношений в оплате на основе полученной балльной оценки.

3.4.2. Модель «бестарифной» системы с использованием вилок соотношений в оплате труда различного качества характеризуется наличием в ней следующих элементов:

- определенным количеством квалификационных групп, которые объединяют работников, относящихся к различным категориям персонала (рабочие, служащие, специалисты, руководители) и отражают устойчиво различающиеся по ценности своего труда в конкретном производственном процессе группы работников, при этом общее количество квалификационных групп, как правило, сокращается и колеблется на практике от 8 до 15;

- заданными коэффициентами нарастания опыта от одной квалификационной группы к другой, отражающими, как правило, фактически сложившиеся соотношения в оплате между этими группами, с некоторой их корректировкой за счет устранения явно необоснованных размеров зарплаток. (При этом возможны четыре типа нарастания коэффициентов оплаты от группы к группе: равномерное, прогрессивное, регрессивное, смешанное);

- установленными диапазонами (интервалами) значений коэффициентов, соотношений в оплате, отражающими возможные индивидуальные различия в трудовом вкладе работника в пределах той или иной квалификационной группы. (При этом интервалы не обязательно должны быть равными по всем квалификационным группам, равно как не обязательно, чтобы верхняя граница предыдущего интервала служила нижней границей следующего, интервалы могут быть и чаще всего бывают перекрываемыми);

- правилами определения количественных значений коэффициентов по каждой квалификационной группе. При этом как минимум должны быть предусмотрены выбор базового значения коэффициента и условия его корректировки. В качестве базового значения может быть взято минимальное, среднее или максимальное значение интервала. Соответственно этому разрабатываются и условия корректировки.

3.4.3. Практической иллюстрацией построения «вилочной» модели «бестарифной» системы оплаты труда может служить следующий пример. Основные параметры приведены в таблице:

Таблица 7

Квалификационные группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
--------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Интервалы коэффициентов соотношений оплаты	0,6-1,4	1,0-1,8	1,4-2,4	1,9-3,1	2,5-3,9	3,2-4,8	4,0-5,0	4,5-5,5	5,0-6,0
Среднее значение коэффициента интервале	1,0	1,4	1,9	2,5	3,2	4,0	4,5	5,0	5,5
Категории персонала: Рабочие	X	X	X	X					
Служащие		X	X						
Специалисты			X	X	X				
Руководители (всех подразделений), отделов				X	X	X			
Руководитель его заместители							X	X	X

Всего на предприятии выделено девять квалификационных групп. В первую (исходную) группу вошли работники самой низкой квалификации, выполняющие простые, несложные работы, функции по обслуживанию производства (уборщики, грузчики, экспедиторы), рабочие 1-3 разрядов. Во второй группе объединены: водители автобусов и некоторых других марок автомобилей, рабочие 4 разряда. В следующую группу включены: рабочие 5 разряда, техники 1 категории, руководители ряда вспомогательных служб. Последние три квалификационные группы занимают главные специалисты и руководители предприятия.

Выбранный на предприятии тип нарастания коэффициентов оплаты от группы к группе относится к регрессивному, что легко увидеть, поделив среднее значение коэффициента каждого последующего интервала к предыдущему (см. таблицу 8).

Таблица 8

Квалификационные группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Нарастание средних значений интервала (в %)	-	40,0	35,7	31,6	28,0	25,0	12,5	ПД	10,0

Регрессивный тип нарастания коэффициентов создает преимущество в оплате работникам низших квалификационных групп, прогрессивный - высших; равномерное нарастание ставит все квалификационные группы в равное положение относительно увеличения их оплаты по мере роста квалификации.

Выбранные на предприятии диапазоны по каждой квалификационной группе характеризуются следующими данными:

Таблица 9

Квалификационные группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Разница между максимальным и минимальным значением интервала	0,8	0,8	1,0	1,2	1,4	1,6	1,0	1,0	1,0
Отношение максимального значения интервала к минимальному	2,3	1,8	1,7	1,6	1,6	1,5	1,3	1,2	1,2

Выбранный на предприятии шаг интервалов исходит из того, что чем выше уровень квалификации, тем меньше различия в индивидуальном трудовом вкладе между работниками. Если на первом квалификационном уровне эти различия соотносятся как 1:2,3, то на шестом уровне - как 1:1,5, а на последнем - 1:1,2. Различные абсолютные значения интервалов дают возможность дифференцированно подойти к возможности снижения или повышения коэффициентов соотношений в оплате. На предприятии в качестве базового коэффициента принимается среднее его значение по интервалу. Соответственно этому у первой квалификационной группы коэффициент можно повысить (понизить) на 0,4 пункта, а, например, у шестой квалификационной группы - на 0,8 пункта.

Разумеется, что выбранные количественные характеристики интервалов отражают специфические особенности рассматриваемого в качестве примера предприятия и отражают его потребности в дифференциации оплаты труда. В других условиях могут быть иные варианты построения шкалы.

3.4.4. Следует обратить внимание и на определенные правила построения интервалов по квалификационным группам: значения интервалов перекрывают друг друга таким образом, что среднее значение интервала предыдущей группы выступает в качестве нижнего значения для следующего. Это позволяет работодателю снижать коэффициент за определенные недостатки в работе, устанавливая оплату работнику в пределах более низкой квалификационной ступени, чем та, к которой он относится. Если в таком условии нет необходимости, то устанавливать перекрывающиеся интервалы не обязательно. Что касается правил определения пониженного значения коэффициента соотношения, то в «вилочной» модели «бестарифной» системы оплаты труда они должны быть максимально конкретными для каждой профессии, входящей в ту или иную квалификационную группу.

Если, например, в одну квалификационную группу попадут слесарь по ремонту 5 разряда, техник 1 категории и контрольный мастер, то по каждой из этих специальностей необходимо разработать показатели повышения и понижения коэффициентов, а также определить лицо (лица), которые будут ответственными за достоверность предоставляемых сведений. Ниже, в качестве примера, приводится вариант разработки таких показателей, если в качестве базового выбирается среднее значение коэффициента по интервалу. При этом:

- профессия и квалификация по ЕТКС - слесарь-ремонтник 5 разряда;
- квалификационная группа в «бестарифной» системе оплаты - 3;
- диапазон интервала - от 1,4 до 2,4;
- среднее значение интервала - 1,9;

Таблица 10

Увеличивающие значение коэффициента и мера увеличения	Уменьшающие значение коэффициента и мера уменьшения
1. Выполнение графика заявок ремонта оборудования (+0,2)	1. Срывы (нарушения) в выполнении графика заявок ремонта оборудования (-0,2)
2. Непревышение норм (сроков) ремонта оборудования (+0,1)	2. Повторный ремонт оборудования из-за низкого качества ремонтных работ (-0,2)

3. Стаж работы по данной профессии: не менее 2-х лет (+0,1) не менее 5 лет (+0,2)	3. Нарушение трудовой дисциплины (-0,1)
---	---

По результатам работы за месяц работник:

- выполнил график заявок ремонта оборудования (+0,2);
- не превысил нормативные сроки ремонта (+0,1);
- имеет стаж работы 6 лет (+0,2);
- имел повторный ремонт оборудования (-0,2);

Итоговая величина трудового вклада составит

$$1,9 + 0,2 + 0,1 + 0,2 - 0,2 = 2,2$$

3.4.5. Вариант коэффициентного распределения фонда оплаты труда на основе балльной оценки зарплатообразующих факторов включает прямой учет в единой характеристике различных признаков, присущих самому работнику и выполняемой им работе.

Чертами, характеризующими работника, могут являться его профессионально-квалификационный уровень (ПК) и деловые качества (ДК), создающие необходимые предпосылки для выполнения соответствующих обязанностей. Признаками, определяющими работу, является ее сложность (С) и конкретно достигнутый результат (Р).

Оценка текущих результатов труда (Р) подтверждает оценку деловых качеств (ДК), поскольку учитывает реальное количество и качество выполненной за определенный период работы. Эти оценки суммируются как имеющие родственное единство.

Учет деловых качеств работника и текущих результатов труда еще не характеризует достаточно полно его трудовой вклад относительно других работников, поскольку несоизмеримыми остаются уровни этих показателей у работников различных квалификационных групп, выполняющих разнородные функции.

Принципиальным отличием методики является обеспечение сопоставимости, возможности построения единого ряда оценок от рабочего низшего разряда до директора. Эта сопоставимость достигается при помощи коэффициентов ПК (профессионально-квалификационный уровень) и С (сложность выполняемых функций), корректирующих балльные оценки ДК и Р.

Комплексная оценка трудового вклада (КОТВ) работника выражается формулой:

$$КОТВ = 0,5 \times ПК \times ДК + С \times Р$$

Коэффициент 0,5 определен эмпирически и введен в формулу для усиления значимости оценки сложности и результатов труда.

Каждый элемент комплексной оценки (ПК, ДК, С, Р) представляет набор признаков, не дублирующих друг друга, присутствующих в любом виде трудовой деятельности и совокупно выражающих достаточно полно трудовой вклад работника. Соединение признаков в оценке каждого элемента производится с учетом их удельной значимости, выраженной в долях единицы.

3.4.6. Элементы комплексной оценки имеют различную степень постоянства. В частности, наиболее динамичной является оценка текущих результатов труда (Р). Если профессионально-квалификационный уровень, деловые качества и сложность выполняемых функций могут быть приняты неизменными от аттестации до аттестации (или, например, в течение года), то оценка результативности труда должна корректироваться ежемесячно.

Профессионально-квалификационный уровень (ПК) работника определяется одинаково по одному и тому же набору объективных признаков для рабочих, специалистов и руководителей. Остальные три элемента оценки, характеризующие деловые качества (ДК), сложность (С) и результаты труда (Р) рабочих, специалистов и руководителей, имеют несколько различающиеся наборы признаков. Оценка сложности труда специалистов и руководителей производится по единому набору признаков, оценка же деловых качеств и результатов труда этих категорий работников предполагает некоторые незначительные отличия в содержании и удельной значимости признаков.

В рамках каждой категории работников наборы признаков деловых качеств принимаются общими для всех аттестуемых независимо от их профессиональной

группы, т.е. для рабочих всех специальностей они являются едиными - для аппаратчиков, ремонтников, электромонтеров, контролеров и т.д., для специалистов - едиными для технологов, экономистов и т.д., для руководителей - едиными для мастеров, начальников отделов, цехов и т.д.

3.4.7. Для оценки профессионально-квалификационного уровня рабочих, специалистов и руководителей принимается единый набор признаков с их неизменной удельной значимостью: образование, стаж работы по специальности, а также активность участия в системе непрерывного повышения профессионального мастерства.

По образованию все аттестуемые работники распределяются на 5 групп, каждой из которых установлена определенная балльная оценка.

Группы	Балльные оценки
1 - общее среднее образование (полное или неполное)	0,1
2 - ПТУ, СПТУ	0,15
3 - среднее специальное	0,25
4 - высшее (незаконченное высшее)	0,4
5 - два высших образования (реализуемых на данном рабочем месте) или наличие ученой степени	0,5 балла

Поскольку наличие высшего образования у рабочих не вызывается производственной необходимостью и не всегда соответствует характеру выполняемых функций, оно приравнивается к среднему специальному и оценивается в 0,25 балла. Таким образом, минимальная оценка образования составит 0,1 балла, максимальная: у рабочих - 0,25, у специалистов и руководителей - 0,5 балла.

Стаж работы по специальности (учитывается весь суммарный стаж работы по специальности как база накопления опыта) учитывается следующим образом: до достижения 15 лет за каждый год стажа устанавливается 0,01 балла. При стаже, равном 15 и более годам, работнику присваивается 0,15 балла.

Впервые при оценке профессионально-квалификационного уровня учитывается активность участия работника в системе непрерывного повышения профессионального мастерства через различные формы подготовки и повышения квалификации, действующие на данном предприятии. Например, для рабочих это:

Краткосрочные курсы или стажировка на предприятии или курсы целевого назначения и массовые формы обучения или обучение в школе рабочей молодежи 0,05 балла

Получение второй смежной профессии, специальности, подтвержденное свидетельством 0,10

Курсы повышения квалификации (1 раз в 4 года) с выдачей свидетельства об окончании курсов или обучение в техникуме 0,15

Обучение в вузе 0,20

Коэффициент профессионально-квалификационного уровня определяется по формуле:

$$ПК = \frac{O + C + A}{0,85},$$

где:

O - оценка образования;

C - оценка стажа работы по специальности;

A - активность участия в системе непрерывного повышения профессионального мастерства;

0,85 - максимальная балльная оценка профессионально-квалификационного уровня.

Учет в комплексной оценке работника всей совокупности указанных моментов представляет принципиальную новизну в системе оплаты труда и является весьма

эффективным для стимулирования роста профессионализма поскольку наглядно показывает работнику, какую прибавку в его заработок даст окончание ПТУ, СПТУ, техникума, вуза, прохождение тех или иных курсов повышения квалификации, приобретение второй смежной профессии, каждый отработанный по специальности год.

3.4.8. Оценка деловых качеств рабочих осуществляется по наиболее универсальным признакам, существенно влияющих на индивидуальную производительность труда, морально-психологический климат в коллективе, а, следовательно, на всю атмосферу трудового процесса и его практические результаты.

С этих позиций при оценке деловых качеств рабочих могут учитываться признаки, представленные в табл.9.

Каждый признак деловых качеств имеет 4 уровня проявления и оценивается в баллах: низкий - 0,5, средний - 1, выше среднего - 2, высокий - 3 балла. Оценка от 0,5 до 3 баллов устанавливается работнику по каждому признаку в соответствии с характеристиками уровней оценок. Последние должны быть четко определены, по возможности, с использованием количественных параметров.

Таблица 11

Балльные оценки признаков, определяющих деловые качества рабочих

Деловые качества	Удельная значимость в данном наборе	Балльная оценка уровней признаков с учетом их удельной значимости, балл			
		низкий	средний	выше среднего	высокий
		0,5	1	2	3
1	2	3	4	5	6
Профессиональная компетентность (знает дело)	0,17	0,08	0,17	0,34	0,51

Проявляет изобретательность и инициативный подход к работе	0,15	0,08	0,15	0,30	0,45
Хорошо организует работу (без понуканий), не допускает бездействия	0,14	0,07	0,14	0,28	0,42
Точно выполняет все указания. Развито чувство своевременного и качественного выполнения работы (ответственен)	0,13	0,06	0,13	0,26	0,39
Умеет эффективно работать в коллективе, помогать другим его членам, обмениваться идеями (контактность)	0,15	0,08	0,15	0,30	-
Восприимчив к переменам на производстве, выражает готовность к неожиданным решениям и новым установкам (чувство новизны)	0,15	0,08	0,15	0,30	0,45
Эмоционально выдержан	0,11	0,05	0,11	0,22	-

3.4.9. Примеры определения профессионально-квалификационного уровня (ПК) и оценка деловых качеств (ДК):

Пример 1. Расчет коэффициента профессионально-квалификационного уровня (ПК). Аттестуются рабочие - электромонтеры Иванов И.В. и Петров А.М.

Иванов И.В. имеет:

- образование - среднетехническое (0,25 балла),
- стаж работы по специальности - 15 лет (0,15 балла);
- свидетельство о получении 2-й смежной профессии (0,1 балла),

$$ПК = (0,25 + 0,15 + 0,1) / 0,85 = 0,59$$

Петров А.М. имеет:

- образование - среднее (0,1 балла),
- стаж работы по специальности - 16 лет (0,15 балла);
- окончил курсы целевого назначения (0,05 балла),

$$ПК = (0,1 + 0,15 + 0,05) / 0,854 = 0,35.$$

Преимущества Иванова И.В. заключаются в том, что он имеет среднетехническое образование и освоил 2-ую смежную профессию.

Пример 2. Расчет оценки деловых качеств (ДК).

Рабочих Иванова И.В. и Петрова А.М. характеризуют следующие уровни признаков по данным таблицы:

	Иванов И.В.	Петров А.М.
1)Профессиональная компетентность	0,17	0,34
	(средний)	(выше среднего)
2)Изобретательность и инициатива	0,15	0,30
	(средний)	(выше среднего)
3)Умение организовать работу, не допускать бездействия	0,14	0,28
	(средний)	(выше среднего)

4) Ответственность	0,13	0,26
	(средний)	(выше среднего)
5) Контактность	0,30	0,30
	(выше среднего)	(выше среднего)
6) Чувство новизны	0,30	0,30
	(выше среднего)	(выше среднего)
7) Эмоциональная выдержка	0,22	0,22
	(выше среднего)	(выше среднего)

Оценка всей совокупности деловых качеств (ДК) производится путем суммирования оценок признаков, умноженных на их удельную значимость. Сумма этих оценок составит общую оценку деловых качеств:

Иванов И.В.
$$ДК = 0,17 + 0,15 + 0,14 + 0,13 + 0,30 + 0,30 + 0,22$$
$$= 1,41$$

Петров А.М.
$$ДК = 0,34 + 0,30 + 0,28 + 0,26 + 0,30 + 0,30 + 0,22$$
$$= 2,0$$

Деловые качества Иванова И.В. оценены в 1,41 балла, Петрова А.М. в 2 балла. Петрова А.М. отличается более высокой профессиональной компетентностью, изобретательностью и инициатива, а также умение организовать работу. Ему свойственно также более высокое чувство ответственности.

3.4.10. Оценка сложности выполняемых функций рабочих (С) проводится по признакам, учтенным в тарифно-квалификационном справочнике и отраженным в тарифном разряде. Кроме того, принимаются во внимание и признаки, неохваченные тарифно-квалификационным справочником, но повышающие сложность труда рабочих и требующие от них большего напряжения, опыта и усилий.

Таковыми признаками является: разнообразие работ, функции руководства звеном или бригадой, дополнительная ответственность в технологическом процессе, либо работа на самоконтроле. Перечень всех учитываемых признаков, их удельная значимость и балльные оценки уровней проявления представлены в табл. 13.

Таблица 12

Балльные оценки признаков, определяющих сложность выполняемых функций рабочих

Выполняемые функции	Удельная значимость признака	Балльная оценка степеней (уровней) признаков с учетом их удельной значимости), балл					
		1	2	3	4	5	6
Характер работ, составляющих содержание труда и отраженных в тарифно-квалификационном справочнике	0,50	0,50	1,0	1,50	2,0	2,50	3,0
Разнообразие работ	0,15	0,15	0,30	0,45	-	-	-
Руководство (звеном, бригадой)	0,20	0,20	0,40	0,60	0,80	-	-

Дополнительная ответственность в технологическом процессе либо работа на самоконтроле	0,15	0,15	0,30	-	-	-	-
---	------	------	------	---	---	---	---

Коэффициент сложности выполняемых функций (С) определяется делением суммы оценок каждого признака, умноженных на их удельную значимость, на постоянную величину 8.3 (максимальную балльную оценку по всем признакам сложности функции рабочих, специалистов и руководителей) Этим обеспечивается сравнимость оценок сложности труда от рабочего низшей квалификации до директора (см. пример 3).

Пример 3. Расчет коэффициентов сложности выполняемых функций рабочих (С). При аттестации рабочих Иванова И.В. (4 разряд) и Петрова А.М. (5 разряд) сложность выполняемых ими функций оценена следующим образом:

	Иванов И.В.	Петров А.М.
1. Характер работ, составляющих содержание труда и отраженных в тарифно-квалификационном справочнике	2,0 балла	2,5 балла
2. Разнообразие работ	-	-
3. Руководство звеном, бригадой	-	-
4. Дополнительная ответственность в технологическом процессе либо работа на самоконтроле	0,15	0,15

Оценки суммируются и делятся на максимально возможную их сумму - 8.3.

Иванов И.В.

$$C = (2,0 + 0,15) / 8,3 = 0,26$$

Петров А.М

$$C = (2,5 + 0,15) / 8,3 = 0,32$$

3.4.11. Оценка результатов труда (Р) производится по количественным, качественным признакам и соблюдению сроков выполнения работ (ритмичности).

Учитывая многообразие показателей, характеризующих результаты труда рабочих различных цехов и участков, и в целях обеспечения сопоставимости оценок принимаются самые общие признаки (см. таблицу 13). Показатели результатов труда, их уровни конкретизируются в каждом структурном подразделении.

Таблица 13

Балльные оценки признаков, определяющих результаты труда рабочих:

Выполняемые функции	Удельная значимость признаков в данном наборе	Балльная оценка уровней признаков с учетом их удельной значимости		
		16	26	36
Объем выполненной работы	0,35	0,35	0,70	1,05
Качество выполненной работы	0,35	0,35	0,70	1,05
Ритмичность	0,30	0,30	0,60	0,90

Пример 4. Расчет оценки результатов труда (Р).

При аттестации рабочих Иванова И.В. и Петрова А.М. признаки результатов труда получили следующие оценки:

	Иванов И.В.	Петров А.М.
1. Объем выполненной работы	0,70	1,05

2. Качество выполненной работы	0,70	1,05
3. Ритмичность	0,6	0,6
<hr/>		
C =	2,0	2,7

Оценки результатов труда за межаттестационный период составили: у Иванова И.В. - 2,0 балла, у Петрова А.М. - 2,7 балла.

3.4.12. Комплексная оценка трудового вклада (КОТВ) достигается учетом всех рассмотренных элементов оценки (профессионально-квалификационного уровня и деловых качеств рабочего, сложности работ и результатов труда). Расчет дан в примере 5.

Пример 5. Расчет комплексной оценки качества работы электромонтеров Иванова И.В. и Петрова А.М.

На основании расчетов, приведенных в примерах 1-4, по каждому из элементов комплексной оценки получены следующие их значения:

		Иванов И.В.	Петров А.М.
Профессионально-квалификационный уровень:	ПК	0,59	0,35
Деловые качества:	ДК	1,41	2,0
Сложность функций:	C	0,26	0,32
Результаты труда:	P	2,0	2,7
Комплексная оценка:	$KOTB = 0,5 \times ПК \times ДК + C \times P$		

$$\text{Иванов И.В. } 0,5 \times 0,59 \times 1,41 + 0,26 \times 2,0 = 0,94$$

$$\text{Петров А.И. } 0,5 \times 0,35 \times 2,0 + 0,32 \times 2,7 = 1,21$$

Оценки отдельных элементов и комплексная оценка позволяют сделать некоторые выводы относительно аттестованных рабочих. В частности профессионально-квалификационный потенциал Иванова И.В. недоиспользуется. Он может выполнять более сложные работы. Есть также резерв для улучшения результативность труда. Петрову А.М. следует рекомендовать проявить определенные усилия по повышению образования, учитывая его качества (склонность к рационализаторской деятельности и др.). Это может существенно повлиять на эффективность его труда и размер заработной платы.

4. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

4.1. Основные положения

4.1.1. Эффективность управленческого труда во многом зависит от правильной организации материального вознаграждения руководителей.

Особенностями организации оплаты труда руководителей являются:

- увязка заработной платы с результатами труда и, главным образом, с теми, которые выражаются в финансовых достижениях (не платить за усилия);

- индивидуализация оплаты труда, особенно руководителей высшего звена.

4.1.2. В соответствии со статьей 145 ТК РФ, оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

В соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 02.02.2005 г. по 31.12.2007 г. (пункт 6.9.), оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основании должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и

квалификацией работника в пределах части фонда оплаты труда, определенной коллективным договором для оплаты труда этой категории работников.

При этом размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» и в зависимости от величин тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии с учетом положений по оплате труда, определенных коллективным договором в данной организации.

Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок на предприятии.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Определение размера должностного оклада

4.2.1. Должностной оклад руководителя государственного предприятия устанавливается в фиксированной сумме в зависимости от списочной численности работников предприятия:

Таблица 14

Шкала определения размера оклада руководителей предприятий ЖКХ

Списочная численность работников предприятия на 1-е число месяца заключения трудовых договоров, чел.	Кратность к величине тарифной ставки 1-ого разряда рабочего основной профессии
До 200	До 10
200-1500	До 12
1500-10000	До 14
Свыше 10000	До 16

- учитывает сложность управления, техническую оснащенность и объем производства продукции;
- зависит от величины тарифной ставки 1-ого разряда рабочего основной профессии на предприятии;
- повышается одновременно с увеличением тарифных ставок на предприятии путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор.

4.2.2. В шкале указанного Положения об условиях оплаты труда руководителей предусмотрены лишь максимальные границы кратности окладов руководителей к величине тарифной ставки 1-ого разряда.

В качестве основных профессий рабочих по группам предприятий ЖКХ можно рассматривать следующие:

- по жилищно-эксплуатационным организациям - слесарь, дворник, лифтер;
- по предприятиям водопроводно-канализационного хозяйства - машинист насосных установок, оператор;
- по котельным и тепловым сетям - оператор (машинист) котельной;
- по предприятиям электросетей - электромонтер;
- по многоотраслевым предприятиям - банщик, уборщик территории, водитель и т.д.

Органам исполнительной власти, заключающим трудовые договоры с руководителями, предоставлена возможность конкретизировать условия и порядок определения должностного оклада с учетом сложности управления предприятием, специфики его работы.

С учетом распределения фактической численности по предприятиям ЖКХ можно рекомендовать более подробную шкалу:

Таблица 15

Шкала определения размеров окладов руководителей предприятий ЖКХ. (подробная)

Списочная численность работников предприятия на 1-е число месяца заключения трудовых договоров, чел.	Кратность к величине тарифной ставки 1-ого разряда рабочего основной профессии
До 25	5-6
25-50	6-7
51-100	7-8
101-200	8-10
201-1000	10-11
1001-1500	11-12
1501-2000	12-14
Свыше 2000	14-16

4.2.3. Наряду с фактором «численность работников» для определения размера должностного оклада руководителя предприятия ЖКХ учитывается, как отмечалось выше, «сложность управления, техническая оснащенность и объем производства».

В этих целях можно использовать показатели для отнесения предприятий ЖКХ к группам по оплате труда руководителей, ранее утвержденные постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС:

- от 20.11.86 г. № 500/26-209 (для предприятий водопроводно-канализационного хозяйства) - приложение 2;

- от 03.11.86 г. № 458/26-58 (для предприятий тепловых и электрических сетей) - приложения 3,4;

- от 21.02.90 № 66/3-138 (для предприятий занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда, многоотраслевых предприятий, технической инвентаризации и других) - приложение 5.

4.2.4. Во всех указанных материалах предусмотрено шесть групп по оплате труда. Поэтому размер должностного оклада руководителя, определенного с учетом кратности к величине тарифной ставки рабочего 1 разряда, можно дополнительно скорректировать на коэффициент, учитывающий сложность управления, техническую оснащенность и объем производства, допустив, что он соответствует группе по оплате труда. Например:

Таблица 16

Группа по оплате труда	Коэффициент, дополнительно учитывающий сложность управления, техническую оснащенность и объем производства
I	1,2
II	1,1
III	1
IV	0,9
V	0,8
VI	0,7

Орган местного самоуправления как собственник (его полномочный представитель) сам определяет в данном случае, как размер коэффициентов, так и целесообразность рассмотренного подхода к определению размера должностного оклада руководителя предприятия ЖКХ.

4.2.5. В тех случаях, когда необходимо определить группу по оплате труда руководителей предприятий, цехов и участков, оказывающих услуги населению, занятых ремонтом и техническим обслуживанием оборудования, зданий и сооружений и т.п. используется метод условной (балльной) оценки.

Оценка объема доходов не в рублях, без применения расчетных индексов позволяет исключить влияние инфляционных, а также других регулирующих факторов на размер цен (тарифов) и, соответственно, объем планируемых доходов.

Органы местного самоуправления (их полномочные представители) или руководители жилищно-коммунальных предприятий должны принять решение о количестве групп по оплате труда руководителей предприятий, цехов и участков (например, от четырех до шести) и стоимости одного балла. Далее составляется группировка по объему работ в баллах по аналогии с таблицами приложений 2-5.

4.3. Определение размера вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности

4.3.1. Кроме должностного оклада для руководителей предусматривается вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности. Это вознаграждение:

- вводится вместо ранее действовавших условий премирования и выплачивается за счет в пределах полученной прибыли;
- устанавливается по нормативу, величина которого и сроки пересмотра оговариваются трудовым договором;
- определяется умножением норматива на величину чистой прибыли расчетного периода за минусом средств, направляемых на потребление:

Норматив выплаты вознаграждения

$$(H_{\text{в}}) = \frac{12 \times O : K}{ПР},$$

где:

O - месячных должностной оклад по заключенному ранее трудовому договору;

ПР - прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, за минусом средств потребления за предыдущий год;

K - коэффициент соотношения тарифной сетки 1-ого разряда рабочего основной профессии на момент заключения трудового договора и на предыдущий период.

- выплачивается с периодичностью устанавливаемой самим предприятием;

- может выплачиваться в виде аванса, размер которого в совокупности не должен превышать 50 % предполагаемой суммы вознаграждения за расчетный период.

4.3.2. Необходимо иметь в виду, что начисления и выплаты вознаграждения осуществляются по нормативу от прибыли, то есть по существу, в трудовом договоре устанавливается доля руководителя. Такой порядок обеспечивает зависимость вознаграждения руководителя от обобщающего показателя работы предприятия и его финансового положения.

Индивидуальный характер норматива позволяет учесть личные заслуги руководителя в достижении конечных результатов производства. Таким образом, система вознаграждения от прибыли оперативно учитывает как общую результативность работы предприятия, так и заслуги руководителя.

При этом надо учитывать, что система вознаграждения возможна на предприятиях ЖКХ, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, тарифы (а, следовательно, во многом и доходы), на которые формируются рыночными механизмами.

4.3.3. Прибыль, полученная на некоторых предприятиях ЖКХ, не всегда является обобщающим показателем эффективности работы, а, следовательно, и источником выплаты вознаграждения руководителей. Причиной этого является высокая степень внерыночного влияния со стороны государства а формирование доходов предприятий ЖКХ, оказывающих основные коммунальные услуги (водоснабжение и водоотведение, электроснабжение, теплоснабжение и другие).

Поэтому в соответствии с Особенности применения Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров, согласованными с Минтрудом России (письмо от 9 сентября 1994 г. № 1775-КВ и письмо от 19 марта 1997 г. № 111-7), премирование (выплата вознаграждения) за результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителей предприятий ЖКХ, по объективным причинам не имеющих прибыли, производится за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг), за выполнение показателей, предусмотренных в договорах подряда, заключенных предприятиями ЖКХ с собственниками жилищного фонда объектов коммунального хозяйства.

В таком же порядке определяется вознаграждение руководителям предприятий ЖКХ по объективным причинам, получающим незначительные суммы прибыли.

Вопрос о применении данного порядка решается органом исполнительной власти, заключившим с руководителем трудовой договор.

4.3.4. Руководитель предприятия премируется за результаты хозяйственной деятельности, т.е. по показателям договора подряда с собственником, то на него

могут распространяться другие виды поощрения, действующие на предприятии, о чем делается соответствующая запись в трудовом договоре.

4.3.5. Руководителю предприятия может оказываться материальная помощь при уходе в отпуск и в случаях: смерти одного из супругов, родителей, детей, пожаре и других несчастных случаях.

Социальные гарантии и льготы, предусмотренные в коллективном договоре для всех работников предприятия, например, такие, как бесплатное питание или дотации на питание, оказание бесплатной или частично оплачиваемой медицинской помощи, транспортные расходы и т.д., могут быть распространены и на руководителя предприятия, о чем делается соответствующая запись в трудовом договоре.

5. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

5.1. Основные положения

5.1.1. Тарифные ставки и должностные оклады, используемые на предприятии ЖКХ (в первую очередь при тарифной системе организации заработной платы), не могут учитывать напряженность труда каждого отдельного работника, его производственный опыт, профессиональное мастерство, выполнение работ в особых условиях и другие факторы.

Роль в учете этих отличий выполняют доплаты и надбавки.

В настоящее время в жилищно-коммунальном хозяйстве применяется более двух десятков наименований доплат и надбавок, установленных в разное время. В соответствии со статьей 144 ТК РФ, работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

5.1.2. Система доплат и надбавок, в соответствии с действующим законодательством, состоит из двух основных видов выплат: компенсационных и стимулирующих.

Компенсационные доплаты, это доплаты, которые устанавливаются за режим работы и условия труда, отклоняющиеся от нормальных, размеры которых определяются предприятиями самостоятельно, но не ниже размеров, установленных законодательством. В статье 164 ТК РФ дается следующее определение компенсации: «Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей».

Все компенсационные доплаты являются обязательными и должны выплачиваться работникам предприятия ЖКХ в размерах не ниже тех, которые установлены законодательством. При наличии финансовых возможностей могут выплачиваться более высокие компенсационные выплаты. Работникам в соответствии с действующим трудовым законодательством 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;
- надбавки за выслугу лет;
- 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 и иными федеральными законами. Конкретные размеры доплат определяются соответствующими локальными нормативными актами предприятия.

При предоставлении компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник

исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Стимулирующие выплаты, обусловленные действующей в организации системой оплаты труда, размеры которых определяются предприятиями самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств. В соответствии со статьей 144 ТК РФ, работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

К стимулирующим доплатам и надбавкам 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;
- за классность водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств.

5.1.3. При установлении 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.

Например, функции отсутствующего работника можно распределить между двумя, а можно между тремя работниками. Определять дополнительную загрузку и размер поощрения надо с учетом всех обстоятельств конкретной работы. Эти

размеры доплат могут составлять 10, 20, 50 или даже 100 процентов тарифной ставки или оклада замещаемого работника.

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. Среди этих показателей могут быть, например, степень повышения нормируемого объема работ, успешное выполнение наиболее сложных работ (заданий), высокое качество выполняемой работы, систематическое досрочное выполнение работы с проявлением определенного риска и инициативы, определенный выход за рамки должностных обязанностей и т. п.

Далее в данных методических рекомендациях по наиболее часто встречающимся в практике применения на предприятиях ЖКХ доплатам и надбавкам даны отдельные подразделы.

5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

5.2.1. Согласно статье 111 ТК РФ, всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.2.2. В соответствии со статьей 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются: 1, 2, 3, 4, 5, 7 января; 23 февраля; 8 марта; 1, 9 мая; 12 июня; 4 ноября.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие

организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.2.3. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни.

5.2.4. В соответствии со статьей 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

5.2.5. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

5.2.6. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному распоряжению работодателя. При этом устанавливаются некоторые ограничения круга лиц, допускаемых к работе в выходные дни. Не могут привлекаться к работе:

- беременные женщины (ст.259 ТК РФ);
- работники в возрасте до 18 лет (ст.268 ТК РФ);

- другие категории работников в соответствии с федеральным законом.

5.2.7. Оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере по правилам статьи 153 ТК РФ:

- сельщикам - не менее чем по двойным сельским расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

5.2.8. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.9. Нормы об оплате работы в праздничный день в более высоком размере, чем предусмотрено статьей 153 ТК РФ, следует включать в коллективный договор или локальное положение по оплате труда. День отдыха может быть предоставлен по договоренности сторон как непосредственно за работу в выходной день, так и в иное время, либо присоединен к отпуску. Самовольное использование отгула считается прогулом.

5.2.10. Работникам, получающим месячный оклад и находящимся на учете рабочего времени по количеству отработанных дней, работа в выходные дни планироваться не может, а может осуществляться лишь сверх месячной нормы рабочего времени.

Если по договоренности между работником и работодателем работа в выходной день компенсируется отгулом, то оплачивается она так же, как и в обычные рабочие дни. Дни отгула не оплачиваются, поскольку в таких случаях меняются местами рабочий день и день отдыха, а выходные дни не оплачиваются. Если же по соглашению между работником и работодателем работа в выходной день компенсируется в денежной форме, то оплата производится по правилам статьи 153 ТК РФ, то есть в двойной размере.

Пример 1. Тарифная ставка (месячный оклад) в месяц составляет 1000 рублей. Количество рабочих дней в месяце по графику пятидневной рабочей недели - 20. Отработаны все рабочие дни, кроме того, работник был привлечен к работе в одну из суббот. Отгул не предоставлялся.

Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.

- Доплата за работу в выходной день - $1000 / 20 \text{ д.н.} \times 1 \text{ д.н.} \times 2 = 100$ рублей.

Всего заработная плата за месяц - 1100 рублей.

Пример 2. Из предыдущего примера - за работу в выходной день предоставлялся отгул. Заработная плата в таком случае за месяц составит 1000 рублей.

Пример 3. Из примера 1 - суммированный учет рабочего времени. Месячная норма рабочего времени - 160 часов, отработано 160 часов, в том числе в воскресенье по графику - 8 часов. Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.

- Доплата за работу в выходной день - $1000 / 160 \times 8 \text{ ч} \times 1 = 50$ рублей. Всего заработная плата за месяц - 1050 рублей.

Пример 4. Из примера 3 - отработано по графику 160 часов, кроме того, в воскресенье 8 часов. Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.

- Доплата за работу в выходной день - $1000 / 160 \times 8 \text{ ч} \times 2 = 100$ рублей. Всего заработная плата за месяц - 1100 рублей.

Пример 5. Рабочий-сдельщик работал в выходной день, за это время изготовил 20 деталей, расценка - 5 рублей за единицу.

Заработная плата за день составит $20 \times 5 \times 2 = 200$ рублей.

Пример 6. Из примера 3 - отработано 170 часов, из них 14 часов в праздничные дни. Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.

- Доплата за работу в праздничный день в двойном размере - $1000 / 160 \times (170 \text{ ч.} - 160 \text{ ч.}) \times 2 = 125$ рублей.

- Доплата за работу в праздничный день в одинарном размере - $1000 / 160 \times (14 \text{ ч.} - (170 - 160)) \times 1 = 25$ рублей.

Всего заработная плата за месяц - 1150 рублей.

Пример 7. Из примера 6 работник привлекался к работе не в выходной, а в праздничный день.

Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.

- Доплата за работу в праздничный день - $1000 / 20 \times 1 \times 2 = 100$ рублей. Всего заработная плата за месяц - 1100 рублей.

Пример 8. Из примера 6 - за работу в праздничный день предоставлялся отгул. Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.

- Доплата за работу в праздничный день - $1000 / 20 \times 1 \times 1 = 50$ рублей. Всего заработная плата за месяц - 1050 рублей.

5.3. Оплата в сверхурочное время

Сверхурочной работой, согласно статье 99 ТК РФ, признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов,

если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Согласно статье 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Если применяется суммированный учет рабочего времени, при котором фактическая продолжительность ежедневной работы отличается от нормативной, в полуторократном размере оплачивается то количество сверхурочных часов, которое не превышает 2-х часов, умноженных на количество рабочих дней в учетном периоде по графику шестидневной рабочей недели. Остальные сверхурочные часы оплачиваются не менее чем в двойном размере.

Работникам с ненормированным рабочим днем, согласно статье 119 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Продолжительность дополнительного отпуска не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Пример 9. График работы работника предприятия - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Тарифная ставка в месяц - 1000 рублей. При месячной норме рабочего времени 160 часов (20 рабочих дней × 8 часов) в один из дней отработано 12 часов.

Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.
- Доплата за работу в сверхурочную работу:
 - В полуторном размере - $1000 / 160 \times 2 \text{ ч.} \times 1,5 = 18 \text{ рублей } 75 \text{ копеек.}$
 - В двойном размере - $1000 / 160 \times (4 - 2) \text{ ч.} \times 2 = 25 \text{ рублей.}$

Всего заработная плата за месяц - 1043 руб. 75 коп.

Пример 10. Из предыдущего примера - работник находится на суммированном учете рабочего времени. При норме рабочего времени в месяце 24 дня (по графику шестидневной рабочей недели) × 6 часов (исходя из 36-часовой рабочей недели - сокращенная продолжительность рабочей недели в связи и вредными условиями труда) = 144 часов, отработал за данный учетный период согласно таблице 160 часов.

Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.

- Доплата за работу в сверхурочное время: $1000 / 144 \text{ ч.} \times (160 - 144) \times 1,5 = 166$ рублей 66 копеек.

Всего заработная плата за месяц - 1166 руб. 66 коп.

В данном примере оплата сверхурочной работы в полуторном размере производится в пределах до $24 \times 2 = 48$ сверхурочных часов, при отработке за месяц более $144 + 48 = 192$ часов оплата производится не менее чем в двойном размере.

5.4. Оплата работы в ночное время

Согласно статье 96 ТК РФ, ночным считается время с 22 часов до 6 часов. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Доплаты за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ оплачиваются в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором либо локальными нормативными актами предприятия.

Максимальный размер доплаты за работу в ночное время не ограничен и зависит от финансовых возможностей предприятия. Хотя размеры доплат за работу в ночное время устанавливаются работодателями, данная доплата не может быть ниже, чем предусмотрено законодательством. В настоящее время общие нормы о размерах доплат за работу в ночное время в Законодательстве Российской Федерации отсутствуют. Поэтому должны применяться акты бывшего Союза ССР. Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.87 г. № 194 доплата за работу в ночное время была предусмотрена в размере 40% часовой тарифной ставки, оклада. Данный процент расходов целесообразно относить на себестоимость продукции, услуг и учитывать при определении экономически обоснованного тарифа.

Пример 11. Тарифная ставка - 1000 рублей. Месячная норма рабочего времени (160 часов) отработана полностью, из нее 6 часов - в ночное время. Согласно положению по оплате труда на предприятии доплата за работу в ночное время составляет 40%.

Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.
- Доплата за работу в ночное время - $1000 / 160 \text{ ч.} \times 6 \text{ ч.} \times 40\% = 15$ рублей. Всего заработная плата за месяц - 1015 рублей.

Не стоит путать привлечение к работе в ночное время с таким используемым явлением, как дежурства. При использовании предприятиями дежурств работников не допускается привлечение к дежурствам работников чаще одного раза в месяц.

В соответствии с Постановлением Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954г. №233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях», в случае привлечения к дежурству после окончания рабочего дня явка на работу для работников, как с нормальным, так и с ненормированным рабочим днем, переносится в день дежурства на более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня. Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурства.

5.5. Оплата труда при переводе на другую - нижеоплачиваемую работу и перемещении

При переводе работника с его согласия на другую - нижеоплачиваемую работу, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении

другой работы, за ним в соответствии со статьей 182 ТК РФ, сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

При переводе работника на нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, за работником сохраняется средний заработок до выздоровления работника либо до установления стойкой утраты его профессиональной трудоспособности.

В случае производственной необходимости для предприятия (ст.74 ТК РФ) работодатель имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Производственная необходимость для предприятия возникает в следующих случаях:

- предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- предотвращение несчастного случая, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в ряде других случаев, предусмотренных законом);

- предотвращение уничтожения или порчи имущества;

- замещение отсутствующего работника (продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января до 31 декабря)).

Данный перечень случаев возникновения производственной необходимости для предприятия является исчерпывающим.

5.6. Оплата труда на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда

В соответствии со статьей 147 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и

иными нормативными правовыми актами. В связи с этим организация оплаты труда на предприятиях, использующих такие работы (к ним относятся в основном промышленные предприятия), должна предусматривать установление доплат за работу в неблагоприятных условиях либо введение повышенных тарифных ставок и окладов.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

Типовые перечни профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, и типовые перечни работ с тяжелыми и вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утверждены еще союзным законодательством. По существу, перечни и сегодня служат основой для введения доплат за условия труда.

В соответствии с действующим законодательством перечни профессий и работ, работа на которых дает право на получение доплат (повышенных окладов, тарифных ставок), непосредственно на предприятии утверждаются руководителем предприятия по согласованию с выборным профсоюзным органом (трудовым коллективом) и прилагается в качестве приложения к коллективному договору.

Доплаты за условия труда и их размер определяются предприятием самостоятельно, при этом они не могут быть ниже размеров, установленных законодательством. Так как российское законодательство не содержит гарантированных минимальных размеров вводимых доплат за работу в тяжелых или вредных условиях труда, то стороны коллективного или трудового договора устанавливают характер и размер доплат самостоятельно. Конкретные размеры доплат определяются по данным аттестации рабочих мест и оценки на них условий труда.

При оплате труда работников организаций внебюджетной сферы экономики, тарифные ставки (оклады) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда могут увеличиваться по сравнению с тарифными ставками (окладами) для аналогичных работ с нормальными условиями труда - на 12 %, а на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - на 24 %.

Что касается бюджетной сферы, то здесь используются требования еще союзного законодательства, которыми максимальный размер повышения тарифных

ставок (окладов) за работу во вредных и тяжелых условиях труда был установлен в размере до 12%, а в особо вредных и особо тяжелых условиях до 24 % (постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 года № 1115 (ред. от 01.07.91) «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов»). Размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда устанавливались руководителем предприятия исходя из аттестации рабочего места указанных работников по условиям труда, в зависимости от оцененного х-фактора по следующей шкале (п. 1.6 приложения к постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядок применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»):

Таблица 17

На работах	Х-фактор, баллов	Размер доплат, %
С тяжелыми и вредными условиями труда	До 2,0	4
	2,1-4,0	8
	4,1-6,0	12
С особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	6,1-8,0	16
	8,1-10,0	20
	более 10	24

Соглашениями по оплате труда могут устанавливаться также порядок и условия выплаты надбавок и повышения за работу во вредных и тяжелых условиях оплаты труда. Так, например, могут устанавливаться следующие условия получения повышенной оплаты труда: право на доплату возникает в том случае, если работа во вредных и тяжелых условиях составляет не менее 50% рабочего времени, или право возникает только за фактически проработанное время в таких условиях. Может предусматриваться введение доплат руководителям структурных

подразделений при условии, что не менее половины работников имеют права на получение доплат (повышений) и т.д.

Пример 12. Тарифная ставка работника предприятия в месяц составляет 1000 рублей. По условиям коллективного договора за работу во вредных условиях труда согласно утвержденному перечню предусматривается выплата надбавок (в том числе данному работнику) в размере 30 % от тарифной ставки. Премия установлена в размере 40 % от тарифной ставки.

Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.

- Доплата за работу во вредных условиях - $1000 \times 30 \% = 300$ рублей.

- Премия - $1000 \times 40 \% = 400$ рублей. Всего заработная плата за месяц - 1700 рублей.

Пример 13. Из примера 12 - предусмотрено установление повышенной на 24 % тарифной ставки за фактическое время выполнения работ в особо вредных условиях. Из 20 рабочих дней по графику во вредных условиях отработано 18 (в одном из них сверхурочно отработано 2 часа). Если по условиям оплаты выплата повышения предусмотрена при условии отработки не менее 50 % рабочего времени в соответствующих вредных или тяжелых условиях труда, то в случае, если из 18 дней в таких условиях будет отработано менее 9 дней, право на повышение теряется.

Заработная плата за месяц:

- Тарифная ставка - 1000 рублей.

- Повышение тарифной ставки - $1000 / 20 \times 18 \times 24 \% = 216$ рублей

- Премия - $(1000 + 216) \times 40 \% = 486$ рублей 40 копеек.

- Доплата за работу в сверхурочное время: $1000 \times 1,24 / 160 \text{ ч} (20 \text{ д.н.} \times 8 \text{ ч.}) \times 2 \text{ ч.} \times 1,5 = 23$ рубля 25 копеек

Всего заработная плата за месяц - 1725 рублей 65 копеек.

Пример 14. Начальнику котельной установлена доплата за работу во вредных условиях труда при условии, что не менее 50 % работников имеют право на получение доплаты (повышения) за работу во вредных условиях труда.

По штату котельная насчитывает 6 операторов, 2 слесаря, 2 машиниста и 4 рабочих. По результатам аттестации рабочих мест право на повышенную оплату труда в связи с вредными условиями труда имеют 6 операторов и 2 машиниста. В связи с этим начальник котельной имеет право на получение доплаты.

5.7. Оплата труда при сменной работе

Сменная работа, согласно статье 103 ТК РФ, это работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Чередование работников по сменам производится равномерно. Очередность смен определяется предприятием самостоятельно. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Утвержденные и доведенные графики работ являются обязательными для всех работников, поэтому последние не вправе без разрешения руководителя предприятия менять очередность смен и выходить на работу в другую смену. Вместе с тем, привлечение к работе работников не в их смену возможно только в особых случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ «Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)»

Иные режимы работы (разделение рабочего дня на части, суточные дежурства и т.п.) к сменному режиму не относятся.

Доплаты за работу в сменном режиме установлены постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 года № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на режим в смены, работы с целью повышения эффективности производства». Данный нормативный акт не отменен,

следовательно, можно считать, что установленный уровень доплат является гарантированным. Поэтому предприятия, использующие режим работы в смены, независимо от формы собственности, не имеют права устанавливать размер доплат ниже законодательно установленного.

При использовании двухсменного режима работы с продолжительностью смен от 8 до 12 часов доплата производится в следующих размерах:

- если не менее 50 % продолжительность одной из смен приходится на ночное время (такая смена считается ночной) - в размере 40 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в указанной смене. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. За другие смены доплата не устанавливается;

- если ночная смена отсутствует - в размере 20 % за каждый час работы в смену, работа в которой составляет менее 50 % ночного времени или непосредственно предшествует ночному времени.

При использовании трех - или четырехсменного режима работы, в случае если имеются две ночные смены, производится доплата в размере 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы в этих сменах. За работу в другие смены при этом режиме доплаты не устанавливаются.

5.8. Доплаты за подвижной и разъездной характер работы

Порядок применения и размер доплат и надбавок определяется Трудовым кодексом РФ, Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 июня 1989 г. № 169/10-87 «Об утверждении Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работы в строительстве».

Надбавка за подвижной характер работы начисляется в процентах к тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области - 40 процентов, в других районах страны - 30 процентов, но во всех районах не более нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации.

В случаях, когда работа носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 и более дней в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, выплачивается надбавка в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - до 15 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

В строительных организациях за разъездной характер работы выплачивается надбавка в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки, должностного

оклада без учета коэффициентов и доплат, если время проезда в нерабочее время от места нахождения строительной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов, и до 15 процентов, если время проезда составляет не менее двух часов.

Руководители министерств, ведомств, государственных предприятий, организаций и учреждений могут разрешать, в порядке исключения, производить дополнительные выплаты сверх норм возмещения расходов, предусмотренных настоящим Постановлением:

- в бюджетных организациях за счет экономии по смете на их содержание;
- в организациях, финансируемых из специальных фондов и других источников, в пределах имеющихся средств;
- в других организациях и на предприятиях - за счет прибыли остающейся в их распоряжении после уплаты установленных действующим законодательством налогов и прочих обязательных платежей в бюджет.

5.9. Надбавки за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет обычно вводится специальными решениями Правительства Российской Федерации работникам предприятий, финансируемых из бюджетов различных уровней.

Предприятия внебюджетной сферы экономики вправе для поощрения длительного труда и закрепления квалифицированных рабочих кадров вводить надбавку за выслугу лет, включив данные расходы в налогооблагаемую прибыль, если это предусмотрено Российским законодательством.

Принцип установления надбавки заключается в том, что при достижении определенного уровня стажа работы (может быть - непрерывного стажа работы) на предприятии, в отрасли, в министерстве, в ведомстве размер надбавки с течением времени увеличивается. Таким образом, документ, определяющий установление надбавки, должен предусматривать шкалу установления надбавки, правила определения стажа работы (непрерывного стажа работы), порядок исчисления и установления надбавки.

Предприятием может быть установлено вознаграждение по итогам годовой работы как одна из форм материального стимулирования выполнения качественных и количественных показателей, включающая элементы стимулирования продолжительного стажа работы на данном предприятии.

Действующим законодательством работникам жилищно-коммунального хозяйства вознаграждение за выслугу лет не предусмотрено. Тем не менее, выплата

вознаграждения за выслугу лет, в соответствии с действующим налоговым законодательством, может осуществляться за счет прибыли предприятия при условии разработки соответствующего локального нормативного акта. Размер оплаты труда за выслугу лет устанавливается предприятием самостоятельно с учетом положений Отраслевого тарифного соглашения.

6. ПРЕМИРОВАНИЕ

6.1. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов, выполнения обязательств и стимулирования дальнейшего их возрастания. Таким образом, премирование является разновидностью стимулирующих доплат и надбавок.

Работодатель, согласно статье 144 ТК РФ, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Общее понятие премирования работников следует разделять на два направления:

- премирование как поощрение, предусматриваемое системой оплаты труда;
- премирование как награждение отличившегося работника вне системы оплаты труда.

В последнем случае выдача премий в денежной или натуральной форме осуществляется в рамках поощрения за успехи в работе (ст. 191 ТК РФ). При этом круг поощряемых работников заранее не определяется, а премирование осуществляется руководителем предприятия (в отдельных случаях - по согласованию с профсоюзными комитетами или советами трудовых коллективов). Работник в свою очередь не имеет права оспаривать действие работодателя, отказавшего ему в выплате единовременной премии.

Премиальная система оплаты труда предусматривает выплату премий определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования, предусмотренных положениями о премировании, которые принимаются на предприятиях. Данными положениями предусматриваются:

- показатели премирования;
- условия премирования;

- размеры и шкала премирования;
- круг премируемых работников;
- источник премирования.

На основании таких премиальных положений у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, а у предприятия - обязанность уплатить премию.

Среди премий, обусловленных системой оплаты труда, в основном выделяется премия за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности. Вместе с этим могут предусматриваться специальные системы премирования.

6.2. Общий порядок премирования работников (случаи, общий размер) может устанавливаться коллективным договором, заключаемым между руководителем предприятия и трудовым коллективом, либо локальными нормативными актами (Положением о премировании) либо трудовым договором.

Основными целями разработки Положения о премировании являются повышение: материальной заинтересованности работников, экономии всех видов материальных ресурсов, качества труда, исполнительской дисциплины и ответственности; а так же обеспечение: бесперебойной работы оборудования и своевременного проведения ремонта на предприятии.

Возможность и порядок премирования в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем целесообразно предусмотреть в случае заключения договоров с физическими лицами, не входящими в состав трудового коллектива, или отношения, с которыми строятся на основе гражданского, а не трудового законодательства (договоров гражданско-правового характера, временных трудовых соглашений с внештатными работниками).

На практике наиболее распространена выплата премий за основные результаты деятельности.

6.3. Выбор показателей премирования занимает центральное место в разрабатываемом премиальном положении.

Этот выбор требует соблюдения ряда определенных условий, от которых в конечном счете зависит действенность премиальной системы. Показатели должны быть конкретными, четко сформулированными, а выполнение показателей должно быть легко учитываемым. Кроме того, нецелесообразно введение многих показателей, отбор их должен осуществляться с учетом задач, стоящих перед каждым структурным подразделением, и затрагивать в каждом конкретном случае самые важные показатели, наиболее полно характеризующие выполняемую работу.

В качестве показателей премирования рабочих основного производства могут быть рекомендованы:

- при стимулировании роста производительности труда: рост объема продукции, услуг, снижение ее трудоемкости, выполнение заданных объемов работ с меньшей численностью к установленному сроку и за определенный период, высокоэффективное использование новой техники и прогрессивной технологии;

- при стимулировании улучшения качества продукции, работ, услуг: сокращение случаев возврата недоброкачественной продукции, рекламаций, снижение брака, отсутствие претензий к продукции, работам, услугам со стороны потребителей;

- при стимулировании освоения новой техники и прогрессивной технологии: повышение коэффициента загрузки оборудования, сокращение затрат на его эксплуатацию, повышение коэффициента сменности работы новых типов машин, высокопроизводительного современного оборудования, сокращение сроков освоения прогрессивной технологии и др.;

- при стимулировании снижения материальных затрат: экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей, уменьшение потерь, отходов.

Например, показателями премирования работников, занятых обслуживанием машин и оборудования, могут быть снижение простоев, повышение степени освоения технических параметров, улучшение коэффициента их использования.

При определении показателей премирования специалистов и служащих необходимо исходить из того, что премирование коллективов специалистов и служащих отдельных структурных подразделений должно осуществляться исходя из конкретных задач, стоящих перед ними, по показателям, определяемым руководителем. Показатели премирования коллективов функциональных подразделений необходимо тесно увязывать с конечными результатами отдела, отделения, службы, цеха или другой структуры. Премирование же конкретных работников осуществляется по показателям, разработанным по каждой штатной должности непосредственно руководителем структурного подразделения. В качестве показателей премирования возможен вариант использования разработанных функциональных должностных обязанностей.

Премирование руководящих работников должно быть строго увязано с достижением конечных результатов труда, ростом его производительности, выпуском высококачественной продукции, снижением ее трудоемкости и других показателей деятельности.

6.4. Условия премирования выполняют контрольную функцию и вводятся для того, чтобы премирование по выбранным показателям не было оторвано от других

сторон производственной деятельности работника, не учитываемых показателями премирования.

Перечень производственных упущений и нарушений, виновным за которые премии уменьшают или вообще не предоставляют, утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом и включается в положение о премировании. Главным же условием выплаты премий является выполнение показателей премирования.

6.5. Наряду с премированием за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности могут устанавливаться специальные системы премирования, которые являются дополнительными видами материального поощрения и стимулируют создание и внедрение новых видов техники, рациональное и экономное использование материальных ресурсов, выполнение других важных для предприятия производственных показателей.

К таким премиям относятся, например, премии за создание и внедрение новой техники; содействие изобретательству и рационализации; содействие созданию и использованию промышленных образцов; разработку, освоение и выпуск особо важных и высокоэффективных видов оборудования и машин, ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства; экономию сырья, материалов, энергии, других ресурсов; сбор, хранение и сдачу для переработки изношенных деталей, подшипников, годных для восстановления, отходов и боя абразивных инструментов и материалов, различной тары и т.п.; выпуск товаров, изделий производственно-технического назначения, полуфабрикатов и заготовок из отходов производства и др.

Размер премий за экономию сырьевых ресурсов устанавливается в пределах суммы экономии, полученной по конкретному виду ресурсов, и максимальными размерами не ограничивается.

6.6. Степень выполнения показателей премирования может быть установлена из данных статистической и бухгалтерской отчетности, а рабочими и служащими, кроме того, из данных оперативного учета, организуемого в структурных подразделениях. Выплата осуществляется на основании приказа (распоряжения) руководителя предприятия с указанием наименования премии, ее размеров и источников финансирования.

Премии выплачиваются:

- в составе затрат на оплату труда, относимых на себестоимость продукции, работ и услуг;
- вне системы оплаты труда за счет собственных средств предприятия или средств специального назначения.

Лишение премий и снижение их размеров рекомендуется также оформлять приказом (распоряжением) руководителя предприятия. Данное положение необходимо закреплять в коллективном договоре между руководителем предприятия и трудовым коллективом или разрабатываемом положении о премировании.

Премирование производится, как правило, ежемесячно. В отдельных случаях, когда основным показателем премирования являются результаты хозяйственной деятельности, а также по специальным системам премирования и в других случаях поощрение может производиться поквартально или за полугодие. Выбор периода премирования зависит от особенностей организации производства и труда, а также длительности производственного цикла, состава показателей и условий премирования и установленной по ним периодичности планирования, учета и отчетности.

Объем средств, направляемых на материальное поощрение, определяется предприятиями самостоятельно в зависимости от финансовых возможностей, результатов (как промежуточных, так и итоговых) производственно-хозяйственной деятельности. Экономически целесообразно осуществлять планирование (в абсолютном или относительном размере) и контроль за использованием общего фонда материального поощрения (стимулирования).

От возможностей направления средств на премирование зависят конкретные размеры премий, причитающихся к оплате, как отдельному структурному подразделению, так и конкретному работнику. В то же время нельзя допускать в данном случае прямой зависимости, то есть уравнительности или гарантии получения премии в заранее установленном размере. В бюджетных организациях годовой фонд материального поощрения включается в смету расходов, составляет определенную часть от фонда должностных окладов (тарифных ставок), надбавок и доплат (например, в размере их шестимесячного фонда) и его использование строго регламентировано внутриведомственными нормативными актами (в частности ими определяется порядок использования фонда премирования по вакантным или временно исполняемым должностям). Пересчет фонда производится только при принятии государственных законодательных актов по увеличению заработной платы (например, при увеличении минимальной тарифной ставки 1-го тарифного разряда ЕТС). В течение года в свою очередь осуществляется контроль за использованием фонда материального поощрения с целью предотвратить перерасход по нему.

Премии целесообразно начислять коллективу структурного подразделения в целом. Конкретным работникам премии выплачиваются в пределах премиальной суммы, выделяемой коллективу, в соответствии с личным вкладом в общие результаты работы. Для тех работников (что является преимуществом производственных рабочих), оплата труда которых производится по их личным

(индивидуальным) показателям, начисление премий производится в индивидуальном порядке.

Для обеспечения действенности премирования непосредственно в структурных подразделениях должен быть организован учет выполнения показателей премирования. Контроль за организацией

и действенностью учета следует возлагать на отдел (службу) по труду или конкретное должностное лицо (группу лиц) с привлечением работников бухгалтерии.

Премирование работников может осуществляться как в рамках повременной или сдельной оплаты труда, так и может быть составной частью бестарифной формы оплаты труда.

Если сдельная или повременная оплата труда сочетается с премированием на основании разработанных на предприятиях премиальных положений; она является соответственно сдельно-премиальной или повременно-премиальной.

Премия может устанавливаться в виде заранее определенной части основного заработка или в твердой денежной сумме.

Пример 1. Слесарь аварийно-восстановительных работ водопроводных сетей отработал за месяц 120 часов, часовая тарифная ставка составляет 3 рубля. За обеспечение безаварийности на сетях участка по приказу руководителя предприятия установлена премия за основные результаты работы за месяц в размере 200 рублей.

Заработная плата за месяц:

- тарифная ставка - $120 \times 3 = 360$ рублей;

- премия - 200 рублей.

Всего заработная плата за месяц - 560 рублей.

Пример 2. Агенту предприятия выплачено вознаграждение в процентах от выручки реализованной им продукции в сумме 800 рублей. Действующим положением по оплате труда работников компании предусматривается в соответствии с показателями деятельности за месяц выплата премий. Согласно приказу премия составила 500 рублей. Всего заработная плата за месяц - 1300 рублей.

6.7. В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение работникам предприятий и организаций по итогам годовой

работы. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда работника, а также продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии (организации) и зависит от финансовых возможностей предприятия.

Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается руководителем предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. В этих положениях устанавливаются: круг лиц, имеющих право на получение вознаграждения; условия получения вознаграждения; порядок установления непрерывного стажа; размеры вознаграждения; условия, при наличии которых вознаграждение по итогам работы за год увеличивается, уменьшается или не выплачивается. Положение доводится до сведения всех принимаемых на работу работников не позднее, чем за месяц до начала календарного года.

Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 10 августа 1983 года № 177/П-13 (изм. от 20.05.1987 г.) утверждены Рекомендации о порядке и условиях выплаты работникам предприятий вознаграждения за общие результаты работы по итогам года. В свою очередь министерства и ведомства совместно с соответствующими комитетами профсоюзов утверждают отраслевые рекомендации, в которых учитываются особенности отрасли.

Вознаграждение выплачивается после подведения итогов хозяйственной деятельности за год. В полном размере вознаграждение выплачивается работникам, проработавшим весь календарный год. Пропорционально проработанному времени может быть выплачено вознаграждение работникам, не проработавшим полный календарный год по уважительным причинам (в случае увольнения с работы в связи с призывом на действительную военную службу, уходом на пенсию (по старости, по инвалидности), рождением ребенка, поступлением в высшие (средние) учебные заведения, на курсы повышения квалификации с отрывом от производства по направлению предприятия, переходом на выборную должность; а также в случае возвращения на работу на предприятие в связи с окончанием службы в Вооруженных силах РФ, обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства, работы на выборных должностях, дополнительного отпуска по уходу за ребенком, срока инвалидности).

Проработавшие календарный год и уволившиеся с работы до момента выплаты вознаграждения имеют право на получение этого вознаграждения в общем порядке и в сроки, установленные на предприятии.

Для учета личных результатов труда при определении размеров выплачиваемых вознаграждений рекомендуется использовать показатели, характеризующие выполнение установленных работникам годовых заданий. Размер вознаграждения, выплачиваемого отдельному работнику, целесообразно увязывать не только с общими итогами работы предприятия за год, но и с годовыми результатами работы того подразделения, в котором он работает.

Проступки работников, за которые допускается снижение размеров вознаграждения или лишение вознаграждения в полном размере, рекомендуется закреплять в разрабатываемом положении. При этом снижение размеров вознаграждения или лишение вознаграждения необходимо оформлять приказом (распоряжением) руководителя предприятия с указанием причин.

Как уже отмечалось, непосредственно порядок расчета и выплаты вознаграждения по итогам работы за год определяется на основании разработанного на предприятии положения, учитывающего отраслевые и министерские инструкции.

Предлагается вариант расчета вознаграждения, основанного на использовании начисленной за год учитываемой заработной платы.

Пример 3. Согласно выделенному лимиту работникам кадрового отдела компании предусмотрена выплата вознаграждения по итогам работы за год в размере 6000 рублей.

Согласно принятому положению о порядке выплаты годового вознаграждения лимит распределен следующим образом (в рублях):

Таблица 18

Ф. И. О. работника	Годовая заработная плата, подлежащая учету	Непрерывный стаж работы (НТС)	Коэффициент, учитывающий НТС	Добавочные коэффициенты	Учитываемые коэффициенты	Расчетный годовая зарплата
Иванов	15500	6 лет	2		2	31000
Петров	14000	1 год	1	+0,5	1,5	21000
Сидоров	14300	3 года	1,3	-0,5	0,8	11440
Всего						63440

Расчет вознаграждения может также производиться в соответствии с "Порядком расчета средней заработной платы" и составлять одно-, двух - и т.п. месячную

заработную плату или определяться в более твердой сумме (например, в размере тарифной ставки или должностного оклада).

Во всех случаях порядок выплаты должен быть оговорен принятым положением о порядке выплаты вознаграждений на предприятии.

* Добавочные коэффициенты (согласно разработанного положения на предприятии) Петров - +0,5 (по решению руководителя предприятия), Сидоров - (-0,5) (за прогул, совершенный в календарном году).

** Рассчитанная сумма вознаграждения

Иванов - $6000 / 63440 \times 31000 = 2932$ рубля,

Петров - $6000 / 63440 \times 21000 = 1986$ рублей,

Сидоров - $6000 / 63440 \times 11440 = 1082$ рубля.

7. ОПЛАТА ТРУДА И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ (СОГЛАШЕНИЯ)*

7.1. Основные положения

7.1.1. В современных условиях, заключение коллективных договоров является жизненной необходимостью для работников любой организации жилищно-коммунального хозяйства (далее - 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 трудовых отношений, предоставление дополнительных льгот и гарантий работникам обеспечиваются преимущественно с помощью коллективных договоров.

7.1.2. В соответствии со статьей 40 ТК РФ, коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей; соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемым между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

7.1.3. Условия коллективных договоров и соглашения, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которые они распространяются.

Условия коллективных договоров или соглашений, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению, со стороны органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, политических партий и иных общественных объединений, работодателей при заключении, пересмотре и выполнении коллективных договоров и соглашений.

Не допускается ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и органов местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев финансирования, предусмотренных законодательством.

7.2. Коллективный договор

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- 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,
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков и другое.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей предприятий ЖКХ могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально экономические условия

*Более подробно вопросы, касающиеся коллективных договоров, рассматриваются в «Рекомендациях по разработке и заключению коллективных договоров в организациях жилищно-коммунального хозяйства».

по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное и

частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей работников в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

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.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

7.3. Соглашения

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное, территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей).

Профессиональное тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий.

Территориальное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

На федеральном уровне участниками соглашений могут выступать:

- генерального - общероссийские объединения профсоюзов; общероссийские объединения работодателей; Правительство Российской Федерации;

- отраслевого (межотраслевого) тарифного - соответствующие общероссийские профсоюзы и их объединения; общероссийские объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; Министерство труда Российской Федерации;

- профессионального тарифного - соответствующие профсоюзы и их объединения; соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; соответствующий орган по труду.

На уровне субъектов Российской Федерации и административно территориальных образований в составе субъектов Российской Федерации участниками соглашений могут выступать:

- регионального - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

- отраслевого (межотраслевого) тарифного, профессионального тарифного - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган по труду субъекта Российской Федерации;

- территориального - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; соответствующий орган местного самоуправления.

Соглашениями могут предусматриваться положения:

- об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;
- о механизме регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашением;
- о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусмотрен законодательством и другое.

Срок действия соглашения и порядок контроля за его выполнением определяются сторонами в соглашении. Срок действия соглашения не может превышать трех лет (статья 48 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что действие соглашения распространяется на работников, работодателей, органы исполнительной власти, которые уполномочили участников соглашения разработать и заключить его от их имени. В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение,

руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

В соответствии со статьей 48 ТК РФ, в тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

Порядок опубликования соглашений определяется сторонами соглашений. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Лица, представляющие работодателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Приложение 1

Характеристика работ выполняемых руководителями, специалистами и служащими по степеням сложности основных оценочных факторов

1. Характер работ, составляющих содержание труда

Степень сложности фактора	Характеристика функций (состав работ)	Примерный перечень должностей служащих, в обязанности которых входит выполнение работ соответствующей степени сложности
----------------------------------	--	--

1	2	3
Первая	Прием, обработка, размножение, хранение и выдача документов, контроль за их исполнением, копировальные, чертежные, графические, машинописные и стенографические работы, технологическое и хозяйственное обслуживание	Архивариус, дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, заведующие: архивом, канцелярией, хозяйством, экспедицией; заведующие бюро: копировально-множительным, машинописным, пропусков; инкассатор, инспектор по контролю за исполнением поручений, машинистка, начальник (мастер) хозяйственной службы (цеха, участка), секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, чертежник, экспедитор
Вторая	Прием, выдача и хранение денежных средств, ценных бумаг, товарно-материальных ценностей, работы по различным видам учета и отчетности	Агент по снабжению, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инспектор по кадрам, кассир, нарядчик, оператор диспетчерской службы, статистик, счетовод, табельщик, техники всех специальностей, товаровед, учетчик, экспедитор по перевозке грузов
Третья	Обработка и систематизация научно-технической и производственной информации, составление проектных материалов, смет и другой технической документации, выполнение расчетов, связанных с решением инженерно-	Заведующие: техническим архивом, научно-технической библиотекой, инженер по научно-технической информации, начальник отдела (бюро) научно-

	технических задач с использованием средств вычислительной техники	технической информации, переводчик
Четвертая	Коммерческое обеспечение производства: составление планов материально-технического снабжения, сбыта, финансовых затрат, контроль за их выполнением и составление отчетности; обеспечение правовой защиты интересов предприятия и соблюдения законности в его деятельности; подбор, оформление, подготовка и переподготовка кадров; руководство работами по хозяйственному обслуживанию	Инженер по подготовке кадров, сбыта, абонентского отдела, заведующие: складом, центральным складом, начальники отделов: кадров, подготовки кадров, финансового, хозяйственного, юридического; экономисты: по материально-техническому снабжению, сбыту, финансовой работе; юрисконсульт
Пятая	Работы, связанные с реконструкцией и расширением производства, подготовки, обслуживанием и обеспечением работоспособного состояния оборудования, контролем качества продукции (работ, услуг), сырья, материалов, соблюдения технологических процессов, ГОСТов и договорных обязательств, обеспечением безопасности труда	Инженер-лаборант, инженер-диспетчер по путевому хозяйству, инженеры: по качеству, метрологии, охране труда и технике безопасности, ремонту, стандартизации; электрохозяйству, инженер-теплоэнергетик, инженер-химик, инженеры служб: подстанций, распределительных сетей, релейной защиты электроавтоматики, средств диспетчерского и технологического управления предприятий сетей; мастера: зеленого хозяйства, котельной, оперативно-диспетчерской службы, по ремонту; контрольный мастер, механик цеха (участка), начальники: лаборатории по контролю

		<p>производства, ремонтного цеха; начальники отделов: абонентского, инструментального, материально-технического снабжения, охраны труда и техники безопасности, сбыта, стандартизации, технического контроля; ревизор движения; ревизор движения; художник; художник-конструктор, энергетик цеха (участка)</p>
Шестая	<p>Работы по оперативно-производственному планированию и регулированию хода производства, связанные с разработкой производственных программ и календарных графиков и контролем за их выполнением, организацией рабочих мест и систем их обслуживания, рациональных условий труда, заработной платы, нормирования, контролем за соблюдением штатной дисциплины, расходованием фонда заработной платы</p>	<p>Агрономы: питомника, по цветоводству; диспетчер, инженеры: по нормированию труда, организации труда, организации управления производством, подготовке производства, расчетам и режимам, телемеханике и связи, тепловой инспекции, эксплуатации машин и оборудования, мастер участка, начальники бюро цехов: организации труда и заработной платы, планово-экономического, производственно-диспетчерского, технологического; начальники: лаборатории по научной организации труда и управления производством, участка (смены), цеха (корпуса); производитель работ, психолог, социолог, физиолог, экономисты: по планированию, по труду</p>

Седьмая	Работы, связанные с конструкторской и технологической подготовкой производства, рационализацией, изобретательством, созданием опытных образцов, новых производственных процессов и их освоением; руководство капитальным строительством и реконструкцией предприятия, проведение работ по комплексной обработке информации	Заместитель директора по капитальному строительству, инженер-конструктор, инженер по рационализации и изобретательству, инженер-технолог, инженеры патентного и технологического отделов, инженер по наладке и испытанию электротехнологического оборудования; начальники: исследовательской лаборатории, центральной заводской лаборатории, цеха опытного производства; начальники отделов: автоматизированной системы управления - начальник информационно-вычислительного центра, патентного, рационализации и изобретательства, технического
Восьмая	Все виды анализа, проводимого в процессе управления производством, технические и экономические эксперименты, экономическое обоснование плановых проектировок и разработок; организация ритмичной работы подразделений и равномерного выпуска продукции, производственно-хозяйственной деятельности предприятия и его коммерческого обеспечения	Главный бухгалтер, главный диспетчер, заместитель директора предприятия по коммерческим вопросам, начальник лаборатории экономического анализа, начальники отделов: конструкторского*, организации труда и заработной платы, планово-экономического, производственного, технологического, эксплуатации; начальник тепловой инспекции

Девятая	Определение технической политики и перспектив развития предприятия, направлений реконструкции и технического перевооружения производства, его специализации: организация бесперебойной и технически правильной эксплуатации оборудования, совершенствование экономической деятельности предприятия, обеспечение научных исследований в области техники, технологии, организации производства и управления	Главный инженер и другие главные специалисты: конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, технолог, экономист, энергетик и др.
Десятая	Организационно-административные (распорядительные), координационные работы, а также работы, связанные с осуществлением воспитательных и контрольных функций	Директор (генеральный директор, начальник управляющий) предприятия, производственного объединения (комбината), заместители генерального директора производственного объединения(комбината)

* При отсутствии главных специалистов по данным направлениям деятельности.

2. Разнообразие (комплексность) работ

Степень сложности фактора	Характеристика степени разнообразия (комплексности) работ	Примерный перечень должностей служащих, в обязанности которых входит выполнение работ степени сложности
1	2	3
Первая	Однообразные, простые, постоянно повторяющиеся работы, одинаковые или близкие по приемам выполнения,	Агент по снабжению, архивариус, дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, копировщик, машинистка,

	осуществляемые в основном ручным способом, иногда с использованием машин и аппаратов с ручным управлением в пределах узкоспециализированной сферы деятельности	нарядчик, секретарь-стенографистка, стенографистка, счетовод, табельщик, учетчик, чертежник, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов
Вторая	Разнообразные простые работы с применением машин и механизмов, облегчающих подготовку, оформление, передачу и обработку документов в узкоспециализированной сфере деятельности	Бухгалтер, заведующие: архивом, канцелярией, стеклографией, хозяйством, экспедицией; заведующие бюро: копировально-множительным, машинописным, пропусков; инспектор по контролю за выполнением поручений, кассир, начальник (мастер) хозяйственной службы (цеха, участка), оператор диспетчерской службы, секретарь-машинистка, статистик
Третья	Однообразные работы, часто повторяющиеся, связанные с решением определенного узкого круга вопросов в масштабе подразделения	Диспетчер, бухгалтер-ревизор, инспектор по кадрам, переводчик, техники всех специальностей, товаровед, художник, художник-конструктор
Четвертая	Разнообразные работы, связанные с решением значительной части вопросов в пределах одной специализированной сферы деятельности в масштабе подразделения	Агрономы: питомника, по цветоводству; заведующие: складом, центральным складом, техническим архивом, научно-технической библиотекой; инженеры всех специальностей; мастера: зеленого хозяйства, котельной, оперативно-диспетчерской службы, по ремонту; контрольный мастер, механик цеха, психолог, социолог, ревизор движения, физиолог,

		экономисты всех специальностей, энергетик цеха, юристконсульт
Пятая	Разнообразные работы, охватывающие несколько видов деятельности в масштабе подразделения	Мастер (начальник) производственного участка (смены), начальники бюро в цехах и отделах, начальник абонентского отдела, начальник ремонтного цеха
Шестая	Комплексные работы, связанные с многообразием задач, решаемых в пределах одной сферы деятельности, требующие согласования со смежными структурными подразделениями	Начальники: лабораторий, отделов (бюро)* заводоуправления, тепловой инспекции, цехов, производств; производитель работ
Седьмая	Комплексные работы по всему кругу вопросов, относящихся к одной функции управления в масштабе предприятия, производственного объединения(комбината)	Главные специалисты предприятия, производственного объединения (комбината), заместители директора по определениям направлениям деятельности
Восьмая	Работы, охватывающие весь круг (комплекс) вопросов, связанных с деятельностью предприятия, производственного объединения (комбината), требующие согласования с общим планом развития отрасли (техническим, экономическим и социальными задачами)	Директор (генеральный директор, начальник, управляющий) предприятия, производственного объединения (комбината), его первый заместитель

* Бюро на правах отдела.

3. Самостоятельность выполнения работ

Степень сложности фактора	Характеристика степени разнообразия (комплексности) работ	Примерный перечень должностей служащих, в обязанности которых входит выполнение работ степени сложности
1	2	3
Первая	Выполнение работ по детально разработанной программе, с помощью простых рабочих инструкций в пределах узкоспециализированной сферы деятельности	Агент по снабжению, архивариус, бухгалтер, дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инспектор по контролю за исполнением поручений, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор диспетчерской службы, секретарь-стенографист, статистик, стенографистка, счетовод, табельщик, учетчик, чертежник, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов
Вторая	Выполнение работ, относящихся к узкому кругу вопросов соответствующей функции в масштабе подразделения, в пределах установленного задания	Заведующие: архивом, канцелярией, складом, центральным складом, стеклографией, хозяйством, экспедицией; заведующие бюро: копировально-множительным, машинописным, пропусков, инспектор по кадрам, кассир; начальник (мастер) хозяйственной службы (цеха, участка); секретарь-машинистка, техники всех специальностей, товаровед, художник
Третья	Выполнение работ под непосредственным руководством в пределах установленных методических положений	Агрономы: питомника, по цветоводству; бухгалтер-ревизор, диспетчер, инженеры всех специальностей, переводчик,

	(программ), специализированной деятельности	в психолог, социолог, физиолог, художник-конструктор, экономисты всех специальностей, юрисконсульт, ревизор движения
Четвертая	Выполнение работ на основе методических положений (программ), в пределах установленных заданий под оперативным контролем вышестоящего работника	Заведующие: техническим архивом, научно-технической библиотекой; мастера: зеленого хозяйства, котельной, контрольный, оперативно-диспетчерской службы, производственного участка, по ремонту; механик цеха, начальники бюро цехов, энергетик цеха
Пятая	Выполнение работ под общим руководством на основе самостоятельно разработанной методики (программы)	Начальники лабораторий (секторов, бюро), начальник ремонтного цеха
Шестая	Выполнение работ под общим руководством и контролем вышестоящих руководителей в пределах одной функции управления, в рамках самостоятельного структурного подразделения	Начальники: функциональных отделов, производств, цехов, тепловой инспекции, производитель работ
Седьмая	Выполнение работ по одному из направлений деятельности предприятия, производственного объединения(комбината) с координированием и контролем нескольких функциональных и производственных подразделений	Главные специалисты, заместители директора (генерального директора, начальника, управляющего) предприятия, производственного объединения(комбината)

Восьмая	Выполнение работ с полной самостоятельностью в решении вопросов, связанных с деятельностью предприятия, производственного объединения(комбината)	Директор (генеральный директор, начальник управляющий) предприятия, производственного объединения(комбината)
---------	--	--

4. Масштаб и сложность руководства

Степень сложности фактора	Характеристика степени разнообразия (комплексности) работ	Примерный перечень должностей служащих, в обязанности которых входит выполнение работ степени сложности
1	2	3
Первая	Руководство несколькими исполнителями	Старший и ведущие специалисты, в подчинении которых находится до 5 человек; руководители административно-хозяйственных подразделений (мастер хозяйственной службы, заведующий канцелярией и т.д.)
Вторая	Руководство подразделением, входящим в состав отдела	Мастера (начальники): зеленого хозяйства, котельной, оперативно-диспетчерской службы, производственного участка, начальники бюро и секторов в цехах и отделах
Третья	Руководство самостоятельным структурным подразделением с несложными функциями и однородным по специальности составом работников	Заведующие: техническим архивом, научно-технической библиотекой; начальники лабораторий, начальники отделов: кадров, научно-технической информации, подготовки кадров (технического обучения), финансового, хозяйственного юридического; начальник ремонтного цеха

Четвертая	Руководство самостоятельным подразделением с функциями, требующими согласования и отраслевым планом и со смежными отделами предприятия, в основном с однородным по специальности составом работников	Начальники отделов: абонентского, инструментального, капитального строительства, материально-технического снабжения, организации труда и заработной платы, охраны труда и технической безопасности; патентного, планово-экономического, рационализации и изобретательства, сбыта, стандартизации, технического контроля; начальники: цеха (корпуса), цеха опытного производства, тепловой инспекции
Пятая	Руководство самостоятельными подразделениями с функциями, требующими согласования с отраслевым планом и со смежными подразделениями предприятия, с разнообразным по специальности составом работников	Начальники отделов: автоматизированный системы управления, начальник информационно-вычислительного центра, конструкторского, производственного (производственно-диспетчерского), технического, технологического, производитель работ
Шестая	Руководство несколькими подразделениями, включая координацию их деятельности	Главные специалисты, заместители директора предприятия, производственного подразделения (комбината), руководители крупных отделов
Седьмая	Комплексное руководство предприятием, производственным объединением (комбинатом)	Директор (генеральный директор, начальник, управляющий) предприятия, производственного объединения (комбината), его первый заместитель

5. Дополнительная ответственность

Степень сложности фактора	Характеристика степени разнообразия (комплексности) работ	Примерный перечень должностей служащих, в обязанности которых входит выполнение работ степени сложности
1	2	3
Первая	<p align="center">Материальная</p> <p>Работы, которые связаны с приемом, хранением и выдачей финансовых и материальных ценностей, а также документов, составляющих служебную, государственную и коммерческую тайну</p>	Агент по снабжению, инкассатор, кассир, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов
Вторая	Работы, которые связаны с возможностью материального ущерба, аварий, простоев оборудования, порчи сырья, брака готовой продукции	Заведующие: складом, центральным складом, хозяйством, руководители и специалисты отделов: диспетчерского, конструкторского, механо-энергетического, технологического; опытного производства
Третья	Непосредственное руководство исполнителями, занятыми приемом, хранением и выдачей финансовых и материальных ценностей, документов, составляющих служебную, коммерческую и государственную тайну	Начальники отделов: материально-технического снабжения, сбыта, финансового, хозяйственного

Четвертая	Работы, связанные с ответственностью за расходование финансовых и материальных ценностей, обеспечение сохранности коммерческой и государственной тайны	Директор предприятия (на крупных предприятиях, производственных объединениях) (комбинатах), заместитель директора по коммерческим вопросам, главный бухгалтер
Пятая	Моральная Работы, выполняемые в опасных условиях	Инженеры и техники, работающие на высоте, под землей и водой, со взрывоопасным и вредными для здоровья веществами
Шестая	Непосредственное руководство работниками, занятыми в опасных условиях	Начальники: цехов, участков
Седьмая	Руководство деятельностью предприятия, производственного объединения (комбината) в взрывоопасных условиях	Директор, главный инженер предприятия, производственного объединения (комбината)

Приложение 2

**Показатели для отнесения предприятий и организаций водопроводно-канализационного хозяйства и их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей
(по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20.11.86 № 500/26-209)**

Предприятия и организации водопроводно-канализационного хозяйства и их структурные подразделения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема и качества работ.

1. Управления и объединения водопроводно-канализационного хозяйства:

Группа по оплате труда	Объем подачи воды потребителям и очистки (пропуске) сточных вод в сутки, в тысячах кубометров
I	свыше 1500
II	свыше 1000 до 1500
III	свыше 700 до 1000
IV	свыше 350 до 700
V	свыше 100 до 350
VI	от 40 до 100

Управления и объединения водопроводно-канализационного хозяйства, в состав которых входят водопроводно-канализационные хозяйства 3 и более городов (более 10 населенных пунктов, расположенных в радиусе свыше 80 км) или имеющих 30 и более скважин, могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

2. Водопроводные и канализационные станции, зоны:

Группа по оплате труда	Объем подачи воды в сеть или очистки сточных вод в сутки, в тысячах кубометров
I	свыше 3200
II	свыше 2200 до 3200
III	свыше 1400 до 2200
IV	свыше 800 до 1400

V	свыше 400 до 800
VI	от 150 до 400

Перекачка воды и сточных вод учитывается с коэффициентом 0,5.

3. Предприятия по эксплуатации водохранилищ и гидроузлов:

Группа по оплате труда	Проектная вместимость, в миллионах кубометров
I	свыше 1600
II	свыше 1200 до 1600
III	свыше 800 до 1200
IV	свыше 400 до 800
V	свыше 200 до 400
VI	от 100 до 200

Гидроузлы, в составе которых имеются каналы протяженностью более 20 километров, могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

4. Предприятия по эксплуатации водопроводных и канализационных сетей:

Группа по оплате труда	Протяженность водопроводных и канализационных сетей, в километрах
1	свыше 6000

II	свыше 4500 до 6000
III	свыше 3000 до 4500
IV	свыше 1500 до 3000
V	свыше 800 до 1500
VI	от 500 до 800

В управлениях и объединениях водопроводно-канализационного хозяйства, в которых общая протяженность водопроводных и канализационных сетей не превышает 1500 километров, самостоятельные предприятия по эксплуатации сетей не создаются.

5. В тех случаях, когда на управление водопроводно-канализационного хозяйства или на предприятие по эксплуатации водопроводных и канализационных сетей возложены ремонт и техническое обслуживание в жилищно-эксплуатационных организациях города или района внутридомовых водопроводных, канализационных, тепловых сетей и оборудования, оно может быть отнесено на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

При этом указанные предприятия и организации с учетом всех факторов (количество скважин, отдаленность подведомственных хозяйств, а также обслуживание внутридомовых сетей и оборудования), могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям.

6. Структурные подразделения предприятий и организаций водопроводно-канализационного хозяйства:

а) очистные водопроводные и канализационные станции:

Группа по оплате труда	Среднесуточный объем подачи воды в сеть или очистки сточных вод в тысячах кубометров
I	свыше 650

II	свыше 450 до 650
III	свыше 200 до 450
IV	свыше 400 до 200

б) насосные водопроводные и канализационные станции:

Группа по оплате труда	Среднесуточный объем подачи (перекачки) воды в сеть или перекачки сточных вод в тысячах кубометров
I	свыше 350
II	свыше 150 до 350
III	свыше 20 до 350

Насосные водопроводные и канализационные станции с объемом подачи (перекачки) воды или сточных вод свыше 1000 тыс. кубических метров в сутки относятся ко II группе цехов, а с объемом свыше 650 тыс. кубических метров в сутки - III группе;

в) цехи и участки очистных, водопроводных и канализационных станций, механической и биологической очистки воды и сточных вод, обработки осадка и т.п. к группам по оплате труда относятся руководители предприятий по согласованию с профсоюзным комитетом, но не выше группы, установленной станции, предприятию;

г) районы, участки по эксплуатации водопроводных и канализационных сетей, каналы:

Группа по оплате труда	Общая протяженность в километрах	
	районы	участки, каналы

I	свыше 800	свыше 450
II	свыше 600 до 800	свыше 220 до 450
III	свыше 500 до 600	свыше 75 до 220
IV	от 400 до 500	-

д) участки (гидроузлы, водохранилища):

Группа по оплате труда	Проектная вместимость водохранилищ, гидроузлов в миллионах кубометров
I	свыше 45
II	свыше 20 до 45
III	свыше 4 до 20

е) цехи и участки по ремонту и техническому обслуживанию энергетического оборудования:

Группа по оплате труда	Цехи	
	общая установленная мощность энергооборудования в тысячах киловатт	протяженность сетей в километрах
I	свыше 100	свыше 225
II	свыше 80 до 100	свыше 150 до 225

III	свыше 60 до 80	свыше 75 до 150
IV	от 30 до 60	от 45 до 75

Группа по оплате труда	Участки	
	общая установленная мощность энергооборудования в тысячах киловатт	протяженность сетей в километрах
I	свыше 40	свыше 45
II	свыше 20 до 40	свыше 30 до 45
III	свыше 2 до 20	от 10 до 30

ж) цеха и участки котельных и тепловых сетей:

Группа по оплате труда	Цехи	
	теплопроизводительность котельных в Гигакалориях в час	протяженность сетей в километрах
I	свыше 100	свыше 60
II	свыше 80 до 100	свыше 150 до 225
III	свыше 60 до 80	свыше 75 до 150

IV	от 30 до 60	от 45 до 75
----	-------------	-------------

Группа по оплате труда	Участки	
	теплопроизводительность котельных в Гигакалориях в час	протяженность сетей в километрах
I	свыше 16	свыше 16
II	свыше 12 до 16	свыше 10 до 16
III	от 8 до 12	от 8 до 10

Установленная мощность котельных определяется по их техническим характеристикам. При этом установленная мощность паровых котлов определяется по их паропроизводительности с применением поправочного коэффициента 0,7, а котлов на твердом топливе с коэффициентом 1,5.

В тех случаях, когда один из показателей - теплопроизводительность или протяженность сетей ниже предусмотренных показателей, цех или участок относятся на одну группу ниже;

з) цехи и участки по ремонту и техническому обслуживанию оборудования:

Группа по оплате труда	Стоимость выполняемых работ по плану на год в тысячах рублей	
	цехи	участки
I	свыше 400	свыше 100
II	свыше 300 до 400	свыше 75 до 100

III	свыше 200 до 300	от 40 до 75
IV	от 100 до 200	-

и) цехи и участки по ремонту и техническому обслуживанию контрольно-измерительных приборов, средств автоматики и связи:

Группа по оплате труда	Стоимость выполняемых работ по плану на год в тысячах рублей	
	цехи	участки
I	свыше 350	свыше 70
II	свыше 250 до 350	свыше 50 до 70
III	свыше 150 до 250	от 20 до 50
IV	от 75 до 150	-

к) цехи и участки по ремонту и техническому обслуживанию зданий и сооружений:

Группа по оплате труда	Стоимость выполняемых работ по плану на год в тысячах рублей	
	цехи	участки
I	свыше 1000	свыше 250
II	свыше 700 до 1000	свыше 200 до 250

III	свыше 500 до 700	от 100 до 200
IV	от 300 до 500	-

л) цехи и участки озеленения и благоустройства:

Группа по оплате труда	Площадь зеленых насаждений в гектарах	
	цехи	участки
I	-	свыше 75
II	-	свыше 50 до 75
III	свыше 250	от 20 до 50
IV	от 100 до 250	-

м) при объединении в одном цехе или участке нескольких технологических процессов или видов оборудования группы по оплате труда руководителей цехов или участков могут определяться по сумме объемов подачи (перекачки) воды, очистки сточной жидкости и обработке осадка или по стоимости выполняемых работ.

7. При отнесении предприятий, организаций и их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей к объемам работ, перечисленных ниже, в зависимости от их сложности и трудоемкости применяются следующие поправочные коэффициенты:

а) по водопроводному хозяйству:

- подача воды технического назначения и воды, купленной у других предприятий	- 0,5
--	----------

- подача воды, купленной и прошедшей процесс дезинфекции	- 0,6
- подача питьевой воды, не требующей очистки	- 1,0
- подача питьевой воды, прошедшей процесс дезинфекции	- 1,1
- подача питьевой воды, прошедшей процесс дезинфекции с дополнительной обработкой	-1,2
- подача питьевой воды, прошедшей процесс коагулирования, фильтрации и дезинфекции	- 1,3
- подача питьевой воды, прошедшей процесс коагулирования, фильтрации и дезинфекции с дополнительной обработкой повышающей ее качество (озонирование фторирование, кодирование, стабилизацию и т.д.)	- 1,4
- подача питьевой воды, поступающей в сеть с подогревом	- 1,5
б) по канализационному хозяйству:	
- пропуск сточных вод через ливневую канализацию и дренажную сеть	- 0,2
- пропуск сточных вод через канализационные сети без очистки	- 0,85

- очистка сточных вод на сооружениях механической очистки с обработкой осадка - 1,3
- протяженность канализационных сетей -1,4
- очистка сточных вод на сооружениях механической и биологической очистки с обработкой осадка - 1,6
- в) протяженность водопроводных и канализационных сетей диаметром более 600 мм - 1,2

8. В объемных показателях, предусмотренных пунктом 1 настоящего приложения, учтена общая протяженность водопроводных и канализационных сетей по группам управления и объединений в следующих размерах:

Группы по оплате труда	Протяженность водопроводных и канализационных сетей, учтенная в объемных показателях, в километрах
I	свыше 1500 до 2000
II	свыше 1000 до 1500
III	свыше 500 до 1000
IV	свыше 250 до 500
V	от 150 до 250
VI	до 150

Сумма объемов подачи воды потребителям и очистки (пропуска) сточных вод по управлениям и объединениям, где протяженность сетей вышеуказанных

показателей учитывается с поправочным коэффициентом, получаемым в результате деления общей протяженности водопроводных и канализационных сетей по данному управлению или объединению на протяженность сетей, учтенную в объемных показателях.

Внутрисетевая транспортировка (перекачка) воды и сточных вод в объеме работ управлений и объединений не учитывается.

9. При определении группы по оплате труда руководителей управлений и объединений водопроводно-канализационного хозяйства объем подачи воды и объем очистки (пропуска) сточных вод, выполняемые входящими в их состав предприятиями и станциями, находящимися на самостоятельном балансе, учитываются в половинном размере. При этом группа по оплате труда руководителей управления или объединения не может быть установлена ниже той группы, которая определена для наиболее крупного из предприятий, входящих в состав данного управления или объединения.

10. Участки водопроводных сетей, имеющие в своем составе не менее 20 артезианских или 10 насосных станций, могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

11. При снижении объема подачи воды потребителям и очистки сточных вод, связанного с проведением организационно-технических предприятий по экономному расходованию воды, ранее установленная группа по оплате труда руководителей может быть сохранена при условии бесперебойного обеспечения потребителей качественной водой и отсутствия обоснованных жалоб.

12. Опытные (экспериментальные) предприятия (цехи, участки) по оплате труда руководителей могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, предусмотренной показателями, утвержденными для предприятий (цехов, участков), при условии, что объем опытных (экспериментальных) работ составляет у них не менее 50 процентов общего объема работ.

Приложение 3

**Показатели для отнесения предприятий тепловых сетей к группам по оплате
труда руководителей**

**(по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.11.86
№458/26-58)**

1. Отнесение предприятий тепловых сетей к группам по оплате труда руководителей производится в зависимости от их объема в условных единицах:

Группы по оплате труда	Объем в условных единицах
I	Свыше 25000
II	Свыше 12000 до 25000
III	Свыше 5000 до 12000
IV	Свыше 2500 до 5000
V	Свыше 1000 до 2500

2. Объем для отнесения предприятий тепловых сетей к группам по оплате труда определяется по системе условных единиц.

Условные единицы тепловых сетей.

Наименование показателей	Единица измерения	Количество условных единиц на единицу измерения
---------------------------------	--------------------------	--

1. Двухтрубная тепломагистраль на балансе предприятий средним диаметром $d_{cp} = 100$ мм	1 км	11,0
На каждый следующий 1 мм среднего диаметра тепломагистрали	1 км	0,06
2. Тепловой узел на балансе ПТС	1 узел	5
3. То же, на балансе абонента	1 узел	0,4
4. Подкачивающая насосная станция на балансе ПТС.	1 станция	25
5. Расчетная присоединительная тепловая мощность по трубопроводам на балансе ПТС.	1 Гкал / час	0,5

3. Для однострубных участков теплопроводов вводятся коэффициенты 0,75, для трехтрубных - 1,25 и для четырехтрубных - 1,5.

При разных диаметрах подающих и обратных теплопроводов паропроводов и конденсатопроводов объем в условных единицах принимается по наибольшему диаметру.

4. Тепловыми узлами считаются центральные, групповые тепловые пункты, узлы присоединения жилых, общественных и промышленных зданий, требующие контроля и регулирования со стороны предприятия тепловых сетей.

5. Подкачивающие насосные станции, предназначенные для перекачки сетевой воды, расположены на магистральных тепловых сетях и находятся на балансе ПТС.

6. Объем в условных единицах районных котельных, входящих в состав предприятий (районов) тепловых сетей, цехов (участков) тепловых сетей электростанций, определяется из следующих соотношений:

- паровые котлы паропроизводительностью до 20 т/час:

за первый котел - 770 усл. ед.,

за каждый последующий - дополнительно - 140 усл. ед.;

- паровые котлы паропроизводительностью свыше 20 т/час:

за первый котел - 875 усл. ед.,

за каждый последующий - дополнительно - 210 усл. ед.

При наличии паровых котлов паропроизводительностью до 20 т/час и свыше 20 т/час за первый котел принимается котел, имеющий большую паропроизводительность;

- водогрейные котлы теплопроизводительностью до 50 Гкал/ч:

за первый котел - 770 усл. ед.,

за каждые последующий - дополнительно - 175 усл. ед.;

- водогрейные котлы теплопроизводительностью свыше 50 Гкал/час:

за первый котел - 910 усл. ед.,

за каждые последующий - дополнительно - 240 усл. ед.

При наличии водогрейных котлов теплопроизводительностью до 50 Гкал/ч и свыше 50 Гкал/час за первый котел принимается имеющий наибольшую теплопроизводительность.

Объем в условных единицах отопительных котельных (включая электрокотельные) определяется из соотношений:

При установленной теплопроизводительности котла:

- до 3 Гкал/час - 25 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 3 Гкал/час до 10 Гкал/час - 10 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 10 Гкал/час до 20 Гкал/час - 13 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 20 Гкал/час до 30 Гкал/час - 9 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 30 Гкал/час - 6 усл. ед. на 1 Гкал/час.

Приложение 4

Показатели для отнесения предприятий электрических сетей и сетевых предприятий средств диспетчерского и технологического управления к группам по оплате труда руководителей

(по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.11.86 № 458/26-58)

1. Отнесение предприятий электрических сетей и сетевых предприятий средств диспетчерского и технологического управления (СПСДТУ) к группам по оплате труда руководителей производится в зависимости от объема в условных единицах:

Группы по оплате труда	Объем в условных единицах
I	свыше 30000
II	свыше 15000 до 30000
III	свыше 6000 до 15000
IV	свыше 3200 до 6000
V	свыше 1500 до 3200

2. Объем предприятий электрических сетей и СПСДТУ определяется в условных единицах.

3. Предприятия (производственные единицы) производственного объединения «Дальние электропередачи» относятся по оплате труда по установленным показателям на одну группу выше, а предприятия (производственные единицы) межсистемных электропередач напряжением 1150 кВ и выше относятся к первой группе.

4. Условные единицы линий электропередач и подстанций:

4.1. Объем воздушных линий электропередач 35-1150 кВ в условных единицах в зависимости от протяженности напряжения, конструктивного использования и материала опор определяется:

Напряжение, кВ	Количество цепей на опоре	Количество усл. ед. на 100 км трассы материал опор		
		дерево	металл	ж/бетон
1150	.		800	-
750	1	-	600	-
400-500	1	-	400	300
330	1	-	230	170
	2	-	290	210
220	1	260	210	140
	2	-	270	180
110-160	1	180	160	130
	2	-	190	160
35	1	170	140	120
	2	-	180	150

4.2. Объем воздушных линий электропередачи 0,4-20 кВ в условных единицах в зависимости от протяженности, напряжения и материала опор определяется:

Напряжение, кВ	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения материал опор		
		дерево	дерево на ж/б пастынках	ж/б, металл
1-20	100 км трассы	160	140	110
0,4	-«-	260	220	150

Примечания:

1. При расчете условных единиц протяженность ВЛ-0,4 кВ от линии до ввода в здание не учитывается.

2. Условные единицы по ВЛ-0,4 кВ учитывают трудозатраты на обслуживание и ремонт:

- а) воздушных вводов от линий в здание;
- б) линий с совместной подвеской проводов.

3. Условные единицы по ВЛ-0,4-20 кВ учитывают трудозатраты оперативного персонала распределительных сетей 0,4-20 кВ.

4.3. Объем кабельных линий 0,4-220 кВ в условных единицах в зависимости от напряжения определяется:

Напряжение, кВ	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения
220	100 км	3000
110	-«-	2300

20-35	-«-	470
3-10	-«-	350
до 1 кВ	-«-	270

Примечание. Кабельные вводы учтены в условных единицах кабельных линий напряжением до 1 кВ.

4.4. Объем подстанций 35-1150 кВ, а также ТП, КТП, РП 0,4-20 кВ в условных единицах определяется

№ п/п	Наименование	Единицы измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения						
			1150 кВ	750 кВ	400-500 кВ	330 кВ	220 кВ	110-150 кВ	35 кВ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Подстанции	п/ст	1000	600	500	250	210	105	75	-
2.	Силовой трансформатор или реактор (одно или трехфазный) или вольтодобавочный трансформатор	ед. обор.	60	43	29	18	14	7,8	2,1	1,0
3.	Воздушный выключатель	3 фазы	180	130	88	66	43	26	11	5,5

4.	Масляный выключатель	-«-	-	-	-	-	23	14	6,4	3,1
6.	Выключатель нагрузки	-«-	-	-	-	-	-	-	-	2,3
7.	Синхронный конденсатор мощн. 60 Мвар	-«-	-	-	-	-	-	-	-	26
8.	То же, 50 Мвар и более	-«-	-	-	-	-	-	-	-	48
9.	Статические конденсаторы	100 конд.	-	-	-	-	-	-	2,4	2,4
10.	Мачтовая (столбовая) ТП	ТП	-	-	-	-	-	-	-	2,5
11.	Однотрансформаторная ТП, КТП	ТП, КТП	-	-	-	-	-	-	-	2,3
12.	Двухтрансформаторная ТП, КТП	-«-	-	-	-	-	-	-	-	3,0
13.	Однотрансформаторная подстанция 34/0,4 кВ	п/ст	-	-	-	-	-	-	3,5	-

Примечания:

а) В п.1 учтены трудозатраты оперативного персонала подстанций напряжением 35-1150 кВ;

б) Условные единицы по пп. 2-9 учитывают трудозатраты по обслуживанию и ремонту оборудования, не включенного в номенклатуру условных единиц (трансформаторы напряжения, разрядники, аккумуляторные батареи, сборные шины и т.д.) резервного оборудования;

в) Значениями условных единиц по п. 2 «Силовые трансформаторы 1-20 кВ» учитываются только трансформаторы собственных нужд подстанций 35-1150 кВ;

г) По пп. 3-6 учтены дополнительно трудозатраты на обслуживание и ремонт устройств РЗАИ, а для воздушных выключателей (п. 3) - дополнительно трудозатраты по обслуживанию и ремонту компрессорных установок;

д) Значения условных единиц пп.4-6 «Масляные выключатели 1-20 кВ» и «Выключатели нагрузки 1-20 кВ» относятся к коммутационным аппаратам, установленным в распределительных устройствах 1-20 кВ подстанций 35-1150 кВ, ТП, КТП и РП 1-20 кВ, а также секционирующим коммутационным аппаратам на линиях 1-20 кВ;

е) Объем распределительных пунктов (РП) 1-20 кВ в условных единицах определяется по количеству установленных масляных выключателей (п. 4) и выключателей нагрузки (п. 6). При установке в РП трансформаторов 1-20/0,4 кВ дополнительные объемы обслуживания определяются по поз. 11 или 12;

ж) По пп. 10-12 дополнительно учтены трудозатраты оперативного персонала распределительных сетей 0,4-20 кВ.

5. Объем в условных единицах энергопоездов, дизельных электростанций, гидроэлектростанций в составе предприятий электрических сетей определяется:

Наименование оборудования, вид топлива	Единица измерения	Кол-во усл. ед. на единицу измерения
1	2	3
Энергопоезд типа Б-4000, 4-2500, ДБ-3000, работающий на угле	энергопоезд	2600
Энергопоезд типа Б-4000, 4-2500, ДБ-3000, работающий на газе	-«-	2100
Энергопоезд типа МВ	-«-	1370

Дизельная передвижная электростанция, состоящая из одного-двух агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	эл. станция	350
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из трех-четырех агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	-«-	700
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из 5-6 агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	-«-	1200
Дизельная стационарная электростанция мощностью до 1000 кВт	100 кВт	60
1000-5000 кВт	-«-	40
5000-10000 кВт	-«-	25
Гидроэлектростанция с агрегатами единичной мощностью до 500 кВт	ГЭС	75
от 500 до 1000 кВт	-«-	150
от 1000 до 3000 кВт	-«-	300
от 3000 до 10000 кВт	-«-	400
Тепловые электростанции работающие на угле, торфе, мощностью до 9000 кВт	100 кВт	80
9000-15900 кВт	-«-	60

15000-21000 кВт	-«-	50
более 21000 кВт	-«-	40
Тепловые электростанции, работающие на газе, мазуте, мощностью до 9000 кВт	-«-	60
9000-15000 кВт	-«-	40
15000-21000 кВт	-«-	30
более 21000 кВт	-«-	20

6. Объем в условных единицах тепловых сетей и отопительных котельных в составе предприятия электрических сетей определяется по действующим директивным документам.

7. Объем прочего оборудования в условных единицах определяется:

Наименование оборудования, вид топлива	Единица измерения	Кол-во усл. ед. на единицу измерения
1	2	3
Электросчетчики одно фазные (бытовые)	100 шт.	1,1
Электросчетчики трехфазные	-«-	8,6
Светильники наружного освещения с лампами накаливания	-«-	16,3

Светильники наружного освещения с газоразрядными лампами	-«-	24,4
Электрочасы	-«-	50,3
Внутридомовое электрооборудование - в домах с открытой электропроводкой	100 квартир	48,6
- в домах со скрытой электропроводкой	-«-	28,3
бытовые напольные электроплиты	1000 шт.	95,7
Опоры светильн. при кабельном питании	100 шт.	1,0

Примечания:

а) Условные единицы по светильникам наружного освещения, закрепленным за предприятиями электрических сетей, учитываются только по светильникам наружного освещения городов и поселков городского типа.

б) Условные единицы по внутридомовому электрооборудованию бытовым напольным электроплитам учитываются предприятиями электрических сетей при обслуживании и ремонте указанного оборудования предприятиями электрических сетей.

Приложение 5

Показатели для отнесения предприятий, занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда; многоотраслевых предприятий; технической инвентаризации и других, а также их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей

(по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.02.90 № 66/3-138)

1. Предприятия жилищно-коммунального хозяйства и их структурные подразделения относятся к группам по оплате труда руководителей в соответствии с объемом работ по плану на год: Производственные жилищные ремонтно-эксплуатационные предприятия:

Группы по оплате труда	Размер приведенной полезной площади (в тыс. кв. м)
I	свыше 7000
II	свыше 4500 до 7000
III	свыше 2000 до 4500
IV	свыше 800 до 2000
V	свыше 350 до 800
VI	от 150 до 350

Жилищные ремонтно-эксплуатационные участки:

Группы по оплате труда	Размер приведенной полезной площади (в тыс. кв. м)
I	свыше 350
II	свыше 250 до 350

III	свыше 150 до 250
IV	свыше 80 до 150
V	свыше 40 до 150
VI	от 20 до 40

Примечания:

1. При отнесении производственных жилищных ремонтно-эксплуатационных предприятий (объединений) и организаций и жилищных ремонтно-эксплуатационных участков к группам по оплате труда руководителей учитывается общая площадь жилых помещений и площадь нежилых помещений в жилых и нежилых строениях (торговых, складских, культурно-просветительных, конторских и прочих), в т.ч. принятых на обслуживание. При этом площадь нежилых помещений учитывается с коэффициентом 0,5. Полезная площадь гостиниц и общежитий приравнивается к жилой площади по соотношению 1:3.

Площадь зданий памятников архитектуры и других зданий, принятых на особый учет и контроль, учитывается с коэффициентом 7,0.

Размер приведенной полезной площади определяется путем увеличения эксплуатируемой общей площади жилых помещений и площади нежилых помещений в жилых и нежилых строениях (с учетом коэффициента) на процент износа, рассчитанный по балансовой стоимости здания и сумме износа.

Общежития с приведенной полезной площадью около 20 тыс. кв.м относятся к группам по оплате труда руководителей, как жилищный ремонтно-эксплуатационные участки.

1.2. Многоотраслевые предприятия (объединения) жилищно-коммунального хозяйства (жилищно-коммунальные управления (отделы, конторы) предприятий и организаций, комбинаты коммунальных предприятий, комбинаты благоустройства, управления административными зданиями и т.п.):

Группы по оплате труда	Объем работ (в баллах)
I	Свыше 3200

II	Свыше 1200 до 3200
III	Свыше 450 до 1200
IV	Свыше 150 до 450
V	Свыше 75 до 150
VI	От 50 до 75

Примечания:

1. Участки многоотраслевых предприятий (объединений) жилищно-коммунального хозяйства оплачиваются и относятся к группам по оплате труда руководителей в порядке, установленном для участков (цехов) предприятий (организаций) соответствующих хозяйств.

2. При определении объема работ многоотраслевых предприятий (объединений) жилищно-коммунального хозяйства за один балл принимается

Отпуск котельными тепловой энергии потребителям	700 Гкал
Протяженность тепловых сетей в двухтрубном исчислении	1,3 км
Объем работы электрических сетей	12 условных единиц*
Объем подачи потребителям и очистки (пропуска) сточных вод	100 тыс. м ³ **
Приведенный размер полезной площади	2,0 тыс. м ²

Объем доходов гостиничного хозяйства (без учета разницы в тарифе)	3,0 тыс. руб.***
Объем строительных и ремонтно-строительных работ, выполняемых собственными силами	4,0 тыс. руб.
Объем работы по санитарной очистке и уборке городов, поселков городского типа, сельских населенных пунктов, эксплуатации городских дорог, мостов, путепроводов, переходов, набережных, береговых укреплений и т.п., по озеленению городов, поселков городского типа, сельских населенных пунктов, а также объем работы противоселевых, мусороперерабатывающих и сливных станций, свалок	3,3 тыс. руб.****
Объем реализации бытовых услуг	5,0 тыс. руб.
Объем доходов от работ	10,0 тыс. руб.

*Объем работ в условных единицах определяется в соответствии с приложением 2 к постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 ноября 1986 г. № 456/26-58 (см. Приложение 2, 3).

**При определении объема подачи воды потребителям и очистки (пропуска) сточных вод применяются поправочные коэффициенты, предусмотренные пунктом 8 приложения 2 к постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 ноября 1986 г. № 500/26-209 (см. Приложение 1).

***Здесь и далее стоимостные показатели указаны по состоянию на дату принятия постановления Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС, поэтому необходимо или проиндексировать указанные суммы или рассматривать их как условные.

****Объем договорных работ с совхозами и колхозами по благоустройству учитывается с коэффициентом 0,5.

1.3. Предприятия (объединения) и организации гостиничного хозяйства:

Группы по оплате труда	Объем доходов (без учета разницы в тарифе) в тыс. руб.
I	Свыше 6000
II	Свыше 4000 до 6000
III	Свыше 3000 до 4000
IV	Свыше 2000 до 3000
V	Свыше 1200 до 2000
VI	От 400 до 1200

Участки гостиничного хозяйства (корпуса, секции); гостиницы, кемпинги, мотели, дома колхозника, не имеющие самостоятельного баланса:

Группы по оплате труда	Объем доходов (без учета разницы в тарифе) в тыс. руб.
I	Свыше 400
II	Свыше 300 до 400
III	Свыше 200 до 300
IV	Свыше 150 до 200
V	Свыше 100 до 150

VI	От 50 до 100
----	--------------

Примечание. Гостиницы с объемом доходов менее 50 тыс. руб. в год возглавляются администратором.

1.4. Предприятия (объединения) и организации по озеленению городов и поселков городского типа и по защите зеленых насаждений:

Группы по оплате труда	Объем работы (в баллах)
I	Свыше 7500
II	Свыше 5000" до 7500
III	Свыше 2500 до 5000
IV	Свыше 1200 до 2500
V	Свыше 600 до 1200
VI	От 300 до 600

Участки зеленого хозяйства:

Группы по оплате труда	Объем работы (в баллах)
I	Свыше 600
II	Свыше 450 до 600
III	Свыше 300 до 450

IV	Свыше 200 до 300
V	Свыше 100 до 200
VI	От 50 до 100

При определении объема работы за один балл принимается:

Затраты на содержание зеленых насаждений и лесопарковых массивов 0,5 тыс. руб.

Постоянно контролируемая площадь зеленых насаждений по заключенным договорам и соглашениям с предприятиями и организациями 20 га

Объем строительных и ремонтно-строительных работ, выполняемых хозспособом 1,5 тыс. руб.

Объем реализации продукции, а также фактический объем работ по закладкам зеленых насаждений, нормально сохранным, принятым на баланс и учитываемым по нормативной стоимости 1,4 тыс. руб.

Объем работ по защите зеленых насаждений 0,5 тыс. руб.

1.5. Предприятия и организации технической инвентаризации:

Группы по оплате труда	Объем доходов (в тыс. руб.)
I	свыше 5000

II	свыше 3500 до 5000
III	свыше 2000 до 3500
IV	свыше 1000 до 2000
V	свыше 500 до 1000
VI	от 250 до 500

Бюро (участки) технической инвентаризации

Группы по оплате труда	Объем доходов (в тыс. руб.)
I	свыше 400
II	свыше 300 до 400
III	свыше 200 до 300
IV	свыше 150 до 200
V	Свыше 100 до 150
VI	от 50 до 100

1.6. Спасательные станции:

Группы по оплате труда	Количество населения в районе, обслуживаемом спасательной станцией (тыс. чел.)	Характер водоема
IV	свыше 200	Водоем с площадью зеркала воды 9 и более кв. км или рек шириной более 200 м
V	свыше 75 до 200	Водоем с площадью зеркала воды от 5 до 9 кв. км или рек шириной от 90 до 200 м
VI	от 10 до 75	Водоем или река меньших размеров, чем указано выше