В связи с инфляцией, в 2024 году решениями Челябинской городской Думы были увеличены размеры должностных окладов работников некоторых категорий бюджетной сферы, в том числе органов местного самоуправления. Как и анонсировалось, изменения составили 12% (почти у всех).

Однако, смущает разница в абсолютных значениях такого повышения. Несмотря на то что инфляция для всех одинакова, и без того неплохой минимальный оклад должности «Эксперт Главы города» изменился с 29 388 до 32 915, прирост составил 3 527 ₽, в то время как у должностей «Инспектор, инспектор по кадрам, делопроизводитель, дежурный по этажу, архивариус; секретарь руководителя, экспедитор» минимальный оклад изменился с 6 584 до 7 375, прирост − 791 ₽. Если раньше разница составляла 22 804 ₽, то после равного для всех повышения на 12% она стала 25 540 ₽. Разрыв стал ещё больше.

*Проблема состоит* в увеличении этого разрыва между зарплатами разных должностных категорий, когда зарплаты у тех, чей оклад выше, растут быстрее, чем у тех, чей оклад ниже.

Вместо повышения окладов на обозначенные проценты «в лоб», можно повысить на эти проценты значение среднего оклада по организации, а сами оклады − на разницу между значениями среднего оклада до и после повышения.

Всё просто, для примера возьмём организацию со следующей структурой:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **должность** | **кол-во человек на должности** | **оклад, ₽** | **разница с вышестоящей должностью, ₽** | **всего выплат, ₽** |
| директор | 1 | 50 000 | - | 50 000 |
| начальник отдела | 3 | 40 000 | 10 000 | 120 000 |
| работник | 15 | 30 000 | 10 000 | 450 000 |
| **всего:** | **19** |  |  | **620 000** |

Допустим, мы решили повысить зарплаты всем сотрудникам этой организации на 10%.

Тогда, если действовать по существующей схеме, получится следующее:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **должность** | **кол-во человек на должности** | **оклад, ₽** | **разница с вышестоящей должностью, ₽** | **всего выплат, ₽** |
| директор | 1 | 55 000 | - | 55 000 |
| начальник отдела | 3 | 44 000 | 11 000 | 132 000 |
| работник | 15 | 33 000 | 11 000 | 495 000 |
| **всего:** | **19** |  |  | **682 000** |

То есть вместе с повышением на 10% каждого оклада, на 10% увеличивается и разница между ними (10 000 × 110% = 11 000).

*Решение проблемы*: повышать средний оклад.

Если повысить средний оклад (СО) организации из примера, то получится следующее:

СО до повышения = 620 000 ₽ / 19 ≈ 32 631 ₽

СО после повышения = (620 000 ₽ × 110% ) / 19 ≈ 35 894 ₽

∆ СО = 35 894 ₽ – 32 631 ₽ = 3 263₽

Повышаем реальные оклады на эту сумму:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **должность** | **кол-во человек на должности** | **оклад, ₽** | **изменилась на** | **разница с вышестоящей должностью, ₽** | **всего выплат, ₽** |
| директор | 1 | 53 263 | ≈6,5% | - | 53 563 |
| начальник отдела | 3 | 43 263 | ≈8,1% | 10 000 | 129 729 |
| работник | 15 | 33 263 | ≈10,8% | 10 000 | 498 945 |
| **всего:** | **19** |  |  |  | **682 237** |

И несмотря на то, что в процентном соотношении у всех категорий оклады изменятся неодинаково, одинаковым будет сам прирост, ***разница в зарплатах*** между категориями ***останется прежней***, как и общая сумма выплат (разница в 237 ₽ − из-за погрешности в вычислениях).

Итог: в абсолютных значениях зарплаты у сотрудников всех категорий будут расти равномерно, не будет увеличиваться разрыв между большими и маленькими зарплатами.