

**Шестакова Екатерина Владимировна**

## **НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ГОССЛУЖАЩИХ**

Добрый день!

Сегодня мы с вами обсудим вопрос оплаты труда государственных служащих и рекомендации в 2022-2023 годах.

### **Рекомендации по оплате труда**

С одной стороны, оплата труда государственных служащих подчиняется общим критериям, которые установлены для оплаты труда в [ТК РФ \(ч. 1 ст. 129 ТК РФ\)](#). То есть это [оклад](#), [компенсационные](#) выплаты и [стимулирующие](#) надбавки. С другой стороны, есть специальные нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда. Так, государственному служащему положены надбавки за работу с государственной тайной, классный чин, стаж работы и иные надбавки ([ст. 50](#) Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ). Кроме этого, каждый год устанавливают новые нормы, которые привязывают заработную плату государственного служащего к [минимальному](#) размеру оплаты труда ([Письмо](#) Минтруда России от 07.06.2019 N 18-4/10/В-4438). В 2022 году МРОТ повышали два раза. С 2023 года минимальный размер оплаты труда тоже изменился ([Федеральный закон](#) от 19.06.2000 N 82-ФЗ). Общая норма трудового законодательства говорит о том, что заработная плата любого сотрудника не должна быть меньше МРОТ ([ч. 3 ст. 133 ТК РФ](#)).

С 2023 года повышается заработная плата госслужащих ([Федеральный закон](#) от 30.12.2021 N 437-ФЗ, [Постановление](#) Правительства РФ от 01.04.2022 N 554, [Указ](#) Президента РФ от 31.12.2021 N 749). Кроме того, в 2023 году меняется структура оплаты труда. Стимулирующая надбавка, то есть премии, должна снизиться, и должен использоваться коэффициент 0,9. Например, если в настоящее время окладная часть заработной платы госслужащего составляет всего лишь 5 000 рублей, то в 2023 году она составит 12 500 рублей. А с учетом надбавок заработная плата составит 28 500 рублей.

Кроме того, достаточно давно предпринимаются попытки по переходу на [эффективный контракт](#), то есть на оплату труда в зависимости от трудового вклада конкретного сотрудника, конкретного госслужащего ([Распоряжение](#) Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р, [Приказ](#) Минтруда России от 26.04.2013 N 167н), и на

профессиональные стандарты ([ст. 195.2](#), [195.3](#) ТК РФ). Профессиональные [стандарты](#) разрабатывают для различных должностей. Такие стандарты предусматривают оплату в зависимости от образования, квалификации и профессионального вклада конкретного работника.

Если мы посмотрим на различие бухгалтерского учета и вопросов кадровых, то увидим, что в бухгалтерском учете у нас есть [текущие](#) и [отложенные](#) выплаты ([п. 6](#) Приказа Минфина России от 15.11.2019 N 184н). Текущие выплаты производят сразу же в течение года, отложенные выплаты подразумевают дополнительное премирование.

Если речь идет о кадровых вопросах, то здесь мы подразделяем выплаты на оклад, стимулирующие выплаты и компенсации ([ч. 1 ст. 129](#) ТК РФ). Нужно обратить внимание, что компенсационные выплаты могут быть установлены нормативно-правовыми актами конкретного региона, например, северные надбавки. Конституционный Суд в 2019 году сказал о том, что компенсационные надбавки начисляют на оклад, то есть их не учитывают в составе МРОТ и в составе оклада (постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 [N 17-П](#), от 16.12.2019 [N 40-П](#)). Почему Конституционный Суд сделал такой вывод? Дело в том, что данные выплаты (такие как северные надбавки) являются дополнительными гарантиями для работников. К таким дополнительным гарантиям для работников можно отнести выплаты за вредные и опасные условия труда. С 2022 года сотрудник имеет право отказаться от работы в опасных условиях труда ([ст. 216](#) ТК РФ). При этом работодатель сохраняет за работником средний заработок. Поэтому необходимо обратить внимание на региональные нормы и на нормы федерального законодательства, которые устанавливают соответствующие надбавки и компенсации.

Надбавки и компенсации могут меняться. Например, могут устанавливаться дополнительные компенсационные выплаты. Если вспомним 2020-2021 годы и коронавирус, то вспомним поправки Трудового кодекса, связанные с компенсацией за работу дистанционно ([ст. 312.6](#) ТК РФ). Так, дистанционному работнику полагались компенсации, которые связаны с использованием личной техники, интернета, света и т.д. При этом дополнительные компенсации работодатель может устанавливать в локальных актах. Также компенсационные и стимулирующие выплаты могут устанавливать федеральные законы, которые регулируют работу в органах власти, например, в МВД, Министерстве иностранных дел и др. Отдельное регулирование существует для законодательных органов власти и для судебной системы.

Если речь идет о рекомендациях, которые даются на каждый год, то необходимо обратить внимание на рекомендации для федеральных органов власти, субъектов Федерации и муниципальных органов власти («Единые [рекомендации](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год», утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол N 11). Такие рекомендации принимают каждый год. Они определяют общие принципы установления заработной платы: оклада, стимулирующих и компенсационных выплат. Например, в рекомендациях есть общие положения, которые устанавливают требования к заработной плате госслужащих. Сюда относят объективность, равный заработок для сотрудников, которые имеют равные должности, выплаты за компетентность конкретных сотрудников.

Также в этих [рекомендациях](#) есть правовое регулирование для отдельных отраслей. Например, для сотрудников, которые заняты в образовательной и медицинской отраслях, в спорте и т.д. В рекомендациях даются основные направления и особенности начисления стимулирующих выплат и надбавок, которые выплачиваются отдельным категориям сотрудников. В целом, если работодатель предусматривает отдельные ограничения (например, для госслужащих установлены ограничения в отношении подарков, по дополнительным выплатам, которые связаны с работой в других местах, а также антикоррупционные запреты), то также мы можем эти ограничения установить в локальных актах. И надбавки, которые предусмотрены для конкретных категорий сотрудников. Например, это могут быть надбавки, которые связаны с использованием личного автотранспорта, компенсация за использование мобильной связи и т.д.

У нас страна большая, поэтому в разных регионах страны применяют различные надбавки. Например, в трудовом законодательстве существуют особенности выплат, связанных с переездом сотрудников из районов Крайнего Севера в Центральную Россию ([ст. 326](#) ТК РФ). Так, если сотрудник переезжает, то работодатель должен предусмотреть компенсацию на такой переезд. При этом работодатель оплачивает до пяти тонн груза, которые перевозит сотрудник. Несоблюдение гарантий, которые предусмотрены для отдельных регионов и для отдельных категорий сотрудников, будет иметь негативные последствия.

## Какие нормы оплаты труда применять

Если говорить о рекомендациях по оплате труда, то, конечно же, они будут связаны с федеральными нормами, то есть заработная плата сотрудника должна быть не меньше МРОТ ([ч. 3 ст. 133](#) ТК РФ). При этом в каждом регионе есть свой минимальный размер оплаты труда. В 2022 году в некоторых регионах оплата труда пересматривалась несколько раз (например, два раза), а в некоторых – только один раз. Кроме того, если говорить об оплате труда, связанной с конкретными направлениями деятельности или проектами, то часто оплата труда может быть связана с реализацией важных национальных проектов и зависеть от важных поручений руководства. За это могут быть предусмотрены дополнительные надбавки и стимулирующие выплаты, которые могут отсутствовать для других сотрудников.

Индексация заработной платы. Мы уже сказали о том, что заработная плата будет проиндексирована с января 2023 года. Но это не запрещает индексировать заработную плату несколько раз. При этом в законодательстве нет нормы, ограничивающей порядок индексации заработной платы или запрещающей индексировать заработную плату, например, не с января, а с марта или октября. Поэтому в целом по стране индексация может осуществляться в разные сроки, которые устанавливаются для конкретных ведомств и для конкретных госслужащих.

При пересмотре заработной платы нужно помнить, что оплата труда относится к [существенным](#) условиям труда ([ч. 2 ст. 57](#) ТК РФ). Поэтому необходимо за два месяца уведомить сотрудника об изменении существенных условий труда и внести поправки в трудовой договор. Такие изменения оформляют дополнительным соглашением к трудовому договору ([ст. 72](#) ТК РФ). Многие думают, что если заработная плата повышается, то об этом не нужно уведомлять сотрудника. Но даже повышение заработной платы относится к существенным изменениям условий труда.

Также если, например, мы переходим на эффективный трудовой договор или меняем процентное соотношение оклада и стимулирующих надбавок, то в любом случае мы пересматриваем трудовой договор и заключаем допсоглашение.

Кроме того, необходимо установить нормы, которые регулируют оплату труда для конкретных сотрудников ([ст. 159-163](#) ТК РФ, [Постановление](#) Правительства РФ от 11.11.2002 N 804, [Приказ](#) Минтруда России от 30.09.2013 N 504). Например, можно установить регулирование в соответствии с профессиональными стандартами, можно руководствоваться достаточно старым единым тарифным регулированием, которое

устанавливалось для государственных служащих, а также можно использовать районные коэффициенты, которые характерны для отдельных районов страны. При этом сами районы тоже меняются. Например, изменение было в 2021 году, когда некоторые районы были исключены из перечня районов Крайнего Севера ([Постановление](#) Правительства РФ от 16.11.2021 N 1946).

Также у нас пересматриваются особенности начисления стимулирующих выплат. Нужно помнить, что стимулирующие выплаты являются правом, а не обязанностью работодателя. А поскольку это право, то даже для государственных служащих существуют риски того, что работодатель не будет производить подобные выплаты. При этом стимулирующие и компенсационные выплаты для государственных служащих, естественно, могут отличаться от коммерческих работников. Какие выплаты будут отличаться? Это, например, работа со сведениями, составляющими государственную тайну. Сюда же относятся выплаты, которые связаны со знанием английского языка, с получением специальных степеней и званий. То есть если речь идет о коммерческой организации, то доплаты, например, за ученую степень не предусмотрены. Если речь идет о государственной службе, то доплата может как производиться, так и не производиться. Например, если сотруднику в его работе не требуется знание английского языка, то в этом случае доплата не производится.

Также важно помнить, что есть общие нормы, которые регулируют определенные виды компенсаций. Например, если сотрудник, государственный служащий, едет в командировку, то работодатель производит доплату, оплачивает командировочные расходы ([ч. 2 ст. 168](#) ТК РФ). В командировочные расходы у нас могут входить расходы, которые связаны непосредственно с перелетом, оплата гостиниц и, например, суточные. Если речь идет о суточных, то у нас есть нормы, которые установлены достаточно давно, необлагаемых компенсаций. К таким необлагаемым компенсациям относятся компенсации в размере 700 рублей по России и 2500 рублей для зарубежных поездок, если государственный служащий едет в командировку ([п. 1 ст. 217](#), [п. 2 ст. 422](#) НК РФ). Выплаты, которые могут производиться свыше этих норм, будут являться облагаемыми и будут облагаться страховыми взносами и НДФЛ.

Также в трудовом законодательстве есть иные нормы, например, выплаты полевого довольствия, которые приравниваются к суточным ([ст. 168.1](#) ТК РФ). Такие выплаты будут иметь отдельное правовое регулирование.

Если мы говорим об оплате труда государственных служащих, то основным документом, который регулирует вопросы оплаты труда, будет трудовой договор. Именно в трудовом договоре можно найти все особенности правового регулирования. Именно трудовой договор должен меняться, если в оплату труда вносят какие-то существенные изменения. При этом рекомендуется изменять трудовой договор не только при снижении заработной платы, но и при ее увеличении.

По общему правилу работодатель должен заблаговременно проинформировать работника о существенных изменениях в оплате труда (за два месяца). Но если стороны достигли соглашения (например, в части увеличения заработной платы с 2023 года), то дополнительное соглашение к трудовому договору они могут подписать в любое удобное время ([ст. 72](#) ТК РФ).

Важно помнить, что ежегодно принимаются рекомендации по оплате труда государственных и муниципальных служащих, и эти рекомендации важно включать в локальные акты, которые касаются оплаты труда.

Всего вам доброго!