



Законодательная Дума Хабаровского края  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.10.2022

г. Хабаровск

№ 1529

Об обращении в Государственную<sup>1</sup> Думу Федерального Собрания Российской Федерации и Правительство Российской Федерации об установлении дифференцированного подхода к оплате труда работников бюджетной сферы

Законодательная Дума Хабаровского края  
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять обращение в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации и Правительство Российской Федерации об установлении дифференцированного подхода к оплате труда работников бюджетной сферы (прилагается).

2. Направить настоящее постановление и указанное обращение в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации и Правительство Российской Федерации.

3. Обратиться к законодательным органам субъектов Российской Федерации с просьбой поддержать указанное обращение.

4. Обратиться к депутатам Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации Гладких Б.М., Гурулёву А.В., Иванову М.Е., Корниенко А.В., Пинскому В.В., Симигину П.В., Тумусову Ф.С., Чемерис Р.Б., сенатору Российской Федерации – представителю от Законодательной Думы Хабаровского края Безденежных С.В., сенатору Российской Федерации – представителю от Правительства Хабаровского края Базилевскому А.А. с просьбой оказать содействие в решении вопроса, изложенного в обращении.

5. Направить настоящее постановление Губернатору Хабаровского края для официального опубликования.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на постоянный комитет Законодательной Думы Хабаровского края по вопросам социальной политики.

Председатель Думы

И.В. Зикунова

Государственная Дума  
Федерального Собрания Российской Федерации

Правительство Российской Федерации

С 2008 года в Российской Федерации в регулировании оплаты труда в бюджетной сфере реализован отраслевой принцип: системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее – учреждения) включают профессиональные квалификационные группы для установления размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), действуют профессиональные стандарты.

Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются:

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Кроме того, системы оплаты труда в учреждениях разрабатываются и действуют с соблюдением требований к обеспечению минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) в соответствии с положениями Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», ТК РФ, а также позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в его постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П.

Таким образом, действующее правовое регулирование систем оплаты труда в учреждениях включает нормы о минимальном гарантированном уровне оплаты труда, а также положения, обеспечивающие дифференциацию в оплате труда в зависимости от профессиональных факторов.

В то же самое время действующий правовой механизм привел к необоснованным соотношениям в уровне оплаты труда основных (квалифицированных) и неосновных (младших обслуживающих и обеспечивающих) категорий работников.

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Принцип зависимости оплаты труда от квалификации работника отражает отличие заработной платы от других видов доходов. Этот принцип является ключевым, позволяет устанавливать вознаграждение за труд в соответствии с уровнем профессионализма работника, и прежде всего с его квалификацией, сложностью выполняемой работы.

Установленный в части 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации, статьях 130, 133 ТК РФ институт МРОТ по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

С повышением уровня МРОТ до размера прожиточного минимума существенно сократилась разница в оплате труда основных (квалифицированных) и неосновных (младших обслуживающих и обеспечивающих) категорий работников.

Так, в Хабаровском крае рост заработной платы основной категории персонала в период с 2019 по 2021 год составил в среднем более 14 процентов, тогда как за тот же период оплата труда неосновного персонала в связи с повышением МРОТ до уровня прожиточного минимума выросла в среднем на 46,5 процента.

Такая ситуация обусловлена тем, что повышение заработной платы до уровня МРОТ является обязанностью работодателя, а обязанность по одновременному повышению заработной платы работникам, у которых она уже выше МРОТ, отсутствует.

Таким образом, соответствие уровня заработной платы МРОТ, при всей его гарантирующей роли, стало причиной стирания разницы между квалифицированным и неквалифицированным трудом в определении вознаграждения за труд. Один из важнейших принципов оплаты труда по ТК РФ оказался нарушенным.

Еще одна причина не позволяет обеспечить справедливую дифференциацию в оплате труда: повышение тарифной ставки или оклада (должностного оклада) основной категории персонала осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда за счет уменьшения объема стимулирующих выплат, что в конечном счете не отражается на повышении заработной платы в целом.

Отметим также, что установленное в части 1 статьи 132 ТК РФ отсутствие ограничения на максимальный размер заработной платы приводит к социально опасным различиям в оплате труда руководства учреждений и работников. Получила распространение практика чрезмерных окладов и премий руководителей, с одной стороны, и предельно минимальных уровней оплаты труда иных работников учреждений, с другой стороны.

Стирание различий в оплате труда квалифицированных и неквалифицированных работников, несправедливые различия в оплате труда в рамках одной организации для руководства и работников приводят к серьезным кадровым проблемам в учреждениях. Снижается мотивация для закрепления молодых квалифицированных специалистов, происходит отток кадров, усугубляется дефицит работников в сельской местности, в отдаленных, в том числе северных, районах.

Необходимо также принять во внимание дотационность бюджетов многих субъектов Российской Федерации и муниципальных образований в условиях ограниченных финансовых ресурсов, что не позволяет соразмерно повысить заработную плату всем категориям работников бюджетной сферы в каждом регионе.

На основании вышеизложенного полагаем, что в целом в Российской Федерации назрела необходимость разработки единой тарифной системы оплаты труда учреждений разных бюджетных сфер. В этой системе следует предусмотреть обоснованную дифференциацию путем установления основных элементов: окладов, разрядов, тарифных коэффициентов, предельных максимальных уровней оплаты

труда. Базой единой тарифной сетки должен стать МРОТ и его соответствие прожиточному минимуму, такой уровень оплаты труда должен быть у работников с самой низкой квалификационной характеристикой. Для категорий работников с более высоким уровнем квалификации должны применяться тарифные коэффициенты, учитывающие различия в сложности и квалификации труда.

Для учета обоснованных различий в оплате труда в зависимости от условий труда и района трудовой деятельности давно зарекомендовала себя система корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам. Для специалистов учреждений, работающих в сельских районах, необходимо установить дополнительный компенсационный коэффициент, что будет способствовать в том числе закреплению кадров в сельской местности.

С целью реализации стимулирующей роли оплаты труда в достижении результатов трудовой деятельности, значимых для развития отрасли и ее учреждений, нужно сформировать единые, не субъективные или узко-организационные, положения по премированию.

Установление предлагаемого порядка также должно найти отражение в использовании инструментов межбюджетного регулирования, которые позволят учесть потребности бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований в дополнительных финансовых средствах.

Для сбалансированного применения такой системы требуется общесистемный в целом по стране подход и применение научно обоснованных принципов и методов организации оплаты труда.

Бюджетная сфера и сеть ее учреждений являются большой и важной частью социально-экономической системы нашего государства. Устойчивость в этой системе зависит от справедливых принципов распределения, установления обоснованного вознаграждения за труд. Обоснованность в организации оплаты труда, объективность решений принесут долгосрочные эффекты в виде стабильности коллективов, кадровой сплоченности, преемственности опыта поколений, в целом дадут социальное согласие в обществе.

Депутаты Законодательной Думы  
Хабаровского края