

Генеральному прокурору Российской Федерации
Действительному государственному советнику юстиции
Краснову Игорю Викторовичу
от гражданки РФ Канторович Ирины Витальевны

Жалоба.

Обращаю Ваше внимание на несоответствующие российскому законодательству действия Директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России Марины Сергеевны Масловой и заместителя Директора названного Департамента Анжелы Васильевны Фроловой и прошу осуществить меры прокурорского реагирования.

Данные должностные лица, занимающие государственные должности, совершали и продолжают совершать действия, выходящие за пределы их полномочий и повлекшие существенное нарушение прав и законных интересов граждан РФ. Действия названных лиц содержат признаки преступлений, предусмотренных частью 2 статьи 286 УК РФ превышение должностных полномочий лицом, занимающим государственную должность и частью первой статьи 330 УК РФ самоуправство.

М.С.Маслова и А.В.Фролова как руководители Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, превышая свои полномочия, поощряют незаконный порядок установления органами государственной власти субъектов РФ базовых должностных окладов, полностью сознавая незаконность данного порядка. Также М.С.Маслова и А.В.Фролова сознательно не осуществляют полномочия Правительства РФ по установлению базовых должностных окладов, зафиксированные в 144 Статье Трудового Кодекса РФ и в пункте ж) 114 статьи Конституции РФ.

Согласно П.1 «Положения о Департаменте оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (далее – Положение), утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 сентября 2012г. № 167, Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Департамент) является структурным подразделением

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Министерство) и обеспечивает деятельность Министерства по вопросам, относящимся к его ведению.

Согласно П.3 данного Положения, к ведению Департамента относятся вопросы: оплаты труда; трудовых отношений. Согласно П.6.1 Положения, Департамент в пределах вопросов, отнесенных к компетенции Департамента, осуществляет следующие функции: вырабатывает предложения по определению государственной политики в сфере оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства.

Таким образом, данный Департамент является государственным органом, который осуществляет функции Правительства РФ в вопросах оплаты труда и трудовых отношений. Руководители Департамента М.С.Маслова и А.В.Фролова вот уже много лет поощряют незаконный порядок установления базовых должностных окладов органами государственной власти субъектов РФ, хотя субъекты не наделены данными полномочиями и без всякого контроля устанавливают крайне низкие базовые должностные оклады (около 10 тысяч рублей в настоящее время у работников самой высокой профессиональной квалификации, примеры законов с конкретными цифрами размеров окладов – Приложение 3). До 2011 года (дата ликвидации единой тарифной сетки) в советском и постсоветском государстве оклады работникам бюджетной сферы устанавливали централизованно на территории всего государства. Например, с 2000 г. по 2011 г. оклады работников бюджетной сферы составляли от 1 минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), это был самый низкий оклад, до 4,5 МРОТ - самый высокий. Сейчас базовые оклады работника даже самой высокой категории ниже МРОТ: такими их незаконно установили региональные власти, - потому, что их в 2011 году и далее не установило Правительство РФ, наделенное полномочиями их устанавливать.

Все это незаконно и крайне негативно сказывается на качестве жизни миллионов россиян, получающих нищенские зарплаты из-за того, что после 2011 года окладная часть заработной платы бюджетных работников сократилась в разы, что создало законную возможность в одном и том же бюджетном учреждении начислять зарплату неквалифицированным работникам более высокую, чем квалифицированным (об этом см. Приложение 3). Сейчас огромный кадровый дефицит в бюджетной сфере, массово увольняются работники с социально значимых должностей врачей, учителей, санитаров, работников скорой помощи, МЧС, работников МВД и т.п. (в качестве примеров достаточно зайти в поиск Яндекс слова «массово уволились из-за низкой зарплаты»). По словам спикера Государственной думы Вячеслава Володина, прозвучавшим на Пленарном заседании Государственной Думы 14 июня 2023 года, «мы из года в год об этом говорим, а у нас количество вакансий врачей

не становится меньше, наоборот, их больше, количество учителей тоже не увеличивается, тоже количество вакансий растёт... Никто не идёт в школу, потому что зарплата маленькая, в 2 раза меньше, чем средняя по экономике региона».

Полномочиями установления базовых должностных окладов наделено только Правительство РФ, согласно 144 Статье Трудового Кодекса РФ. Незаконность установления базовых должностных окладов органами государственной власти субъектов РФ подтверждает сама М.С.Маслова в ответе И.В.Канторович (С. 1 Приложения 1 - Ответ М.С.Масловой № 14-1/ООГ – 2061 от 3 апреля 2019 года): *«установление базовых окладов по ПКГ органами государственной власти субъектов Российской Федерации ТК РФ не предусмотрено. Следует отметить, что базовые оклады по ПКГ могут быть установлены только в едином размере для всех субъектов Российской Федерации»*. Однако на практике базовые должностные оклады устанавливают именно органы государственной власти субъектов РФ и они разные во всех субъектах РФ (примеры соответствующих региональных законов приведены в конце Приложения 3), и М.С. Масловой это известно.

Незаконность установления базовых должностных окладов субъектами РФ подтвердила Ирина Канторович в ходе личного приема, состоявшегося 16 апреля 2019 года, и Ангела Васильевна Фролова – (см. фрагмент аудиозаписи приема – прикрепленный файл «Фрагмент1_Базовые_оклады_в_регионах», также он доступен с расшифровкой в интернет сети: запись всего Личного Приема 16 апреля 2019 г. «Чиновница Минтруда: Вся страна получает нормальные зарплаты (51:00)» <https://www.youtube.com/watch?v=PldFN-3U2x4> с 15 мин 54 сек. до 16 мин 20 сек. И.К. – Ирина Канторович, АФ – Ангела Фролова, Р.И. – Руслан Абдуллаевич Исмаилов, сотрудник Департамента):

«И.К. - Так, хорошо, я хочу еще вот что с вами обсудить. Вот базовые оклады, которые устанавливают у нас в регионах. Во-первых, я не поняла, на основании чего они устанавливают эти базовые оклады, я не вижу документы.

АФ - Базовые оклады в регионах не устанавливают, там могут установить систему оплаты примерную, не более.

Р.И. – Оклады, примерные оклады – всё. Примерную систему оплаты труда».

А.В.Фролова говорит неправду о том, что базовые должностные оклады в регионах не устанавливают. Их устанавливают в регионах мизерными, незаконно, и ей это известно. Сам факт того, что разного уровня региональные власти устанавливают базовые должностные

оклады также подтверждает незаконность данной практики – где-то их устанавливает Кабинет министров, где-то правительство, где-то городская администрация, где-то глава города, республики, где-то мэрия и т.п. (примеры см. Приложение 3).

Таким образом, М.С.Маслова и А.В.Фролова полностью признают незаконность данного порядка, но при этом сознательно его поощряют. Как представляется, такие незаконные действия названных руководителей Департамента обусловлены в первую очередь тем, что они сами в силу своих крайне низких профессиональных компетенций не могут разработать проект установления базовых должностных окладов, - хотя сделать это согласно 144 Статьи Трудового кодекса уполномочено только Правительство РФ. При этом без установления базовых должностных окладов начисление зарплаты работникам невозможно, они лежат в основе формирования зарплат. Вот почему названные сотрудницы Департамента поощряют незаконную практику установления базовых должностных окладов регионами. О кричащей некомпетентности А.В.Фроловой в элементарных, базовых вопросах цивилизованного порядка установления оплаты труда свидетельствуют ее высказывания в ходе личного приема И.В.Канторович 19 апреля 2019 года (см. об этом Приложение 2).

Согласно пункту ж) части 1 статьи 114 Конституции РФ, Правительство РФ осуществляет меры по обеспечению законности, прав и свобод граждан, а также осуществляет иные полномочия, возложенные на него Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами Президента Российской Федерации. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), являющимся Федеральным законом РФ № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года, Правительство РФ наделено полномочиями устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы – согласно 144 ТК РФ: «Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

федеральными государственными учреждениями - за счет средств федерального бюджета;

государственными учреждениями субъектов Российской Федерации - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

муниципальными учреждениями - за счет средств местных бюджетов».

Исходя из вышеизложенного в 144 Статье ТК РФ трижды упомянуто, что базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы устанавливает именно Правительство РФ. Никакой другой орган исполнительной власти, кроме Правительства РФ, не обладает полномочиями их устанавливать. Однако Правительство РФ, вопреки пункту ж) части 1 статьи 114 Конституции РФ и 144 Статье ТК РФ, не осуществляет данные полномочия и не устанавливает базовые должностные оклады. Именно Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России РФ должен это осуществить.

В связи с вышеизложенным прошу Вас осуществить меры прокурорского реагирования, привлечь к ответственности М.С.Маслову и А.В.Фролову, а также, возможно, других сотрудников Департамента (на сайте Минтруда РФ отсутствует информация о структуре и работниках данного Департамента). Также прошу Вас довести изложенную в данной Жалобе информацию именно до Председателя Правительства РФ, до Министра труда РФ, так как сейчас все письма по вопросу незаконного порядка установления базовых должностных окладов работники канцелярии спускают для ответа в тот же Департамент, М.С.Масловой и А.В.Фроловой. Представляется, что без кадровых перестановок в Департаменте насущный для миллионов работников бюджетной сферы вопрос об установлении Правительством РФ базовых должностных окладов не будет решен в силу очень слабой профессиональной компетентности М.С. Масловой и А.В. Фроловой, которую они демонстрируют проводимой ими государственной политикой в сфере оплаты труда. Данная политика оценивается крайне негативно экспертами-юристами из Института законодательства и сравнительного правоведения при правительстве Российской Федерации: «государство как работодатель нарушает нормы Конституции РФ, основные принципы заработной платы, тем самым подавая отрицательный пример иным работодателям»¹. Сегодняшняя практика начисления зарплат работникам бюджетной сферы, строящаяся на основании законов, выражающих государственную политику в сфере оплаты труда,

¹ Антонова Н.В., Каменская С.В., Коршунова Т.Ю. и др. «Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие» (отв. ред. Т.Ю. Коршунова, "КОНТРАКТ", 2024). С.136.

осуществляемую М.С.Масловой и А.В.Фроловой, демонстрирует отсутствие элементарных, базовых цивилизованных принципов в формировании оплаты труда, полный хаос и законный произвол бюджетного работодателя в начислении зарплат работникам (см. об этом Приложение 3).

Также согласно части 3 статьи 24 закона «О прокуратуре Российской Федерации» прошу информировать Президента Российской Федерации о несоответствии деяния Правительства РФ российскому законодательству в форме бездействия, выражающегося в не установлении базовых должностных окладов Правительством РФ, наделенным этими полномочиями согласно 144 статье Трудового кодекса, и обязанным осуществлять свои полномочия согласно пункту ж) статьи 114 Конституции РФ. Также прошу информировать Президента РФ о том, что ответственные за государственную политику в сфере оплаты труда работники Правительства РФ считают допустимой и нормальной практикой, когда заработная плата работников одной должности и одной нагрузки в одном и том же бюджетном учреждении различается в 8 раз² (Приложение 2). Сейчас это законно.

8 января 2025 г.

И.В.Канторович

² Допускаю, что президенту будет интересно узнать, почему бюджетные деньги «куда-то уходят», как он выразился согласно информации «Рабочая встреча с Председателем Правительства Дмитрием Медведевым», размещенной на сайте Кремля 9 октября 2019 года: «Мы ... оказывали помощь первичному... звену здравоохранения дважды, по сути, дважды с федерального уровня напрямую просто, напрямую. Потом это всё куда-то уходит: и материальная составляющая этого уровня здравоохранения, и уровень оплаты труда. То же самое, кстати говоря, происходит и в сфере образования».



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

03 АПР 2019

№

14-1/ООГ-2061

На №

от

Минтруд России

14-1/ООГ-2061



0 121580 971105

Канторович И. В.

irinakant3@gmail.com

Уважаемая Ирина Витальевна!

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел Ваши обращения по вопросу о необходимости назначения Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов согласно пункту 2 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также по вопросу установления окладов в размере не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), поступившие на официальный сайт Министерства письмами от 28 января 2019 г. № ОГ-3705, от 4 марта 2019 г. № ОГ-10531, от 18 марта 2019 г. № ОГ-13529, и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

О базовых окладах по профессиональным квалификационным группам

В соответствии со статьей 144 ТК РФ Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – базовые оклады, ПКГ). Таким образом, установление базовых окладов по ПКГ является правом Правительства Российской Федерации.

При этом установление базовых окладов по ПКГ органами государственной власти субъектов Российской Федерации ТК РФ не предусмотрено.

Следует отметить, что базовые оклады по ПКГ могут быть установлены только в едином размере для всех субъектов Российской Федерации.

При этом, по данным Росстата, уровень среднемесячной заработной платы работников за январь — декабрь 2018 г. дифференцирован от 24 780 рублей в Республике Дагестан до 98 374 рублей в Чукотском автономном округе.

Таким образом, базовые оклады по ПКГ будут актуальны только для нескольких регионов с наименьшим уровнем заработной платы. Для остальных субъектов Российской Федерации установление окладов на уровне базовых не повлечет за собой увеличение доли окладов в структуре заработной платы. В связи с чем принятие данного решения в настоящее время не целесообразно.

Вопрос об установлении базовых окладов по ПКГ неоднократно обсуждался в рамках работы Российской трехсторонней комиссии, а также на совещаниях в Минтруде России и в отраслевых министерствах, проводимых с участием представителей общероссийских объединений профессиональных союзов.

С учетом обсуждения сторонами социального партнерства вопросов, касающихся установления размеров окладов работников, в Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений ежегодно, начиная с 2015 года, включена рекомендация о совершенствовании структуры заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда.

Так, отраслевыми разделами Единых рекомендаций на 2019 год рекомендовано провести работу по совершенствованию систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), установив размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы: в сфере образования не менее 70 % (пункт 36); в сфере здравоохранения 55 — 60 % (пункт 37); в сфере культуры не менее 50 — 55 % (пункт 38).

О минимальном размере оплаты труда

В 2018 году МРОТ повышался дважды. С 1 января 2018 г. МРОТ установлен в сумме 9489 рублей (на уровне 80% прожиточного минимума за II квартал 2017 года). С 1 мая 2018 г. МРОТ установлен в сумме 11163 рублей - на уровне 100% фактического прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за II квартал 2017 г. (Федеральный закон от 7 марта 2018 г. N 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»). Суммарное повышение МРОТ за 2018 год составило 43,1%.

С 1 января 2019 года МРОТ установлен в сумме 11280 рублей, что соответствует прожиточному минимуму трудоспособного населения за II квартал 2018 года.

Кроме того, сверх МРОТ осуществляется начисление районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. N 38-П). Таким образом, с учетом начисления районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате минимальный уровень заработной платы с 1 января 2019 года составляет от 11280 рублей в центральным и

южных регионах России до 33840 рублей в Чукотском автономном округе (районный коэффициент 2 и процентная надбавка к заработной плате — 100%).

В соответствии с частью 1 статьи 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных 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.

Таким образом, вопросы о порядке и условиях оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений, в том числе вопросы установления систем оплаты труда, относятся к компетенции соответственно органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Учитывая, что большая часть работников бюджетной сферы заняты на региональном и муниципальном уровнях, в 2018 году в Федеральном законе от 5 декабря 2017 г. № 362-ФЗ «О федеральном бюджете на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов» (таблица 81 приложения 33) предусмотрены дотации бюджетам субъектов Российской Федерации на частичную компенсацию дополнительных расходов на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы и иные цели в общем размере 100,4 млрд. рублей (на проведение индексации заработной платы работникам бюджетной сферы, повышение МРОТ, реализацию указов Президента Российской Федерации), а также распределены дополнительно 36,3 млрд. рублей (распоряжения Правительства Российской Федерации от 16 марта 2018 г. № 440-р и от 27 апреля 2018 г. № 780-р).

Федеральным законом «О федеральном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» предусмотрены дотации бюджетам субъектов Российской Федерации на частичную компенсацию дополнительных расходов на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы и иные цели в объеме по 100,0 млрд. рублей ежегодно в 2019, 2020 и 2021 годах. Таким образом, реализовано финансовое обеспечение повышения МРОТ в бюджетной сфере на 2019 год и последующий период.

Пунктом 2.2. Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 — 2020 годы предусмотрено обеспечение поддержания МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения и проведение консультации по дальнейшему соотношению данных показателей при совершенствовании их содержания.



Учитывая изложенное, затронутый вопрос является предметом консультаций, проводимых в настоящее время сторонами социального партнерства с целью выработки согласованного решения.

Директор Департамента оплаты труда, трудовых
отношений
и социального партнерства

М.С. Маслова



Приложение 2. Профессиональная некомпетентность А.В. Фроловой

В ходе Личного приема 16 апреля 2019 года А.В.Фролова проявила крайнюю степень некомпетентности, незнание основ формирования окладов по профессиональным квалификационным группам работников и др., что вызывает сомнения, есть ли у нее соответствующее профильное образование.

Я продемонстрировала А.В.Фроловой оказавшийся мне доступным список окладов работников одной из московских бюджетных школ, из которого видно, что работнику гораздо более низкой профессиональной квалификации, занимающему должность, не требующую наличия высшего образования - секретарю учебной части (п.15), назначен оклад выше, чем тьютору (П.8), работнику с высшим педагогическим образованием. Я попросила прокомментировать, законно ли это, как вообще такое может быть в бюджетной школе (см. фрагмент аудиозаписи приема – прикрепленный файл «Фрагмент1а_Оклад_секретаря_Тьютора», также он доступен с расшифровкой в интернет сети: запись всего Личного Приема 16 апреля 2019 г. «Чиновница Минтруда: Вся страна получает нормальные зарплаты (51:00)» <https://www.youtube.com/watch?v=PldFN-3U2x4> с 27 мин 28 сек. до 30 мин 12 сек. И.К. – Ирина Канторович, А.Ф. – Анжела Фролова, Р.И. - сотрудник названного Департамента Руслан Абдуллаевич Исмаилов):

И.К. - Это конкретная школа Москвы, не какая-нибудь Тмутаракань. Пожалуйста, читаем. Оклад тьютора – работника с высшим педагогическим образованием. Пункт 8. Тьютор школьного подразделения с должностным окладом 33 тыс. 336 рублей. А секретарь учебной части, пункт 15, у нас больше получает по окладу – 34 690. Например, водитель у нас 48 тыс. получает, а электрик при этом – 29, в полтора раза меньше.

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«ШКОЛА «ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ»
121151, Москва, Резервный пр-д, д. 10
Тел.: (495) 232-30-07 Факс: (499) 249-3764 E-mail: cotg@edu.mos.ru <http://cotg.mskobr.ru>
ОКПО 79434479, ОГРН 1057748776062, ИНН 7705694400, КПП 773001001

Педагогу дополнительного образования
Школьного подразделения
Канторович И.В.

УВЕДОМЛЕНИЕ

г. Москва

«06» сентября 2017 г.

Уважаемая Ирина Витальевна!

В связи с Вашим отказом от перевода на должность учителя истории в Отдел организации обучения в медицинских организациях, о чем свидетельствует Ваша подпись в Уведомлении от 22 августа 2017 года, уведомляем Вас о том, что отказ от работы в новых условиях влечет за собой прекращение трудового договора, заключенного с Вами 01 декабря 2005 года № 528, в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, либо перевод на другую имеющуюся у Работодателя работу.

По состоянию на «06» сентября 2017 года в штатном расписании ГБОУ Школа «Технологии обучения» имеются следующие вакансии:

1. Техник Информационно-аналитического отдела с должностным окладом 32 679 (тридцать две тысячи шестьсот семьдесят девять) рублей, 1 ставка.
2. Электрик Хозяйственного отдела с должностным окладом 29 484 (двадцать девять тысяч четыреста восемьдесят четыре) рубля, 1 ставка.
3. Рабочий по комплексному обслуживанию (дворник) с должностным окладом 17 561 (семнадцать тысяч пятьсот шестьдесят один) рубль, 0,47 ставки.
4. Механик Хозяйственного отдела с должностным окладом 25 740 (двадцать пять тысяч семьсот сорок) рублей, 0,75 ставки.
5. Водитель Хозяйственного отдела с должностным окладом 46 800 (сорок шесть тысяч восемьсот) рублей, 1 ставка.
6. Руководитель Отдела психолого-педагогического сопровождения с должностным окладом 61 327 (шестьдесят одна тысяча триста двадцать семь) рублей, 1 ставка.
7. Педагог-психолог Отдела психолого-педагогического сопровождения с должностным окладом 38 336 (тридцать восемь тысяч триста тридцать шесть) рублей, 0,5 ставки.
8. Тьютор Школьного подразделения с должностным окладом 33 336 (тридцать три тысячи триста тридцать шесть) рублей, 1 ставка.
9. Педагог-организатор Школьного подразделения с должностным окладом 38 336 (тридцать восемь тысяч триста тридцать шесть) рублей, 0,95 ставки, на период отсутствия основного работника (отпуск по уходу за ребенком).
10. Документовед Отдела организации обучения в медицинских организациях с должностным окладом 39 027 (тридцать девять тысяч двадцать семь) рублей, 0,7 ставки.
11. Руководитель Отдела по работе с контрактами с должностным окладом 61 327 (шестьдесят одна тысяча триста двадцать семь) рублей, 1 ставка.
12. Инженер по ИТ Отдела по работе с контрактами с должностным окладом 35 193 (тридцать пять тысяч сто девяносто три) рубля, 0,3 ставки.
13. Техник Отдела по работе с контрактами с должностным окладом 32 679 (тридцать две тысячи шестьсот семьдесят девять) рублей, 0,8 ставки.
14. Заместитель руководителя Отдела психолого-педагогического сопровождения с должностным окладом 43 336 (сорок три тысячи триста тридцать шесть) рублей, 1 ставка, временно, на период отсутствия основного работника (отпуск по уходу за ребенком).
15. Секретарь учебной части Школьного подразделения с должностным окладом 34 690 (тридцать четыре тысячи шестьсот девяносто) рублей, 1 ставка, временно, на период отсутствия основного работника (отпуск по уходу за ребенком).

АФ: Они самостоятельные.

ИК: Они самостоятельные! То есть – принимай, что угодно!

РИ: А вы знаете, из каких соображений они устанавливают эти оклады? Мы не говорим, нормально это или не нормально. Знаете?



ИК: А по идее, я должна знать, да? Потому что я – член коллектива? По идее, это я тоже должна была знать, да?

РИ: При поступлении на работу и заключении с вами договора, вас знакомят под роспись со всеми основополагающими документами. *(Полная некомпетентность заведующего отделом (!) Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства: со всеми окладами учреждения никого из работников под роспись не знакомят при заключении договора. – И.К.)*

ИК: Вопрос такой. Вы считаете – это законно, вот так?

РИ: Вообще, я считаю, что мы не можем сказать. Заработную плату устанавливает субъект, понимаете? В рамках своих полномочий.

АФ: И от сложности труда зависит.

ИК: Хорошо. Мне имеет смысл подавать на это в суд? Что, в школе всё нормально?

РИ: Это ваше право. Если хотите – можете подавать. А суд уже решит, это нормально или ненормально. А мы – не судьи.

ИК: Это я понимаю. Вы люди, лучше других разбирающиеся в трудовом законодательстве. Это законно?

РИ: Мы не судьи.

ИК: Когда оклад секретаря больше, чем оклад учителя?

РИ: В рамках 144-й статьи, субъект самостоятельно устанавливает систему оплаты труда.

ИК: То есть, если субъект решил – все законно, да?

РИ: Не утрируйте. Если вы решаете, что это нарушение ваших прав – то вы можете обратиться в соответствующий орган. В Роструд либо в суд и в прокуратуру. И они вам скажут, это законно или незаконно.

ИК: А вы мне как говорите?

РИ: Мы – орган, который не проводит проверки и не может высказать, законно или незаконно. Мы не выносим этих решений.



ИК: Хорошо. Вы занимаетесь, в том числе, законотворчеством. Вы, как сотрудники, считаете это нормальным?

АФ: Подождите... В данном случае, Вы не знаете –... какой функционал у данного секретаря. Что она должна исполнять, что записано у неё в должностной инструкции.

ИК: Нет. Если она делает что-то больше – то ей нужно платить больше ставки. Тут речь идет про ставку.

АФ: Почему? Вдруг это записано у неё в должностной инструкции? Что она и секретарь, и юрист, и экономист, и все остальные дела?»

Такое представление о том, как формируются должностные оклады в бюджетном учреждении, у заместителя руководителя Департамента оплаты труда Минтруда РФ поразит любого. То есть А.В.Фролова считает, что секретарь учебной части может выполнять функции и юриста, и экономиста – то есть, видимо, иметь при этом два высших профильных образования. А про наличие действующего Приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно которому низшая позиция по квалификации у секретаря учебной части (он занимает одну позицию с вожатым и помощником воспитателя в детском саду - нянечкой), а у тьютора высшая позиция, он – работник высшего 4го квалификационного уровня педработников, видимо, А.В.Фролова даже не догадывается. То есть А.В.Фролова, заместитель руководителя Департамента, определяющего государственную политику в этом вопросе, считает такое положение вещей нормальным. А.В.Фролова поощряет абсолютно нецивилизованный порядок формирования зарплатных выплат, не соответствующий, в частности Приказу Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Есть огромная законодательная база по трудовым отношениям, годами юристы и ученые трудились, чтобы сформулировать законы, обеспечивающие справедливые принципы равной оплаты за труд равной ценности, обеспечивающие больший размер зарплаты работникам более высокой квалификации и т.п. Все эти принципы отражены в Трудовом Кодексе РФ. Но все эти цивилизованные правила и законы сейчас сметены тем порядком формирования зарплат, который поощряют М.С.Маслова и А.В.Фролова (подробнее о нем см. Приложение 3).



И это далеко не единственное продемонстрированное в ходе Личного приема подтверждение очень слабых профессиональных компетенций А.В.Фроловой. Главное, что она хорошо усвоила – что надо посылать всех в суд и в Трудовую инспекцию, или в Профсоюз. А к Минтруда РФ, создавшему зияющий пробел в законодательной базе по трудовым отношениям, выражающийся в не установлении Правительством РФ базовых должностных окладов, из-за чего и возникло огромное напряжение и диссонанс в сфере оплаты труда, претензий быть не должно.

Вот, например, как А.В.Фролова комментирует зарплату с разницей в 8 раз у работников одной должности в одном и том же учреждении – (см. фрагмент аудиозаписи приема – прикрепленный файл «Фрагмент2_РазницаЗарплат_В_8_Раз», также он доступен с расшифровкой в интернет сети: запись всего Личного Приема 16 апреля 2019 г.

«Чиновница Минтруда: Вся страна получает нормальные зарплаты (51:00)»

<https://www.youtube.com/watch?v=PldFN-3U2x4> с 59 мин 01 сек до 1 час 01 мин 12 сек, И.Р. – Руслан Абдуллаевич Исмаилов, также сотрудник названного Департамента, И.К. – Ирина Канторович, АФ – Анжела Фролова):

К.И. – ...«В Уинской районной больнице Пермского края», – это из Новой газеты... - там ... была такая статья «Неправильный доктор»³. Про то, как обычный молодой человек, не чиновник какой-то коррумпированный, стал ненадолго главным врачом. И в том числе, между делом, там есть: *«А зарплаты сотрудников? Одна педиатр со стажем получала по ведомости, при полной загрузке – 10 тысяч рублей, а другая – 80 тысяч рублей.»* ...

И.Р. – Если у них одинаковые должности, одинаковый функционал и все такое (одинаковые должности подразумевают одинаковый функционал) – у них не может быть разная зарплата.

К.И. – Я что, это придумала?

АФ. – Но при этом кто-то может иметь какие-то жалобы от граждан. А у кого-то, наоборот, благодарности. И кого-то могут поощрить.

К.И. – То есть вы считаете, это всё нормально? Всё хорошо?

АФ. – Нормально или ненормально – мы не даем правовую оценку. Каждый конкретный случай должен разбираться трудовой инспекцией...

ИК. – Но этих случаев у нас миллион.

АФ. – Если человек считает, что его права нарушены...

³ «Новая газета» 24 апреля 2018 года



К.И. – Хорошо. Я поняла. У меня вопрос к вам: «Откуда человек, у которого 10 тысяч рублей - вот она педиатр,- откуда она узнает, что другая получает 80, расскажите мне, пожалуйста? ...На основании чего она может обращаться в суд? Ей никто не дает информацию, кто там получает сколько».

И.Р. – А откуда она узнала, что 80 тысяч рублей другая получает?

К.И.- Это я узнала из статьи <...>Итак, зарплата работника на одной должности в том же учреждении отличается почти в 10 раз. Это совершенно законно у нас сейчас. Вы согласны?

АФ. – Ну мало ли. Вдруг у человека за 10 тысяч... вдруг она на 0,5 ставки?

К.И. – Нет, там написано за ставку она работает.

АФ. – Нет, там не написано. Я это не услышала: «На одной должности».

К.И. – <Цитирует> «Одна педиатр со стажем, получала по ведомости, при *полной загрузке* 10 тыс. руб., а другая – 80 тыс. руб.» Что ещё не так?

А.Ф. – Полная загрузка может быть и на 0,5 ставки.

К.И. – Хорошо. Всё нормально, да? Я поняла вашу позицию.

А.Ф. – Я не вижу здесь, как это сказать, во что надо вмешиваться с федерального уровня».

А.В.Фролову не удивляет разница в зарплате работников одной должности в 8 раз в одном и том же бюджетном учреждении, она считает, что *ежемесячное* поощрение работника за благодарности от пациентов (которые, как правило, пишут сами работники администрации или организуют написание этих благодарностей пациентами при помощи административного ресурса) суммой размером в 7 окладов – цивилизованный и разумный порядок поощрения хорошей работы работника.

Продemonстрируем также, как отреагировала А.В.Фролова на пример совершенно хамского самоуправного отношения бюджетного работодателя к работникам, вызванного «самостоятельностью» бюджетного работодателя, поддержанной нынешними законами, регулирующими сферу оплаты труда. В конце марта 2017 года стало известно, что Министерство обороны РФ решило заменить компанию «ГУ ЖКХ», почти два года обслуживавшую военные инженерные и коммунальные сети в регионах, на федеральное учреждение «Центральное жилищно-коммунальное управление». До передачи полномочий новой структуре заработные платы сотрудников «ГУ ЖКХ» варьировались в среднем от 15 до 35 тыс. рублей в зависимости от должности, стажа и выработки. В «ЦЖКУ» работникам предложили оплату в 2-5 тысяч рублей, назвав тот же объем работы работой на 0,5, на 0,2 и т.п. ставки.



В продемонстрированном видео начальство новой управляющей компании Министерства обороны ФГБУ «ЦЖКУ» уверенно доказывает, что просить за свой труд 5 тысяч рублей - немыслимо. По их мнению, это зарплата для уже «зажравшихся людей». А вот за две тысячи в месяц можно и поработать. (Напомню, в 2017 году.).

Фрагмент рабочей дистанционной видеоконференции этого бюджетного учреждения Ирина Канторович продемонстрировала на Личном приеме Анжеле Фроловой и Руслану Измаилову (см. фрагмент аудиозаписи приема – прикрепленный файл «Фрагмент3_Дист_Совещание_Мин-во_Обороны», также он доступен с расшифровкой в интернет сети: запись всего Личного Приема 16 апреля 2019 г. «Чиновница Минтруда: Вся страна получает нормальные зарплаты (51:00)»

<https://www.youtube.com/watch?v=PldFN-3U2x4> с 46 мин 35 сек до 49 мин 20 сек, И.Р.

–И.К. – Ирина Канторович, АФ – Анжела Фролова):

И.К. Вот смотрите, я Вам показываю (*включает видеоклип фрагмент записи одного из первых совещаний вновь созданной в апреле 2017 года организации «Федеральное государственное бюджетное учреждение «Центральное жилищно- коммунальное управление» Министерства обороны РФ»*):

Руководитель регионального подразделения организации «Ростов Юг». *Добрый день всем. Такое впечатление что у нас здесь специалисты в очереди стоят, мы выгоняем, и берем вообще не попадая кого. В связи с этим вопрос: У нас положение по премированию, по оплате труда - вместо того что есть в штатном расписании 9 000 - 10 000 рублей самая большая сумма - что мы можем обещать специалистам квалифицированным, которые остаются у нас в ГУ ЖКХ и тем, которые в принципе со стороны могут прийти? кроме обещания, что зарплата останется на том же уровне?*

Работодатель *Уважаемые коллеги, Вы прекрасно знаете, что Министерство обороны не резиновое. Все прекрасно кто-то из вас когда-то в свою очередь работал в Министерстве обороны.*

Я тоже когда-то в свое время пришла в Министерство на 2 700 рублей. Но ГБУ ЖКХ не обязано платить Вам то, куда Вы идете. Каждый выбирает сам себе дорогу в жизнь. И у каждого свои критерии. Хочет человек работать - пожалуйста, пускай идет. Нет - рынок труда огромен. Специалистов такой категории найдем – можете не переживать. Люди с Москвы могут приехать туда – некоторые даже просят прийти в



Министерство Обороны. Все такие дефективные что ли? Или детский сад мы сейчас здесь устраиваем: «У нас не идут»! Ищите – идите к друзьям, знакомым! Ищите специалистов! мы ж как-то их находим! И находим на 2000 рублей, и на 5000 рублей, люди идут к нам. А к Вам почему-то не идут...

Руководитель регионального подразделения организации «Ростов Юг». Да, а вот к нам на 2000 не идут- вот такие...

Работодатель Да найдутся на 2 тысячи! Я проработала год в Севастополе! Либо вы зажрались, либо извините.

Руководитель регионального подразделения организации «Ростов Юг». Ну если таким тоном будем разговаривать...»

Фролова А В Комментарии чисто в рамках Минтруда: заработная плата за норму рабочего времени менее МРОТ не может быть. Поэтому вот это вот - 2-3 тысячи - это о чем?

Канторович И Это пример взаимоотношения Работодателя бюджетной (!) организации с работниками.

Фролова А В Это о чем?

Канторович И Это пример Вам практики - вот они Ваши договоренности по 144 статье!

Фролова А В Я не увидела, что это профсоюз.

Канторович И Конечно, это просто обычные работники бюджетной сферы.

Фролова А.В - Смысл тогда того, что Вы нам показали?»

Почему А.В.Фролова считает, что все работники должны быть обязательно в профсоюзе, а если этого нет – то это уже как будто не трудовые отношения, не касающиеся Минтруда? О каком вообще профсоюзе может идти речь на стадии найма работника в данную организацию?

Можно еще приводить примеры некомпетентности А.В.Фроловой, но понимающему достаточно.



Приложение 3. Пояснительная записка

Обращаю ваше внимание на не соответствующую законодательству РФ практику установления базовых должностных окладов, действующую в настоящее время в РФ, и прошу привести практику в соответствие с законодательной базой.

Проблема возникла в конце 2011 года. С 1 июня 2011 года в Российской Федерации была повсеместно отменена Единая Тарифная сетка (далее - ЕТС), составлявшая основу формирования зарплат работников бюджетной сферы. С 2000 г. по 2011 г. размеры окладов работников бюджетной сферы составляли от 1 минимального размера оплаты труда - МРОТ (самый низкий оклад) до 4,5 МРОТ (самый высокий). Затем вместо ЕТС стали действовать *базовые должностные оклады*. Согласно 129 статьи Трудового Кодекса, Базовый оклад (базовый должностной оклад)... - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Замена ЕТС на базовые должностные оклады была произведена с целью иметь возможность в богатых регионах назначать оклады *большого* размера в сравнении с *базовыми должностными*, - чтобы они не были *едиными* по всей стране, как при ЕТС. Аналогичная реформа тогда прошла и с минимальным размером оплаты труда (МРОТ): он сейчас не единый по всей Российской Федерации, как было ранее, но региональные власти могут назначить в своих регионах МРОТ *большого* размера (например, в 2024 году МРОТ в РФ 19 242 рубля, а в Москве — 29 389 ₽, в Санкт-Петербурге — 25 000 ₽. и т.п.). То есть с МРОТ при отмене *единого* МРОТ, согласно задуманной реформе, все было сделано правильно: есть установленный Правительством минимальный МРОТ для всей России, а в богатых регионах он больше.

Так же планировалось и с ЕТС: вместо единых сделать базовые (то есть минимальные) должностные оклады по всей России, а в богатых регионах их увеличить. Но в реальности этого не произошло, так как в 2011 году Правительство РФ не выполнило свою важнейшую функцию по установлению базовых должностных окладов. До настоящего времени Правительство РФ их по-прежнему не установило и всячески уклоняется от этой обязанности, что приводит к не соответствующей законодательству практике формирования зарплат бюджетных работников и к огромному социальному дисбалансу.



Именно отсутствие установленных Правительством РФ базовых должностных окладов породило бедность работающего населения РФ, когда миллионы людей трудятся, получая МРОТ. «На уровне МРОТ работают 4 млн 900 тысяч человек... Та бедность, которая в стране есть и фиксируется, - это бедность работающего населения. Это *уникальное явление* (курсив мой. – И.К.) в социальной сфере - работающие бедные", - сказала, например, вице-премьер Ольга Голодец на Социальном форуме в рамках недели российского бизнеса 2017 года.

В мае 2019 года на эту же тему высказался Председатель Конституционного суда Валерий Зорькин: «Особенно тревожным выглядит тот факт, что у нас огромная доля работающего населения фактически находится за чертой бедности или около нее — доля таких работников по разным оценкам варьируется от 25 до 30% от всех работающих».

При этом уникальность российской ситуации также в том, что крайне низкие зарплаты получают также врачи, учителя, преподаватели вузов, инженеры и другие квалифицированные работники с высшим образованием. Один из последних примеров - учительница, квалифицированный работник с высшим образованием, только через Конституционный суд добилась зарплаты в МРОТ за ставку (ей платили меньше): 23 сентября 2024 года Конституционный Суд РФ Постановлением №40-П защитил права учителей с зарплатой ниже минимального уровня оплаты труда.

В вышедшей в 2024 году книге (Приложение 4) - Антонова Н.В., Каменская С.В., Коршунова Т.Ю. и др. «Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие» (отв. ред. Т.Ю. Коршунова, "КОНТРАКТ", 2024), написанной кандидатами юридических наук из Института законодательства и сравнительного правоведения при правительстве Российской Федерации, читаем (С.140): *«Как уже указывалось, в настоящее время во многих организациях (особенно в бюджетной сфере) размер оплаты труда устанавливается на уровне МРОТ. Это приводит к возникновению ситуаций, при которых педагогическим или медицинским работникам устанавливаются такие же оклады, как и работникам, занятым неквалифицированным трудом».*

Эта ситуация возникла именно из-за того, что Правительство РФ не установило базовые должностные оклады, а региональные власти незаконно назначили их в 2-3 раза меньшего размера без всякого расчета, размером гораздо меньше МРОТ даже у работников самой высокой квалификации. У региональных властей нет ни полномочий, ни опыта, ни аппарата для расчета базовых должностных окладов.

Примеры данных региональных законов, в которых регионы выбраны произвольно, см. в конце данного Приложения. Многочисленные примеры «копеечных» базовых



должностных окладов, установленных регионами, были приведены также на Пленарном заседании Государственной Думы РФ в выступлении 2 ноября 2023 года депутата Госдумы РФ Олега Смолина на эту тему; см. видеофрагмент с 1 ч 46 мин 00 сек до 1 ч 48 мин 00 сек: <http://duma.gov.ru/multimedia/video/meetings/95392/> . Расшифровка:

«...У меня на руках находятся, с одной стороны, данные о базовых окладах по разным регионам Российской Федерации, которые собрал профсоюз "Учитель", а с другой стороны, данные о средней заработной плате в образовании, учителей в данном случае, которые собрали, основываясь на официальной статистике, мои помощники.

Коллеги, послушайте, довольно интересная история.

Итак, Карачаево-Черкесская Республика: базовый оклад учителя, не имеющего категории, - 3420 рублей, это 15,9 процента заработной платы, которая официально, по статистике 21,5 тысячи рублей. Еврейская автономная область: 3870 рублей - базовый оклад, заработная плата больше 60 тысяч, то есть это 6,5 процента. Москвы у меня нет, коллеги, по базовым окладам. Камчатский край: 5,4 тысячи - соответственно, это 5 процентов от средней учительской заработной платы в регионе...

ХМАО: 7 тысяч - базовый оклад в богатейшем округе, заработная плата - 111,5 тысячи, соответственно, базовый оклад - всего 6,5 процента. Моя родная Омская область: базовый оклад - 10 тысяч рублей, это 21 процент от официальной заработной платы омских учителей. Московская область: базовый оклад - 14,8 тысячи, соответственно, это 17 процентов от средней заработной платы учителей в Московской области. И так далее, уважаемые коллеги.

Коллеги, вы считаете, что это вообще нормально, когда базовый оклад составляет 5, 6, 15 процентов от средней учительской заработной платы? Вы не считаете, что это полный хаос и полное безобразие?»

Полный произвол бюджетного работодателя в установлении зарплат работникам и отсутствие элементарных цивилизованных принципов в оплате труда констатировала в декабре 2020 года Счетная палата в «Отчете о результатах экспертно-аналитического



мероприятия «Анализ выполнения положений указов Президента Российской Федерации 2012 года в части увеличения средней заработной платы отдельных категорий работников отраслей бюджетной сферы»: "Отсутствует обоснованная дифференциация в оплате труда квалифицированных и неквалифицированных работников. Нет зависимости размера заработной платы от квалификации работника и сложности выполняемой им работы. Эти факторы негативно влияют на микроклимат в учреждениях бюджетной сферы, приводят к социальной напряженности и кадровому дефициту".

Следует также обратить внимание на то, что повышение Правительством РФ размеров незаконных ныне действующих базовых должностных окладов и установление их на уровне от 1 МРОТ до 4,5 МРОТ, как это было до 2011 года по ЕТС, не потребует никаких дополнительных бюджетных трат. Этот шаг приведет лишь к справедливому перераспределению ныне выделяемых на зарплаты денег и положит конец действующей абсурдной практике зарплатных выплат, по которой сейчас законно платят в одном и том же бюджетном учреждении сотрудникам одной должности и нагрузки зарплату с разницей в разы, а то и в десятки раз – см. примеры⁴. На данный момент практически в каждом государственном учреждении большинству работников одной должности платят крайне низкую зарплату, а двум-трем «приближенным» сотрудникам на той же должности – чрезвычайно высокую. В итоге «средняя» зарплата по учреждению в каждой должности

⁴ Об этом, например, высказалась в 2017 году тогдашний министр О.Ю.Васильева, выступая перед ректорами вузов («Вести образования», 17 ноября 2017 г.): *«Мои коллеги, департамент контрольно-ревизионной деятельности... сделали уже целую подборку схем, как руководство вузов, повышая достаток только отдельных, приближенных, преподавателей, фактически не повышают зарплату педагогического коллектива. По принципу у тебя 20 у меня 120, а средняя у нас 70. Не буду эти схемы рассказывать, чтоб ни у кого не вызывать неправильного интереса»*. Последняя фраза выдает, что министр мало надеется на совесть ректоров. Потому что все законно, разница в зарплатах в 6 раз («20 и 120») законом допустима.

Еще в 2012 году «отдельные учителя Москвы», согласно данным пресс-службы Департамента образования столицы, имели месячную зарплату «более 300 тысяч рублей» (примерно 10 тысяч долларов по курсу 2012 года, это в разы больше зарплаты космонавта; см. статью «За что московские учителя получают по 100 000 рублей в месяц»//»Комсомольская правда», 24 сентября 2012 г.).

В Уинской районной больнице Пермского края в 2017 году "одна педиатр со стажем получала по ведомости при полной загрузке 10 тысяч рублей, а другая — 80 тысяч" (см. статью Н.Черновой «Неправильный доктор» в «Новой газете», № 44 от 25 апреля 2018 г.)

Спикер Госдумы В. Володин в декабре 2019 года в интервью Саратовскому телевидению он [рассказал](#) о зарплатах "любимых" секретарш в 120 тысяч рублей и «любимых» уборщиц в 80 тысяч в отдельных саратовских больницах.

О том, как получается высокая средняя при низких зарплатах большинства работников, рассказано также, например, в статье «Коммерсанта» [«Усреднение заело»](#) (Журнал «Огонек» 05.02.2018).

Итак, зарплата работника на одной должности в том же учреждении отличается в разы. И ее размер совершенно не зависит от результатов работы – только от степени приближенности работника к руководству. Такова практика. Обращаю внимание: речь идет о зарплатах, а не о разовых премиях.



получается неплохая, но большинство сотрудников зарабатывает несоразмерно мало. Согласно указанному исследованию юристов из Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (Приложение 4) «стимулирующие выплаты... нередко составляют до 80% заработка работника» (Ук. Соч. С.135). И через разницу в стимулирующих выплатах достигается зарплата работников одной должности и одной нагрузки в одном и том же бюджетном учреждении с разницей в разы.

Такая практика с юридической точки зрения не противоречит Трудовому кодексу РФ, где в статье 22 читаем: *«Работодатель обязан...обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности»* - ведь работники, согласно предоставляемым работодателем проверяющим органам документам, работают по-разному: кто-то с максимальной отдачей, а кто-то имеет замечания. Документов для проверяющих достаточно, никто не проявляет, насколько изложенные в них факты соответствуют действительности. Вот только один способ мошенничества руководства в этой сфере: когда из поликлиники уволилась старшая медсестра, у нее в столе нашли целую кипу заявлений-жалоб на врачей и других работников от пациентов, в которых описаны случаи, в действительности не имевшие места быть. Эти жалобы объясняли проверяющим, почему большинству сотрудников не платят стимулирующие выплаты. Сотрудникам же говорили, что денег нет.

Правомерность сегодняшней зарплаты бюджетных работников одной должности и нагрузки с разницей в 8 раз в одном и том же учреждении подтвердили гражданскому активисту Ирине Канторович (К.И.) в ходе личного приема 16 апреля 2019 года заместитель Директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России Анжела Васильевна Фролова и сотрудник названного Департамента Руслан Абдуллаевич Исмаилов⁵. Именно названный Департамент

⁵ См. прилагаемый фрагмент аудиозаписи Личного приема (см. фрагмент аудиозаписи приема – прикрепленный файл «Фрагмент2_РазницаЗарплат_В_8_Раз», также он доступен с расшифровкой в интернет сети: запись всего Личного Приема 16 апреля 2019 г. «Чиновница Минтруда: Вся страна получает нормальные зарплаты (51:00)» <https://www.youtube.com/watch?v=PldFN-3U2x4> с с 59 мин 01 сек до 1 час 01 мин 12 сек, И.Р. – Руслан Абдуллаевич Исмаилов, также сотрудник названного Департамента, И.К. – Ирина Канторович, АФ – Анжела Фролова):
К.И. – ...«В Уинской районной больнице Пермского края», – это из Новой газеты... - там ... была такая статья «Неправильный доктор» («Новая газета» 24 апреля 2018 года). Про то, как обычный молодой человек, не чиновник какой-то коррумпированный, стал ненадолго главным врачом. И в том числе, между делом, там есть: *«А зарплаты сотрудников? Одна педиатр со стажем получала по ведомости, при полной загрузке – 10 тысяч рублей, а другая – 80 тысяч рублей.»* ...



осуществляет функции Правительства РФ и определяет государственную политику в сфере оплаты труда (см. об этом основной текст настоящей Жалобы).

Когда базовые должностные оклады меньше МРОТ, на законодательном федеральном уровне государство гарантирует работникам любой квалификации только МРОТ – отсюда описанная в Отчете Счетной палаты и в указанной книге 2024 года издания «Судебная практика...» (Приложение 4) практика зарплат врачей и учителей размером в МРОТ. Низкий размер оклада вовсе не означает обязательность стимулирующих выплат. По Определению Верховного суда от 27.11.17 г. N 69-КГ17-22 *«выплата стимулирующих надбавок является правом, а не безусловной обязанностью работодателя»*. Так что работодатель может вовсе не платить стимулирующие надбавки работнику. То есть любой рядовой работник, не «приближенный» к руководителю, может рассчитывать только на МРОТ: таковы сейчас гарантии со стороны федеральных государственных законов.

Таким образом, отсутствие установленных именно Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по категориям квалификации работников и действие крайне низких базовых должностных окладов, незаконно установленных региональными органами государственной власти, привело к тому, что сейчас **большая** доля бюджетных денег,

И.Р. – Если у них одинаковые должности, одинаковый функционал и все такое (одинаковые должности подразумевают одинаковый функционал) – у них не может быть разная зарплата.
К.И. – Я что, это придумала?

АФ. – Но при этом кто-то может иметь какие-то жалобы от граждан. А у кого-то, наоборот, благодарность. И кого-то могут поощрить.

К.И. – То есть вы считаете, это всё нормально? Всё хорошо?

АФ. – Нормально или ненормально – мы не даем правовую оценку. Каждый конкретный случай должен разбираться трудовой инспекцией...

ИК. – Но этих случаев у нас миллион. *(продолжение см. следующая страница, примечания)*

АФ. – Если человек считает, что его права нарушены...

К.И. – Хорошо. Я поняла. У меня вопрос к вам: «Откуда человек, у которого 10 тысяч рублей – вот она педиатр, – откуда она узнает, что другая получает 80, расскажите мне, пожалуйста? ... На основании чего она может обращаться в суд? Ей никто не дает информацию, кто там получает сколько».

И.Р. – А откуда она узнала, что 80 тысяч рублей другая получает?

К.И. – Это я узнала из статьи ... Итак, зарплата работника на одной должности в том же учреждении отличается почти в 10 раз. Это совершенно законно у нас сейчас. Вы согласны?

АФ. – Ну мало ли. Вдруг у человека за 10 тысяч... вдруг она на 0,5 ставки?

К.И. – Нет, там написано за ставку она работает.

АФ. – Нет, там не написано. Я это не услышала: «На одной должности».

К.И. – <Цитирует> «Одна педиатр со стажем, получала по ведомости, при *полной загрузке* 10 тыс. руб., а другая – 80 тыс. руб.» Что ещё не так?

А.Ф. – Полная загрузка может быть и на 0,5 ставки.

К.И. – Хорошо. Всё нормально, да? Я поняла вашу позицию.

А.Ф. – Я не вижу здесь, как это сказать, во что надо вмешиваться с федерального уровня».



выделяемая на зарплаты работникам, регулируется не законами, а моралью, личным решением работодателя. Потому что стимулирующие выплаты напрямую зависят от того, как к работнику лично относится работодатель, от совести и моральных устоев работодателя. Вот какую картину современного порядка назначения стимулирующих выплат констатируют в своем обобщающем указанном исследовании 2024 года «Судебная практика...»(Приложение 4) научные сотрудники Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации: «Исходя из анализа судебной практики, можно утверждать, что судами не ставится под сомнение безусловное право работодателя как определять размер начисляемой работнику премии, так и снижать ее вплоть до полного неначисления данной выплаты. ...Личное мнение работодателя может не совпадать с оценкой реальных достижений работника, особенно если с последним имеются конфликтные отношения. Тем самым размер премиальных выплат варьируется и зависит в большей степени от субъективных, нежели объективных факторов, что нельзя считать правильным» (Ук. Соч. С.151).

Далее в указанной книге описана современная практика узаконивания полного произвола работодателя при начислении стимулирующих выплат работникам: «В трудовые договоры с работниками включают условия о премировании как о дополнительном денежном вознаграждении работников в соответствии с условиями локальных нормативных актов работодателей об оплате труда. Такими условиями выступают определенные результаты деятельности, желательные для работодателя, как то: критерии эффективности, количественные и качественные показатели труда, конкретные достижения. Прикладывая дополнительные усилия для получения вышеназванных результатов, выступающих условиями премирования, работники вполне закономерно полагают, что приобретают право на получение дополнительного вознаграждения в виде премий. Однако стоит только в локальном нормативном акте указать, что данные выплаты назначаются работодателем по усмотрению в зависимости от его оценки полученных результатов или качества работы, как работники уже не вправе рассчитывать на получение премии в полном объеме. В случае разногласий по данному вопросу вероятность положительного исхода выше у работодателя, чем у работников, что подтверждается судебной практикой» (Ук. Соч.С.151-152).

Таким образом, на практике именно нормами морали руководителя ведется распределение стимулирующих выплат, составляющих сейчас, как указано в той же книге, до 80 процентов в структуре зарплаты (Ук. Соч. С.135). Полагаю, такого «легкомыслия» в отношении к бюджетным деньгам не допускало еще ни одно государство в истории



человечества: отсюда «уникальность» (по словам бывшего вице-премьера Ольги Голодец) «бедности работающего населения» нашей страны. Действительно, именно к нормам нравственности и морали призывают руководители федерального уровня, пытаясь урегулировать вопросы зарплат работников⁶. При этом, однако, руководители тест на святость не проходят. Считать априорно, что это высоконравственные люди, которые будут справедливо учитывать вклад каждого работника, кажется, мягко говоря, наивным.

Итак, установление базовых должностных окладов, при которых оклад составит большую часть зарплаты – норма, существовавшая в течение всей истории человечества. Ныне действующая система незаконна, абсурдна, несправедлива и порочна. Любому здравомыслящему человеку ясно, что огромная разница в зарплатах работников одной должности и нагрузки в одном и том же учреждении – признак абсолютно нездоровой ситуации с зарплатными выплатами в бюджетной сфере. Массовые увольнения специалистов из-за низких зарплат и огромной нагрузки – повседневность современной российской действительности.

Основные социальные последствия невыполнения Правительством РФ своей функции по установлению базовых должностных окладов:

1. Крайне низкое качество жизни миллионов работников бюджетной сферы и членов их семей.

⁶ Не случайно в 2017 году тогдашняя глава Счетной Палаты Татьяна Голикова сетовала (РИА Новости от 30 октября 2017 г., статья «Голикова усомнилась в совести глав бюджетных учреждений»: "Мы видим это (высокие зарплаты — прим. ред.) не только, скажем, в государственных корпорациях... но и в обычных федеральных государственных бюджетных учреждениях, которые функционируют на принципах установления государственного задания и, в общем, неплохо себе поживают"... Она признала, что "никто их в этом не ограничивает, они ничего не нарушают". «С другой стороны, возникает вопрос, когда в 2014-2016 годах, и сейчас, и на 2018 год президент провозглашает идеологию все-таки более умеренных темпов роста заработной платы, тем не менее, подведомственные этим же министерствам учреждения позволяют себе больше. Они справедливо говорят, у нас же нет таких ограничений, как у вас на госслужбе. Но хочется задать другой вопрос: а совесть, с ней как?" — добавила глава Счетной палаты.

К нормам морали, нравственности, взывала на собрании ректоров в 2017 году и тогдашний министр О.Ю.Васильева («Вести образования», 17 ноября 2017 г.): «Но должны же быть какие-то нравственные ориентиры... Давайте жить и работать честно!»

К «справедливым решениям» призывает главврачей саратовских больниц и спикер Госдумы В.Володин. В декабре 2019 года в интервью Саратовскому телевидению он [рассказал](#) о зарплатах "любимых" секретарш в 120 тысяч рублей и «любимых» уборщиц в 80 тысяч. Но никакого решения ликвидации этой абсурдной антисоциальной практики зарплатных выплат Володин не предлагает. Никто из главврачей не пострадал, все законно.

Ну что ж, если не законы менять, а продолжать призывать лису к морали – «Не ходи в курятник!», - конечно, ничего не изменится.



2. Крайне низкое качество жизни миллионов сотрудников в предпринимательской сфере: предприниматели так же занижают зарплаты, поскольку люди согласны на эти условия, ведь достойной альтернативы в бюджетной сфере для них нет.
3. Огромный рост нехватки учителей, врачей, санитарок, российских рабочих, работников МВД, МЧС, пожарных, строителей и т.п. – так как люди не хотят работать за копейки, предпочитают или переквалифицироваться, или уехать жить в деревню, базируясь на натуральном хозяйстве. Также работники не могут мириться с унижениями и дополнительными нагрузками, которыми их подвергает бюджетный работодатель, от которого зависит большая часть зарплаты работника.
4. Растет приток трудовых мигрантов из стран с низким уровнем экономического развития - Таджикистана, Киргизстана и т.п. Они занимают рабочие места с низкой зарплатой, так как на их родине эта зарплата выглядит привлекательной для их семей. При этом социальное напряжение между россиянами и мигрантами растет с каждым днем (например в июле 2024 года во Владивостоке при поддержке губернатора создан отряд ополчения из ветеранов СВО для противодействия беспределу мигрантов. Отряд «Тигр-правопорядок» насчитывает 300 бойцов. Они обеспечены униформой, автопарком спецтехники, средствами связи и наблюдения (БПЛА). По словам губернатора, в городе «много приезжих», которые «не понимают наши правила приличия». Напомним, во Владивостоке участились случаи групповых изнасилований и грабежей местных девушек выходцами из Средней Азии.)

И т.п.

Прошу Вас заставить Правительство Российской Федерации установить базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Все запросы в Правительство по этому вопросу канцелярия спускает в Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России. Сотрудники Департамента пишут отписки, лишь бы ничего не делать. Личное общение с ними вызывает большие сомнения в профессиональной компетенции данных сотрудников. Создается впечатление, что их главная цель – скрыть свою некомпетентность и сохранить за собой рабочее место любой ценой. Как обойти этот порядок хождения бумаг? Как донести, например, именно до Министра труда РФ данную проблему? До председателя правительства? Прошу работников Генеральной прокуратуры приложить максимум усилий, неформально подойти к решению этой проблемы. Она вопиет. А я всего лишь обычный гражданин РФ.



*Примеры действующих региональных законов, устанавливающих размеры базовых
должностных окладов*

Закон 1. Постановление Мэрии города Биробиджана Еврейской автономной области от 27 декабря 2012 года N 5218 «Об утверждении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам» (с изменениями на 22 августа 2023 года).

Закон 2. Постановление Правительства Ульяновской области от 10 октября 2008 года N 422-П «Об утверждении Положения о порядке определения размеров окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» (с изменениями на 4 марта 2024 года).

Закон 3. Указ Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008 года N 202-УГ «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Республики Мордовия» (с изменениями на 26 октября 2023 года).

Закон 4. Постановление Правительства Забайкальского Края от 30 июня 2014 года N 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края» (с изменениями на 7 октября 2022 года) <...>

Закон 5. Постановление Главы города Ульяновска от 29 октября 2008 года N 8214 «О Порядке определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений муниципального образования "Город Ульяновск" по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» (с изменениями на 26 декабря 2023 года)⁷.

Закон 6. Постановление Администрации города Смоленска от 31 мая 2023 года N 1407-адм «О внесении изменений в постановление Администрации города Смоленска от 01.12.2008 N 1962-адм "Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска".

⁷ Установлено: «4.1. Первая профессиональная квалификационная группа - базовый оклад составляет 4524 рублей». И затем к перечням специальностей устанавливаются коэффициенты относительно этого базового оклада.



Закон 7. Постановление Кабинета министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 года N 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (с изменениями на 24 июня 2024 года).

Закон 8. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 января 2011 года N 31 «Об оплате труда отдельных категорий работников Республики Марий Эл (с изменениями на 20 июля 2021 года).

Приложение 4. – Прикрепленный файл
«Приложение4_Antonova_N._Sudebnaya_praktika_o_trude_i_sotsobespechenii»,
представляющий собой книгу в формате .pdf - Антонова Н.В., Каменская С.В., Коршунова Т.Ю. и др. «Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном



обеспечении: научно-практическое пособие" (отв. ред. Т.Ю. Коршунова, "КОНТРАКТ", 2024).