

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ СОЮЗ «ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ»

СОЮЗ «ИРКУТСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ»

664003. а/я 269
г. Иркутск,
ул. Карла Маркса, 22

тел/факс 35-04-97
e-mail: irkprofobl@mail.ru
www.irkprof.ru

1.1.1.1 2019 г. № 664
на № _____ от _____

Законодательное Собрание Иркутской области,
председателю комитета по бюджету,
ценообразованию, финансово-экономическому
и налоговому законодательству
Н.И. Дикусаровой

Уважаемая Наталья Игоревна!

На публичных слушаниях по проекту областного Бюджета на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов профсоюзами был поднят вопрос об индексации в следующем финансовом году заработной платы работников бюджетной сферы, в ответах на который нами было обнаружено смешение употребляемых представителями Правительства Иркутской области понятий «индексация заработной платы» и «дифференциация заработной платы».

Так, по мнению Министерства труда Иркутской области, проведенная в соответствии с его приказом от 30 ноября 2018 г. № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области» дифференциация заработной платы и есть индексация заработной платы.

С такой позицией невозможно согласиться по следующим основаниям.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 130 ТК РФ).

Статья 134 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы, включающего **индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**, а также порядок индексации в зависимости от категории работодателя. На законодательном уровне он определяется в отношении государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений. Работодатели иных форм собственности при повышении уровня зарплат работников руководствуются коллективными договорами и соглашениями, а также локальными правовыми актами.

Однако Верховный суд РФ в апреле текущего года пришёл к выводу, что ст. 134 ТК РФ установлена **императивная** обязанность работодателей, в том числе не относящихся к бюджетной сфере, осуществлять индексацию заработной платы

работников в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, её покупательной способности. Право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. **Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы** и уклоняться от установления порядка индексации. (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 8 апреля 2019 г. № 89-КГ18-14).

О том, что индексация заработной платы сопряжена только с ростом инфляции, красноречиво подтверждается Приказом Роструда от 13.06.2019 N 160 «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»: в разделе «Исчерпывающие перечни документов и (или) информации, необходимых для осуществления федерального государственного надзора и достижения целей и задач проведения проверки» предписано истребовать у работодателя документы, устанавливающие порядок индексации заработной платы и подтверждающие индексацию заработной платы, в том числе **запросы работодателя о росте потребительских цен на товары и услуги** (п. 13).

В свою очередь, **дифференциация заработной платы** зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Установленные в ст. 132 ТК РФ критерии, по которым может производиться дифференциация в оплате труда, призваны обеспечить основанный на положениях Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и закрепленный в ст. 22 ТК РФ в качестве обязанности работодателя принцип равной оплаты за труд равной ценности, право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, запрещение дискриминации в сфере труда (ст. ст. 2 и 3 ТК РФ).

Таким образом, проведенная в соответствии с приказом Минтруда Иркутской области от 30 ноября 2018 г. № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области» дифференциация заработной платы представляет собой попытку установить справедливую заработную плату работникам бюджетной сферы с учетом их квалификации,

Практика применения приказа свидетельствует о том, что в 2019 году не у всех работников по общеотраслевым профессиям рабочих и по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих произошло повышение заработной платы, заработная плата работников первого квалификационного уровня осталась на уровне МРОТ и она не была проиндексирована в Иркутской области.

Учитывая сказанное, считать понятия «индексация заработной платы» и «дифференциация заработной платы» идентичными и совпадающими по смыслу не представляется возможным, в следствие чего профсоюзы не могут признать проведенную дифференциацию механизмом индексации заработной платы.

Основываясь на законодательстве и разъяснениях Конституционного и Верховного судов РФ. мы рекомендуем Законодательному Собранию Иркутской области и считаем необходимым предусмотреть в бюджете на 2020 год и последующие 2021 и 2022 годы финансовые средства на индексацию заработной платы работников бюджетной сферы с учётом индекса потребительских цен.

Представитель Иркутского
Профобъединения в Законодательном
Собрании Иркутской области



А.А. Коротких