

ОБРАЩЕНИЕ
IV Пленума Центрального Комитета
Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения

Члены Центрального Комитета Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения, представляющие более 2 миллионов работников жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (далее – ЖКХ, отрасль), направляют обращение в связи с необходимостью принятия серьезных государственных мер по выводу сферы ЖКХ из затянувшегося системного кризиса с предложениями для обеспечения стабильного функционирования и развития отрасли.

В результате постоянной реорганизации отрасли, хронического недофинансирования хозяйственной деятельности, тарифного дисбаланса большинство организаций доведены до кризисного состояния. Износ объектов коммунальной инфраструктуры в некоторых регионах достиг 70%, происходит моральное и физическое старение основных производственных фондов, что требует серьезного увеличения рабочего персонала и квалифицированных трудовых ресурсов.

Однако, на сегодняшний день Отрасль испытывает серьезный кадровый голод. По данным аналитического отчета «Кадровая обеспеченность сферы ЖКХ» Минстроя России, ППК «Фонд развития территорий», НИУ МГСУ и СПК ЖКХ за 2026 год, дефицит штатной численности работников ЖКХ составляет 21,4% (в 2025 году этот показатель составлял 21,2%). Средний возраст работников предприятий – 48,6 лет. Доля молодых работников снизилась до 14,5%, что является очень опасной тенденцией.

Одной из основных причин кадрового дефицита по-прежнему является низкий уровень заработной платы в организациях ЖКХ, который по итогам 2025 года составил 61,8 тыс.р., что почти на 40% ниже средней по России – 100,4тыс.р. По данным профсоюзного мониторинга в некоторых субъектах Российской Федерации и в отдельных муниципальных образованиях отставание показателей уровня заработной платы от средних по региону достигает 50-70%.

Действующие Основы ценообразования в регулируемых сферах Отрасли ЖКХ (водоснабжении и водоотведении, теплоснабжении, обращения с ТКО и коммунальном электроснабжении) и порядок формирования стоимости услуги за содержание МКД, в части определения необходимых расходов на оплату труда, не учитывают нормы трудового законодательства, в том числе игнорируют принципы социального партнерства, что приводит к падению уровня заработной платы, нивелируют выплаты стимулирующего и социального характера, вынуждают сокращать работников на фоне уже имеющегося кадрового дефицита.

Проводимая органами исполнительной власти политика искусственного сдерживания тарифов не обеспечена в полном объеме субсидированием из региональных и муниципальных бюджетов выпадающих доходов организаций, либо выделение субсидий осуществляется не своевременно, что приводит к блокировке счетов, разрушению экономики и банкротству предприятий ЖКХ.

В результате проводимой с 1993 года «реформы» ЖКХ практически уничтожена научно-экономическая и нормативно-техническая основа для эффективной деятельности организаций Отрасли, что способствует возникновению не только эксплуатационных рисков и снижению качества услуг ЖКХ, но создает угрозу общественной безопасности, возникновения техногенных аварий и катастроф.

Надежды, возлагаемые на процесс создания эффективного управления сферы ЖКХ путем ликвидации государственных и муниципальных унитарных предприятий (далее – ГУП и МУП) и переводу их деятельности в рамки концессионных соглашений, не выдерживают критики, так как по информации, содержащейся в Отчете Счетной палаты Российской Федерации, общее количество объектов жилищно-коммунального хозяйства, переданных в концессию, составляет менее 13% от общего количества объектов, находящихся в государственной и муниципальной собственности.

Механизм концессионных соглашений на текущий момент не является значимым механизмом привлечения внебюджетных инвестиций в коммунальную сферу (за исключением коммунальной инфраструктуры крупных городов) в связи с ее низкой инвестиционной привлекательностью в сельской местности и в малых населенных пунктах.

Из всех подотраслей, объединяемых профсоюзом, «наиболее благополучными», в части уровня заработных плат и социальной защищенности работников, считались организации, которые осуществляют деятельность по электроснабжению жилых домов и общественных зданий, включающем производство, передачу и распределение электроэнергии. Однако, смена вектора развития отрасли и изменения нормативно-правового регулирования в сторону укрупнения участников рынка, приводят к фактическому уничтожению коммунальной электроэнергетики. При этом, высвобождающийся персонал, в основном высококвалифицированный, зачастую уходит в смежные отрасли, с более высокой заработной платой. Отрасль продолжает терять специалистов.

Профсоюз выражает озабоченность тем, что, вышеуказанные проблемы сферы жизнеобеспечения значительно усложняют реализацию мероприятий, направленных на повышение производительности труда. При том высоком уровне износа основных фондов, недостаточном финансировании программ модернизации коммунальной инфраструктуры, дефиците кадров и отсутствии интереса у молодежи к работе в Отрасли «повышать производительность» просто будет некому. А введение дополнительной нагрузки на персонал может привести к снижению качества эксплуатации объектов ЖКХ и серьезным техногенным и социальным последствиям.

Регулирование социально-трудовых и, связанных с ними, экономических отношений в отрасли находится в сфере социального диалога работодателей, профсоюза и публичной власти. Соблюдение баланса интересов всех трех сторон является основой и гарантией стабильной и эффективной деятельности каждой организации в отдельности и развития отрасли в целом.

Однако, исполнение Конституционных норм по реализации социального партнерства фактически свелось к активному взаимодействию сторон только на региональном и федеральном уровнях. На локальном же уровне социального

партнерства работодатели все активнее ведут работу по ликвидации первичных профсоюзных организаций, или заменяют их советами трудовых коллективов и иными представительными органами работников. Растет число организаций в сфере жизнеобеспечения, не заключивших коллективные договоры, либо имеющих их, но содержащих нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с федеральными отраслевыми соглашениями по условиям труда и социальным гарантиям.

В целях обеспечения бесперебойного функционирования объектов жизнеобеспечения и соблюдения норм Конституции по реализации социального партнерства предлагаем:

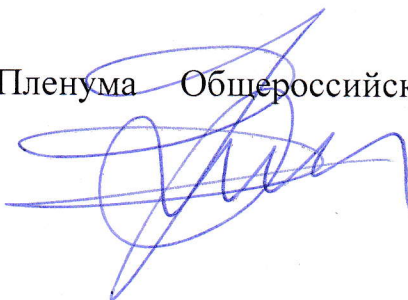
1. Начать системную работу по проведению анализа нормативных документов, типовых отраслевых норм труда в подотраслях сферы ЖКХ, их разработке и/или актуализации с учетом профессиональных стандартов как базовых документов для повышения производительности труда.
2. Возродить научно-исследовательскую деятельность по формированию нормативно-технической основы функционирования объектов инженерной коммунальной инфраструктуры и многоквартирного жилищного фонда.
3. Обеспечить реализацию Конституционных норм по развитию социального партнерства (ст.75.1 и п.е⁴ ч.1 ст.114 Конституции РФ), как важнейшего механизма развития социально-трудовых и экономических отношений в отрасли на всех уровнях – федеральном, региональном, локальном, в том числе в части обязательного учёта положений отраслевых соглашений и коллективных договоров при осуществлении государственного тарифного регулирования.
4. Проводить взвешенную государственную политику по повышению инвестиционной привлекательности отрасли, включая механизмы концессионных соглашений, при этом сохраняя возможность функционирования рентабельных государственных и муниципальных унитарных предприятий, обеспечивающих важнейшие системы жизнеобеспечения.
5. Внести в законодательство в сфере ценообразования услуг ЖКХ положения, позволяющие учитывать экономически обоснованные расходы работодателя на персонал (включая достойный уровень оплаты труда, социальные выплаты, необходимое обучение и повышение квалификации, проведение независимой оценки профессиональных квалификаций) на основе нормативной (оптимальной) численности работников (в том числе через закрепление инструмента «программа социального развития»).
6. В целях реализации принципов рыночной экономики и социального государства, а также своевременного учета органами тарифного регулирования изменений на рынке труда, предлагаем в качестве базового показателя ежегодного и долгосрочного тарифного планирования расходов на персонал организаций в регулируемых сферах деятельности (водоснабжения и водоотведения, теплоснабжения, коммунальной электроэнергетики, обращения с твердыми коммунальными отходами) ввести темпы роста минимального размера оплаты труда (МРОТ).
7. Проводить ежегодную корректировку при долгосрочном тарифном регулировании статьи «Оплата труда работников» на основе трудового

законодательства, включая параметры заключённых отраслевых тарифных соглашений на федеральном и региональном уровнях, коллективных договоров, отдельным образом, чем иные операционные расходы, включенные в базовый уровень.

8. Рассмотреть вопрос о подготовке и последующем утверждении нормативного правового акта, предусматривающего корректировку тарифов с учётом затрат на ФОТ для территориальных сетевых организаций в электроэнергетике по аналогии с постановлением Правительства РФ от 20.11.2025 № 1834.
9. Внести изменения в часть 1 статьи 156 Жилищного кодекса РФ, сформулировав её в следующей редакции:
«1. Плата за содержание жилого помещения устанавливается в размере, обеспечивающем содержание общего имущества в многоквартирном доме в соответствии с требованиями законодательства, и оплату труда работников в соответствии с показателями отраслевых тарифных соглашений в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных в установленном порядке».
10. Внести изменения в пункт 7 статьи 156 Жилищного кодекса РФ, предусмотрев установление/корректировку размера платы за содержание жилого помещения с учетом расходов по уплате обязательных налогов в случае изменения налогового законодательства.
11. Обеспечивать развитие и повышение эффективности законодательных и экономических механизмов мотивации работодателя к улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, особенно при выполнении работ повышенной опасности.
12. Разработать государственные меры для привлечения молодежи в Отрасль на дефицитные рабочие и инженерные должности, подобные «Земскому врачу, педагогу». Рассмотреть возможность использования стимулирующих мер государственной поддержки, в том числе используя опыт «советской» практики, таких как предоставление служебного жилья, а также льготной ипотеки для молодых кадров, снижение пенсионного возраста определенных категорий специалистов в ЖКХ (наиболее дефицитных) до 60 лет и т.д.

По поручению Пленума Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения

Председатель



А.Д. Василевский

« 29 » июня 2026г.