ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ГОРОДЕ МОСКВЕ

ПИСЬМО
от 4 июня 2020 г. N 77/10-20706-ОБ/18-1299

Рассмотрев очередное (при многочисленности) обращение по вопросу соблюдения трудового законодательства, сообщаем следующее.
Согласно ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
Таким образом, дается основание для установления «вилки» должностных окладов, то есть указания должностного оклада по свободной должности от минимального до максимального размера.
Тарифная ставка (оклад) указывается в штатном расписании организации в графе 5 формы N Т-3, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.
Согласно ст. 57 ТК РФ к числу условий, обязательных для включения в трудовой договор, относит условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).
Таким образом, в трудовом договоре указывается конкретный размер оклада в пределах «вилки» окладов.
При установлении «вилки» окладов по одноименным должностям следует помнить об обязанности работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности согласно вышеуказанной ч. 2 ст. 22 ТК РФ.
В соответствии с ч. 1 ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.
Вместе с тем в силу ч. 2 ст. 132 ТК РФ запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении условий оплаты труда.
Таким образом, полагаем, что при установлении в штатном расписании окладов по одноименным должностям размеры окладов следует устанавливать одинаковые.
При этом стимулирующая часть заработной платы (премии, надбавки, доплаты и другие выплаты) может быть различной у разных работников, в том числе в зависимости от квалификации, сложности работы, количества и качества труда.
Относительно информирования о свободных вакансиях поясняем, что согласно абз. 3 п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.
Согласно ст. 19.7 КоАП РФ непредставление указанной информации может повлечь ответственность.
Мнение Государственной инспекции труда в городе Москве по вопросам, содержащимся в обращении, не является нормативным правовым актом и не обязательно в правоприменительной практике.

Начальник отдела
Н.Ю.БАЛЫБЕРДИНА
04.06.2020