|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА**   |  |  | | --- | --- | | https://fp-sk.ru/upload/medialibrary/10b/10bcf1192035a9fec67fa9fee2934339.jpghttps://sosh10.edu95.ru/index.php?component=download&file=97b966d5135be7bee0f1a21412b21b809bb21f66f938535d4ac9685a18629974&view=1Правовая инспекция труда Профсоюза | **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**  <https://www.eseur.ru/kaluga/>  Информационный листок №46  **Суд признал законным установление разных окладов работникам с одинаковой должностью** | |
| [Определение Первого КСОЮ от 27 мая 2024 г. N 8Г-13917/2024](https://arbitr.garant.ru/#/document/340425279/entry/0)  В силу [части второй ст. 22](https://arbitr.garant.ru/#/document/12125268/entry/22014) ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Некоторые специалисты трактуют данную норму как принципиально исключающую возможность предусматривать различные размеры окладов для работников, занимающих одинаковые должности. Например, Роструд в [письме](https://arbitr.garant.ru/services/arbitr/link/70170044) от 27.04.2011 N 1111-6-1 сообщал, что при установлении в штатном расписании окладов по одноименным должностям размеры окладов следует устанавливать одинаковые, а так называемая "надтарифная часть" заработной платы (надбавки, доплаты и другие выплаты) может быть различной у разных работников, в том числе в зависимости от квалификации, сложности работы, количества и качества труда.  Однако часто суды исходят из того, что работодатель вправе применять индивидуальный подход к оплате труда каждого работника (с учетом квалификации работника, его опыта работы, деловых качеств, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда). Такая позиция изложена, например, в определениях Свердловского областного суда [от 05.04.2024 N 33-5338/2024](https://arbitr.garant.ru/#/document/339442634/entry/0), Верховного Суда Республики Коми [от 22.05.2023 N 33-3350/2023](https://arbitr.garant.ru/#/document/334512883/entry/0) и множестве других судебных актов, с реквизитами которых можно ознакомиться в [Энциклопедии решений](https://arbitr.garant.ru/services/arbitr/link/58072807.701).  Очередное подтверждение данной точки зрения можно обнаружить в определении Первого КСОЮ.  Работница обратилась в суд с требованием обязать работодателя повысить ей заработную плату до уровня зарплаты коллег, занимающих точно такую же должность (работник торгового зала-укладчик-приемщик). Истице при приеме на работу был установлен оклад в размере 47 530 руб., а коллегам - 51 500 руб. и 55 630 руб.  Три инстанции в удовлетворении требований отказали, так как должности, занимаемые истицей и ее коллегами, отличаются объемом должностных обязанностей, что отражено в штатном расписании. Судьи отметили, что установление должностного оклада, утверждение штатного расписания является правом работодателя, размер должностного оклада определяется в трудовом договоре с работником и зависит не только от квалификации работника, но и от объема и сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga40@mail.ru**  **Калуга, октябрь, 2024**  <https://www.eseur.ru/kaluga/> |