

С.А.Наумову,
Депутату Госдумы РФ
от Канторович Ирины Витальевны,

Уважаемый Станислав Александрович!

Обращаюсь к Вам как к одному из авторов находящегося в настоящее время в Государственной думе РФ на рассмотрении [законопроекта № 585815-8](#), направленного на то, чтобы **обязать** Правительство РФ установить базовые должностные оклады. Сейчас в 144 Статье Трудового Кодекса РФ написано, что Правительство «может устанавливать» их, то есть это право, а не обязанность Правительства РФ. Законопроект же направлен на то, чтоб это стало обязанностью Правительства.

Обращаю Ваше внимание, что по не понятной для меня причине Правовое управление ГД РФ, давая юридическую оценку данному законопроекту, не указало, что с учетом не только 144 статьи Трудового Кодекса РФ, но и 114 Статьи Конституции РФ, Правительство РФ и по *ныне действующим* законодательным нормам именно **обязано** установить базовые должностные оклады. То есть указанный законопроект по сути не нужен. Прошу Вас направить свои усилия именно на то, чтобы Правительство РФ выполнило нормы *действующего* законодательства и как можно быстрее установило базовые должностные оклады работникам по профессиональным категориям.

Согласно 114 Статье 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. При этом Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 (Статья 144 ТК РФ в редакции Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ). Никакой другой орган исполнительной власти, кроме Правительства РФ, не обладает полномочиями их устанавливать.

В 114 Статье Конституции написано, что правительство «осуществляет» полномочия, а не «может осуществлять». То есть **обязано** их осуществлять.

Таким образом, 114 Статья Конституции, в совокупности с 144 Статьей ТК РФ, именно **обязывает** Правительство РФ осуществить полномочия по установлению базовых должностных окладов, и то, что Правительство РФ уже много лет не устанавливает базовые должностные оклады - нарушение законодательства РФ. Более того, из-за того, что без базовых должностных окладов формировать зарплатные выплаты невозможно, их незаконно назначают региональные власти, уменьшив их по сравнению с 2011 годом (когда действовали оклады, установленные Правительством РФ) в 5-6 раз (см. об этом Приложение 1, там же в конце примеры конкретных региональных законов, устанавливающих сейчас базовые должностные оклады). Все это абсолютно незаконно и является главной причиной огромного социального дисбаланса, наблюдающегося в настоящее время в оплате труда работников, приведшего к огромному кадровому дефициту и т.п.

В настоящее время главным лицом в Правительстве РФ, отвечающим за государственную политику в отношении формирования зарплат работников, является Анжела Васильевна Фролова, руководитель Отдела оплаты труда, заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России. Личное общение с ней в ходе Личного приема 16 апреля 2019 года продемонстрировало, что она отлично сознает незаконность практики назначения базовых должностных окладов регионами, но поощряет ее, так как сама в силу своих очень невысоких профессиональных компетенций просто не знает, как рассчитать базовые должностные оклады для всей страны и поэтому придумывает разные отговорки, чтоб этого не делать. Вот соответствующие фрагменты аудиозаписи «Чиновница Минтруда: Вся страна получает нормальные зарплаты (51:00)»

<https://rutube.ru/video/7df6ea8e93597ab7c13e814cd8cdbeaa/> данного Личного приема (участники - гражданский активист Ирина Канторович (К.И.), Анжела Васильевна Фролова (А.Ф.) и начальник отдела развития квалификаций и профессиональных стандартов названного Департамента Руслан Абдуллаевич Исмаилов (И.Р.). Советую именно послушать, поскольку именно аудиозапись многое скажет о личностях, отвечающих сейчас в стране за порядок формирования зарплат работников)¹:

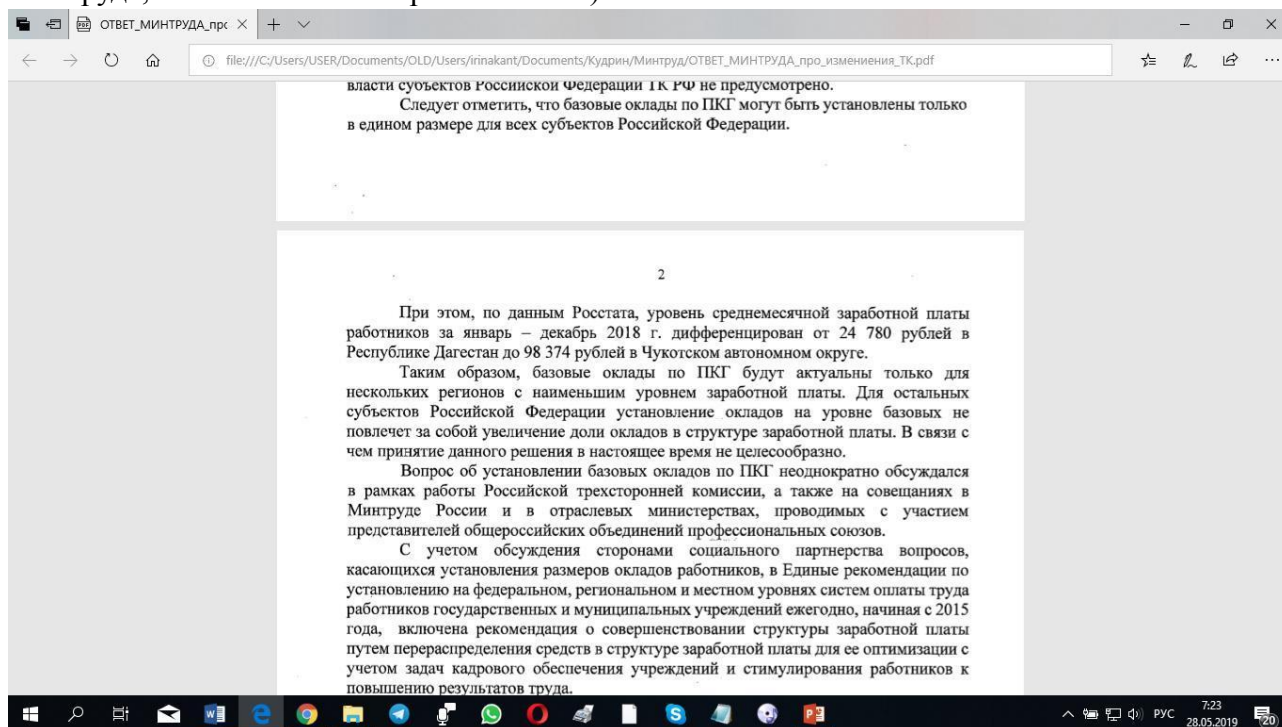
АФ 3мин 09 сек. То есть сейчас мы, когда приводим в порядок Трудовой кодекс, и мы задумываемся о том, что действительно надо в соответствии с Указом 294 все-таки уходить от бедности, проводится очень активная работа в части консультаций с профсоюзами, с работодателями, потому что это нельзя - принять решение наверху, а дальше как хотите, так и исполняйте...

¹ На желтом фоне – таймер, на зеленом – мои сегодняшние комментарии к разговору.

11-58 И.К. Вы мне сказали, что Правительство Российской Федерации (тут написано) «*может устанавливать*» базовые оклады... Я говорю <в Письме в Минтруда>: «А вообще – то бы... вся проблема в том, что правительство Российской Федерации не выполняет эту свою обязанность». А вы мне отвечаете, что...

АФ- Это не обязанность, это право. (Напомню, что на самом деле с учетом 114 статьи Конституции РФ это именно обязанность Правительства - установить базовые должностные оклады – И.К.)

ИК- Это право, да. То есть сначала этой модальности не было, потом решили вообще вместо «устанавливать» - решили «может устанавливать». То есть считайте, что... этой фразы здесь нет, можно вообще ничего не делать... Можно вообще выкинуть основу формирования зарплаты: правительство этого не делает. И вы мне отвечаете, вы мне пишете (С.2 Ответа Минтруда, весь Ответ – см. Приложение А):



«По данным Росстата...» и рассказываете дальше об уровне среднемесячной зарплаты, не об окладах. Я вас спрашиваю про **оклады**, не про зарплату. Вы мне называете, и дальше мне пишете «*таким образом, базовые оклады по Профессиональным категориям групп будут актуальны только для нескольких регионов*». А «несколько регионов» - это миллионы человек. Это Вам наплевать: «Правительство ничего делать не будет».

АФ – Кто Вам сказал, что нам наплевать? ИК – Написано: это «не целесообразно».

АФ - Совершенно никому не наплевать. Если вы прочитали дословно то, что у вас здесь написано: 24 780 руб. – заработная плата в целом по республике Дагестан.

ИК- Средняя.

АФ – Да...

АФ – 24000 и 98000 рублей – это на Чукотке

РИ - Вы думаете, у них оклады одинаковые?...

АФ – 24 и 98, т.е. это зарплата – 24000 со всеми стимулирующими, со всеми надбавками. Оклад 6000, что такой оклад в 6 000 сделает в Чукотском автономном округе при средней

зарплате 98000? (А почему оклад должен быть 6 тысяч даже в Дагестане при средней зарплате там 24000 и МРОТе на тот момент более 11 000? Это какой-то абсурд. Почему незаконно, без всякого расчета и контроля назначенный в Дагестане базовый должностной оклад и надо делать базовым по всей стране? Очевидно, что А.В.Фролова и Р.А.Исмаилов просто не знают, как рассчитать базовые оклады, какие при этом нужно учитывать бюджетные параметры и т.п. - прим. И.К.)

ИК – Он сделает минимальным, а те пусть соответственно все равно платят, сколько им нужно.

АФ – Вы знаете, у них МРОТ на Чукотке...(обращается к Р.А.Исмаилову) 50 тысяч, или 44?... И что им эти 6000 дадут?

ИК - Ну хорошо, вы думаете о богатых людях...

АФ- Почему о богатых? Я вам рассказываю: вы хотите установить базовые оклады... (Вообще-то это основа основ формирования размеров зарплат во всем мире. И это не я хочу, а так записано в законах РФ. – Примечание ИК.)

ИК- Да.

АФ- С учетом всех надбавок, районных коэффициентов в Чукотском автономном округе МРОТ+ надбавки получается 50 000, может быть 44000 , я не помню.

ИК - Тогда нужно менять управление в государстве, чтобы не было такого разночтения.

АФ - Я вам объяснила, почему мы сравниваем Дагестан и Чукотку, 98 000 рублей и 24 000 рублей. Здесь оклад 6000 рублей, а здесь только минимальная заработная плата, которую могут платить в Чукотском автономном округе - 44. Что мы им установим – 6000 и тогда пойдут бунты и недовольство? (Обращаю внимание: А.В.Фроловой даже в голову не приходит, что оклад в 6 тысяч в Дагестане абсолютно незаконен. Между тем именно из этой цифры она собралась назначать базовые должностные оклады во всей стране. В ходе Личного Приема А.В.Фролова продемонстрировала свою полную некомпетентность и в других базовых вопросах российского трудового законодательства (См.об этом Приложение 2). И именно эта работница Минтруда формирует сейчас в России государственную политику в вопросе формирования зарплат работников.)

ИК- давайте им установим 6000 во-первых, весь мир узнает, что у нас базовые оклады 6 000, хорошая будет для них информация, установим ,а им еще дополнительно какой-нибудь коэффициент районный, это все делается элементарно.

АФ – Он у них уже есть! этот механизм уже разработан...

ИК- 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 окладов примерную, не более. (Даже по голосу слышно, что А.В.Фролова говорит неправду, что ей прекрасно известно, что именно в регионах сейчас устанавливают базовые должностные оклады – И.К.)

ИК – Вот, смотрите, написано:

Вместо Правительства РФ базовые оклады сейчас устанавливают региональные власти (на что они, согласно разъяснению Минтруда не имеют полномочий). Они воспользовались тем, что п.4 Ст. 133 отменили в 2007 году, и стали назначать базовые оклады ниже МРОТ (ведь это теперь законно!). В подавляющем большинстве регионов (возможно, во всех) базовые должностные оклады сейчас ниже МРОТ. Например, согласно п.1.6 Постановления Губернатора Владимирской области от 30 июля 2008 года N 544 (с изменениями на 24 декабря 2018 года), актуальный базовый оклад работников профессорско-преподавательского состава 7350 рублей.



«Владимирская область – губернатор – Постановление», актуальное: «размер базового должностного оклада – базовой ставки профессорско-преподавательского состава» актуальный сейчас - 7 350 рублей. 100 долларов примерно. Вы говорите, что это не они устанавливают, откуда эта цифра тогда взялась?

РИ - Подождите, Ирина Витальевна, что Вы все время передергиваете. Во-первых, базовый оклад по Трудовому Кодексу может устанавливать только Правительство Российской Федерации... Но при этом регионы в пределах своих полномочий делают свои системы оплаты труда не совсем иногда корректно, скажем так, при этом.

ИК- А кто их контролирует? То есть они не совсем корректны... Они что хотят, то и делают, да?

АФ – Почему что хотят?

ИР – Не надо ерничать. Ну есть такие нарушения. ...В данном случае это техническая неправильная формулировка. Базовые оклады, которые они установили, - это минимальные оклады, рекомендуемые у них там в Системах оплаты труда.

АФ – Это неправильная формулировка, это не базовый оклад, который они установили, это минимальный оклад, рекомендуемый у них там в их системах оплаты труда. (Вот именно в этом позиция Правительства РФ сейчас - осуществить подмену законодательных основ формирования зарплат: вместо законного назначения базовых должностных окладов Правительством РФ ввести не имеющее юридических оснований понятие «рекомендуемые системы труда» и «минимальные оклады» (которые без всякого расчета и контроля и полномочий в регионах формируются с заниженными в разы базовыми окладами. Все это абсолютно незаконно.)

ИК – Нет, хорошо: я читаю их формулировки, не свои?

ИР – Они в рамках своих полномочий неправильно формулируют.

ИК – Ну подумаешь, да? А понимаете, все нормальные люди, вот администратор...

ИР – Ирина Витальевна, напишите...

ИК – Напишите, Ирина Витальевна, делать Вам нечего, пишите всем, а мы будем сидеть отдыхать.

ИР – Напишите, вот Вы увидели, да? Вы же все равно сюда пришли? Вот Вы нам указываете, что там кто-то что-то неправильно... Мы в пределах своих полномочий делаем. И когда к нам приходят, мы видим эти нарушения, и мы обращаем их внимание на то, что надо устранить то-то и то-то.

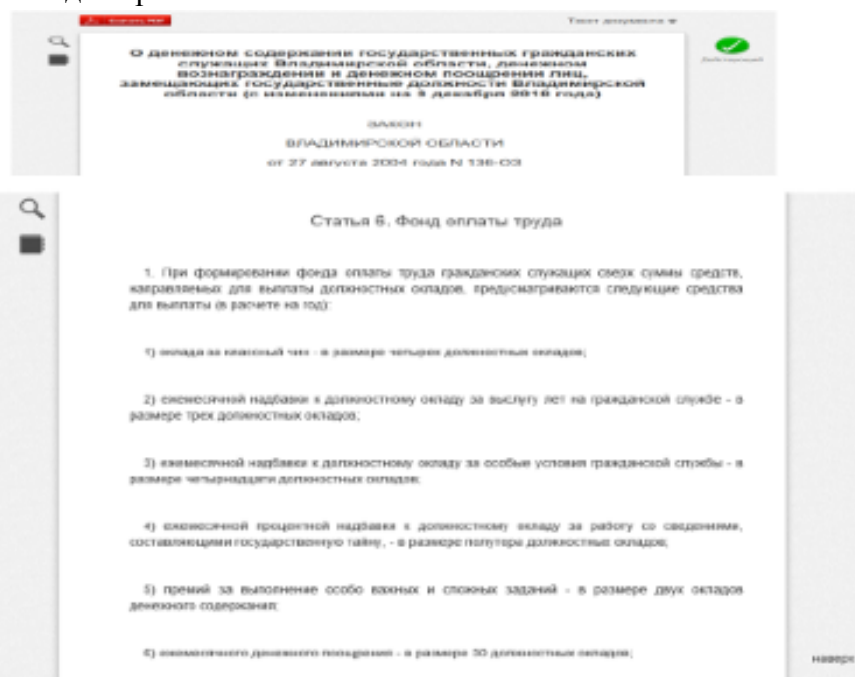
ИК - Хорошо, то есть тут неправильная формулировка, да?

ИР – Вы увидели, вы занимаете активную гражданскую позицию, почему бы Вам это не сделать?

ИК - Смотрите, дальше – это все тоже у нас позволяет нынешняя система оплаты труда делать по закону. Вот одними законами они назначают базовые оклады труда - минимальные. Слово "минимальные" у них отсутствует, кстати...

Я вам второй документ этой же Владимирской области показываю...

Назначая низкие оклады работникам бюджетной сферы, региональные власти другими Постановлениями постоянно повышают размеры всевозможных доплат отдельным государственным служащим. Например, [Законом](#) Владимирской области от 27 августа 2004 года N 136-ОЗ (с изменениями на 03.12.2018) предписывается: «Статья 6, п.1. При формировании фонда оплаты труда гражданских служащих сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):...б) ежемесячного денежного поощрения - в размере 30 должностных окладов...».



Одними законами они минимальные оплаты труда назначают. Другими законами - «фонд оплаты труда»: «ежемесячное денежное поощрение» можно государственным служащим платить «в размере 30 окладов». А чего бы тут 60 не написать? Понимаете, они что хочешь, то и делают.

АФ – Почему – «что хотят»? – В рамках бюджетного финансирования...

ИК - Это нормально, да? Простите, Альбина...

АФ - Я не Альбина, я Анжела Васильевна Фролова.

ИК – Ангела Васильевна, т.е. это нормально 30 должностных окладов ежедневной доплаты?

АФ - Почему ежедневной?! ИК: - Ежемесячной.

АФ - Вы сейчас про бюджетников или про госслужащих? Это разные вещи. ...

ИР – А в чем суть вопроса?

ИК – Суть вопроса. Они распределяют бюджет так: назначают всем низкий базовый оклад.

ИР - Как распределять бюджет, это, наверно, нужно обращаться непосредственно в орган субъекта. Это их право, это в их полномочиях.

ИК - Хорошо, но *вы им дали* такие законы, что по закону они могут спокойно себе назначать ежемесячно по 30 должностных окладов работникам...»

Прошу Вас приложить все усилия для восстановления законного порядка формирования базовых должностных окладов: всемерно разоблачить незаконность назначения базовых должностных окладов региональными властями и добиться, чтобы их назначило именно Правительство РФ, согласно законодательству.

30 марта 2025 г.

И.В.Канторович

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

ДЕЙСТВУЮЩАЯ В РФ ПРАКТИКА НАЗНАЧЕНИЯ БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ НЕЗАКОННА

Правительство РФ вот уже много лет не осуществляет важнейшую для работников страны обязанность по установлению базовых должностных окладов, что оно обязано сделать согласно пункту ж) части 1 статьи 114 Конституции РФ и 144 статье Трудового Кодекса РФ. 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.

Поскольку базовые должностные оклады лежат в основе формирования зарплаты работников РФ и без их наличия формирование зарплаты работникам невозможно, в настоящее время в РФ базовые должностные оклады устанавливают органы государственной власти субъектов Российской Федерации, что противоречит 144 Статье Трудового кодекса РФ. Органами государственной власти субъектов Российской Федерации базовые должностные оклады устанавливаются не только в нарушение закона РФ и с превышением полномочий, но и без всякого расчета крайне низкими, гораздо меньше минимального размера оплаты труда – МРОТ: около 10 тысяч рублей в настоящее время у работников

самой высокой квалификации². При этом до незаконного перехода данной функции к органам государственной власти субъектов Российской Федерации во всей стране оклады, в зависимости от квалификации работников, были размером от 1 МРОТ до 4,5 МРОТ (согласно Единой тарифной сетке, действовавшей до 1 июня 2011 года).

Региональные власти не имеют права устанавливать базовые должностные оклады, согласно ответу Министерства труда и социальной защиты РФ гражданскому активисту И.В.Канторович (см. С. 1 Приложения А - Ответ Минтруда РФ № 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 сейчас в Российской Федерации базовые должностные оклады устанавливаются именно региональными властями, при этом базовые должностные оклады не единые (как должно быть согласно приведенному выше ответу Минтруда РФ), а разные во всех регионах.

Проблема возникла в конце 2011 года. С 1 июня 2011 года в Российской Федерации была повсеместно отменена Единая Тарифная сетка (ЕТС), составлявшая основу формирования зарплат работников бюджетной сферы. С 2000 г. по 2011 г. оклады работников бюджетной сферы составляли от 1 минимального размера оплаты труда - МРОТ (самый низкий оклад) до 4,5 МРОТ (самый высокий), согласно информации статьи «Единая тарифная сетка» в Википедии. Затем вместо ЕТС стали действовать *базовые должностные оклады*. Согласно 129 Ст. ТК РФ, 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.

²Примеры действующих региональных законов, устанавливающих размеры базовых должностных окладов - см. в конце приложения 1.

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 большего размера (например, в 2024 году МРОТ в РФ 19 242 рубля, а в [Москве](#) — 29 389 Р, в Санкт-Петербурге — 25 000 Р. 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 Минтруда 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 дисбалансу³.

В вышедшей в 2024 году книге (Приложение 3) - 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*

³ 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 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.

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 5-6 раз 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, звучали 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/>

Сам факт того, что самого 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.

Полный произвол 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 ЕТС⁴, не потребует практически никаких дополнительных бюджетных трат. Этот шаг приведет лишь к справедливому перераспределению ныне выделяемых на зарплаты денег и положит конец действующей

⁴ Или хотя бы, например, с 0,9 до 3,5 МРОТ, если сейчас МРОТ сильно вырос относительно ситуации 2011 года.

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. примеры⁵. 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 получается неплохая, но большинство сотрудников зарабатывает несоразмерно мало. Согласно названному выше исследованию юристов из Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской «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,

⁵Об 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.

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.

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 (А.Ф. в прилагаемой в сноске расшифровке аудиозаписи Личного приема) и сотрудник названного Департамента Руслан Абдуллаевич

Исмаилов⁶ (И.Р. в прилагаемой в сноске расшифровке аудиозаписи). Именно названный Департамент осуществляет функции Правительства РФ и определяет государственную политику в сфере оплаты труда.

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 государственных законов).

Таким образом, отсутствие установленных именно Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной

⁶См. см. фрагмент с 58 мин 50 сек аудиозаписи приема «Чиновница Минтруда: Вся страна получает нормальные зарплаты (51:00)»
<https://rutube.ru/video/7df6ea8e93597ab7c13e814cd8cdbeaa/>

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.»* ...

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».

платы по категориям квалификации работников и действие крайне низких базовых должностных окладов, незаконно установленных региональными органами государственной власти, привело к тому, что квалифицированный и неквалифицированный труд может оплачиваться размером в МРОТ, и к тому, что сейчас *большая* доля бюджетных денег, 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 выше исследовании 2024 года 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 нарисована очень узнаваемая бюджетными работниками картина: «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).

То есть на практике именно нормами морали руководителя ведется распределение стимулирующих выплат, составляющих сейчас, как мы уже указывали, 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 взывают руководители федерального уровня, пытаясь урегулировать вопросы зарплат работников⁷. 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 в одном и том же учреждении – признак абсолютно нездоровой, абсурдной ситуации с зарплатными выплатами в бюджетной сфере. Массовые увольнения специалистов из-за низких зарплат и огромной нагрузки – чуть не повседневность современной российской действительности.

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

⁷ 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...»

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.

1. Крайне низкое качество жизни миллионов работников бюджетной сферы и членов их семей.
2. Крайне низкое качество жизни миллионов сотрудников в предпринимательской сфере: предприниматели также 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.

Сейчас все попытки заставить Правительство Российской Федерации установить базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам терпят фиаско. 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 приложить максимум усилий для восстановления законности в данном вопросе.

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)⁸.

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

⁸Установлено: «4.1. Первая профессиональная квалификационная группа - базовый оклад составляет 4524 рублей». И затем к перечням специальностей устанавливаются коэффициенты относительно этого базового оклада.

профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска".

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 А



**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
М.С. Маслова и социального партнерства

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 «Чиновница Минтруда: Вся страна получает нормальные зарплаты (51:00)» <https://rutube.ru/video/7df6ea8e93597ab7c13e814cd8cdbeaa/> с 27 мин 28 сек. до 30 мин 12 сек. И.К. – Ирина Канторович, А.Ф. – Ангела 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.

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 поощряет А.В.Фролова (подробнее о нем см. Приложение 1).

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.

Про то, как А.В.Фролова комментирует зарплату с разницей в 8 раз у работников одной должности и нагрузки в одном и том же учреждении – см. С. 13 настоящего Обращения (не хочу дублировать из экономии места). 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 зарплат другого работника в этом же учреждении – 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 «Чиновница Минтруда: Вся страна получает нормальные зарплаты (51:00)» <https://rutube.ru/video/7df6ea8e93597ab7c13e814cd8cdbeaa/> 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 видеофрагмент 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.