Законна ли «вилка» в штатном расписании.

Екатерина Сергеевна Герр
E-mail: ekaterina_gerr@mail.ru

В настоящее время не редкость, когда работодатель сотрудникам платит разную заработную плату, хотя и работают они на одинаковых должностях. И к тому, что они устанавливают премии, либо всевозможные надбавки, уже все работники привыкли. Но вот момент когда работодатель указывает «вилку», то есть в штатное расписание не ставит конкретный оклад, а прописывает минимальную и максимальную суммы (к примеру, 50 000 — 100 000), оставляет вопрос законности данного действия. Работодатель суммы указывает в трудовом договоре в рамках, как прописано в штатном расписании. Соответственно работники, у которых оклад меньше жалуются в суд на дискриминацию.

В данной ситуации организация может выиграть, если разница будет обоснованна локальными актами. Это могут быть и сроки выполнения работы, и квалификация работника, наличие наград (ч. 1 ст. 129 и ч. 1 ст. 132 ТК РФ, п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). К примеру, установить, что высшее образование добавляет 3000 к окладу, а курсы повышения квалификации — 1000. Иначе без таких актов организация проиграет спор.