

## ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: ХРОНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ

DOI: <https://doi.org/10.24891/kvhmgc>

EDN: <https://elibrary.ru/kvhmgc>

### Анна Витальевна АГАРЫЧЕВА

ответственный автор, заместитель начальника отдела трудовых отношений, оплаты и нормирования труда, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ВНИИ труда Минтруда России), Москва, Российская Федерация

e-mail: [aagarycheva@vcot.info](mailto:aagarycheva@vcot.info)

ORCID: отсутствует

SPIN: 2296-1694

### Виктория Александровна СКОВПЕНЬ

ведущий научный сотрудник, кандидат экономических наук, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ВНИИ труда Минтруда России), Москва, Российская Федерация

e-mail: [vaskovpen@yandex.ru](mailto:vaskovpen@yandex.ru)

ORCID: отсутствует

SPIN: 2920-4612

### Виктория Павловна СТАРОКОЖЕВА

младший научный сотрудник, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ВНИИ труда Минтруда России), Москва, Российская Федерация

e-mail: [starokozheva.vika@yandex.ru](mailto:starokozheva.vika@yandex.ru)

ORCID: отсутствует

SPIN: 2509-1160

#### История статьи:

Рег. № 719/2025

Получена 06.11.2025

Одобрена 10.12.2025

Доступна онлайн

26.02.2026

**Специальность:** 5.2.3

УДК 331.2

JEL: J31

#### Ключевые слова:

тарифная система  
оплаты труда, единая  
тарифная сетка, схема  
должностных окладов,  
оклад, дифференциация

#### Аннотация

**Предмет.** Проблемы правового регулирования трудовых отношений и оптимизации системы оплаты труда.

**Цели.** Выявление основных этапов развития тарифной системы оплаты труда в России, оценка возможностей по применению накопленного опыта в настоящее время.

**Методология.** Применен инструментарий контент-анализа, сравнительного и ретроспективного анализа.

**Результаты.** Подходы к формированию тарифной системы оплаты труда на протяжении десятилетий существенно менялись. Выделяются периоды использования единой тарифной сетки, специальных тарифных сеток для рабочих, схем должностных окладов для служащих, профессиональных квалификационных групп. Основными тарифообразующими факторами выступали уровень образования и стаж работы.

**Выводы.** Учет советского и российского опыта развития трудового законодательства может способствовать созданию справедливой и прозрачной системы оплаты труда работников государственных учреждений.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2025

**Для цитирования:** Агарычева А.В., Сквонь В.А., Старокожева В.П. Тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений: хронология развития и становления // Региональная экономика: теория и практика. – 2026. – № 2. – С. 143 – 159. DOI: 10.24891/kvnmgc EDN: KVNMGC

В современной России в развитии системы оплаты труда работников бюджетной сферы выделяются несколько периодов:

- период повсеместного действия Единой тарифной сетки (ЕТС) (1992–2004 гг.);
- период постепенного отказа от Единой тарифной сетки на региональном уровне (2005–2007 гг.);
- период после окончательной отмены Единой тарифной сетки для всех бюджетных учреждений и введения новых систем оплаты труда, основанных на профессиональных квалификационных группах (ПКГ) (с 2008 г. по настоящее время).

В настоящее время основным нормативно-правовым актом (НПА), регулирующим оплату труда в федеральных государственных учреждениях, является Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583<sup>1</sup>. В соответствии с этим актом с 1 декабря 2008 г. для работников федеральных бюджетных учреждений введены новые системы оплаты труда. Условия оплаты труда работников региональных государственных учреждений регламентируются нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ<sup>2</sup> были внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). В частности, ст. 144 стала определять порядок установления систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. О результатах внедрения новой системы оплаты труда работников бюджетной сферы высказывались Н.А. Волгин<sup>3</sup>, И.Ф. Демидов [1], Д.А. Ендовицкий, А.А. Федченко, Л.И. Клепикова<sup>4</sup>, Н.А. Абузярова<sup>5</sup>, Н.Н. Абакумова<sup>6</sup>, А.С. Бурмистрова, О.И. Литвинова, А.В. Просветова<sup>7</sup> и другие ученые.

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».  
URL: <https://base.garant.ru/193695/?ysclid=ml6vy2yqqz89002082>

<sup>2</sup> Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30.06.2006 № 90-ФЗ.  
URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61266/?ysclid=ml6w0fjbpw819875233](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61266/?ysclid=ml6w0fjbpw819875233)

<sup>3</sup> Волгин Н.А. Оплата труда как приоритет социальной политики и профсоюзной работы // Труд и социальные отношения. 2010. Т. 21. № 9. С. 26–31.

<sup>4</sup> Ендовицкий Д.А., Федченко А.А., Клепикова Л.И. Текущий анализ и оценка направлений модернизации системы оплаты труда сотрудников вуза // Вестник Воронежского государственного университета. Серия «Проблемы высшего образования». 2009. № 1. С. 60–67.

<sup>5</sup> Абузярова Н.А. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере // Журнал российского права. 2012. № 5. С. 35–46.

<sup>6</sup> Абакумова Н.Н. Влияние новой системы оплаты труда на результативность труда научно-педагогических работников // Управление. 2011. № 1-2. С. 52–60.

<sup>7</sup> Бурмистрова А.С., Литвинова О.И., Просветова А.В. Особенности введения новой системы оплаты труда в учреждениях среднего профессионального образования // Научные исследования в образовании. 2012. № 3. С. 10–15.

Тарифная система оплаты труда использовалась еще в Советской России 1918 г. для решения задачи по дифференциации заработной платы работников в зависимости от факторов, характеризующих качество их труда. Цель настоящего исследования – проследить историю становления тарифной системы оплаты труда в нашей стране, оценить возможности по применению накопленного опыта в настоящее время. Гипотеза исследования авторами формулируется следующим образом: подходы к тарифной системе отражают финансово-экономические возможности государства по обеспечению оплаты труда работников, в отношении которых оно является работодателем, что обуславливает ее параметры.

В ходе исследования проанализированы нормативно-правовые акты и научная литература, отражающая теоретические подходы к тарифной системе и практику ее реализации. Применение методов периодизации и ретроспективного метода позволило установить, что подходы к тарифной системе оплаты труда работников государственных учреждений в годы Советской власти и позднее неоднократно менялись (*табл. 1*). Так, Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР 1918 г. содержал положения, связанные с разработкой «тарифов» по «каждому роду труда» (ст. 55), распределением «трудящихся данной профессии по группам и категориям» и установлением по ним определенного размера вознаграждения (ст. 57). Понятие «тариф» трактовалось как «совокупность условий, касающихся вознаграждения за определенное количество и качество труда»<sup>8</sup>.

В Кодексе законов о труде РСФСР 1971 г. вопросам тарифной системы посвящены ст. 80 и 81, предусматривающие установление в централизованном порядке соответственно тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих. Кодекс законов о труде Российской Федерации 1992 г. допускал для рабочих применение помимо тарифных ставок окладов и бестарифных систем (ст. 80).

В первоначальной и действующей редакциях Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) тарифной системе оплаты труда посвящена ст. 143, которая содержит термин «тарифная система дифференциации заработной платы»; ранее из этой статьи была исключена нормы о применении ЕТС в отношении работников бюджетной сферы [2, 3]. Особенности развития тарифной системы оплаты труда работников бюджетной сферы показаны на *рис. 1*.

Единая тарифная сетка долгое время использовалась как инструмент формирования справедливой заработной платы, основанной на различиях видов труда по сложности. Так, С. Оцу отмечает, что Советский Союз создал систему, которая способна обеспечить справедливый уровень оплаты труда в соответствии с занимаемой должностью [4]. В периоды ее применения претерпевали изменения количество разрядов и диапазоны тарифной сетки (*рис. 2*). Так, Ф.Н. Ильясов отмечает, что при разработке первой тарифной сетки применялись суммарные методы оценки сложности труда<sup>9</sup>, а проведение непосредственно оценки сложности труда имело отраслевую и региональную специфику. Тарифообразующим факторам, учитываемым при установлении заработной платы работников, в КЗоТ 1918 г. была посвящена ст. 59 (*рис. 3*).

Декрет Совета народных комиссаров (СНК) РСФСР от 27.06.1918 «Об оплате труда служащих и рабочих Советских учреждений» в развитие положений ст. 60 КЗоТ РФ (вознаграждение каждого трудящегося определяется зачислением его в определенную группу и категорию) устанавливал разделение работников на четыре группы, каждая из которых подразделялась на три категории (по ним были перечислены соответствующие должности). Что касается непромышленной сферы, то «ответственные работники со специальными

<sup>8</sup> Канторович Я.А. Коллективный договор. Л.: Ленинградский губернский совет профессиональных союзов, 1925. 194 с.

<sup>9</sup> Ильясов Ф.Н. Тарифная сетка, система грейдов на основе закона Вебера // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2012. № 6. С. 128–135.

знаниями: врачи, инженеры, юристы» относились ко второй категории первой группы, и им был установлен оклад 750 руб. К первой категории первой группы были отнесены народные комиссары, заведующие Всероссийскими учреждениями (оклад – 800 руб.). Библиотекари относились ко второй категории второй группы (оклад – 600 руб.); учителя низших начальных училищ, заведующие учреждениями дошкольного воспитания – к первой категории третьей группы (оклад – 500 руб.). Можно утверждать, что в 1918 г. фактически была введена тарифная сетка по оплате труда служащих государственных учреждений (всего 12 разрядов, диапазон – 1:2,11). В этой тарифной сетке указывался общий размер заработной платы, поскольку другие элементы заработной платы в повременной системе оплаты труда работников того периода отсутствовали.

В марте 1919 г. была введена единая для всех отраслей народного хозяйства 35-разрядная тарифная сетка с диапазоном 1:5, состоявшая из разрядов («категорий») и соответствующих им размеров ставок в рублях (то есть, тарифные коэффициенты отсутствовали), а в уже в сентябре 1919 г. по причине роста цен ставки были повышены при сокращении диапазона сетки до 1:4 с соответствующим уменьшением соотношений по разрядам<sup>10</sup>. Созданная в первые годы Советской власти тарифная система была несовершенной, и ее пересмотр происходил «по линии усиления принципа личной материальной заинтересованности работника в результатах своего труда, более правильного и своевременного отражения основных изменений, происходивших в технике производства и организации труда»<sup>11</sup>.

Как отмечают ученые, Декрет Совета народных комиссаров РСФСР от 17.06.1920 «Общее положение о тарифе (Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР)» (Правила 1920 г.) фактически заменил собой Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. [5, 6]. Так, ст. 31 и 47 Правил 1920 г. предусматривали, что тарифная система, применяемая в отношении работников и государственных учреждений, и частных предприятий, разрабатывается производственными Союзами и утверждается Народным комиссариатом труда (НКТ) РСФСР. Согласно ст. 48 Правил 1920 г., претерпели некоторое изменение тарифообразующие факторы по сравнению с КЗоТ РСФСР 1918 г. (рис. 3). Представляется, что первый вариант перечня тарифообразующих факторов более полно отражает содержание труда работников. Правилами 1920 г. был введен в оборот используемый до настоящего времени термин «тарифный разряд» применительно к уровню квалификации работника (КЗоТ РСФСР 1918 г. оперировал только терминами «группы» и «категории»).

На III Всесоюзном съезде профессиональных союзов в 1920 г. была утверждена 17-разрядная единая тарифная сетка (принята постановлением Народного комиссариата труда РСФСР и Всероссийского центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС), введена с 1921 г.) с диапазоном 1:5, в которой рабочие тарифицировались по разрядам 1–9, служащие (счетно-конторские работники) – по разрядам 7–13, административно-технические работники – по разрядам 14–17. Диапазон тарифной сетки в 1923 г. был увеличен до 1:8, а для рабочих составлял 1:3,5.

Распределение по разрядам единой тарифной сетки работников непромышленной сферы покажем на примере Постановления Народного комиссариата труда РСФСР и ВЦСПС от 03.10.1922 «Об оплате труда работников печати», согласно которому из работников печати к 17 (максимальному) разряду относились ответственный редактор центральной газеты всероссийского значения, к 15 разряду – секретарь редакции, к 12 разряду – корректор. Репортеры и корреспонденты тарифицировались 10–14 разрядами.

<sup>10</sup> Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 15.08.1919 «О повышении заработной платы».

<sup>11</sup> Баткаев Р.А., Марков В.И. Дифференциация заработной платы в промышленности СССР. М.: Экономика, 1964. 239 с.

Исследователь Л.Ю. Федосеева указывает на следующее распределение по тарифным разрядам работников культуры:

- актеры, исполнявшие роли «крупного значения» (независимо от их размера и характера), работали по 15–17 разрядам;
- актеры-дублеры, а также актеры, исполнявшие первые роли, – по 13–15 разрядам;
- актеры, исполнявшие вторые роли, – по 11–13 разрядам.

Самая низкая тарификация была у «бессловесников» (у мимистов и статистов): они работали по 2–4 разрядам<sup>12</sup>.

К числу проблем, связанным с использованием тарифной сетки в рассматриваемый период, ученые относят введение процентных надбавок за «неучтенное время работы», за тяжесть условий работы, за квалификацию и т.п. Исследователи отмечают, что «надстройки» к тарифным ставкам достигли 63%, а вместе со «сдельными приработками» – 103%<sup>13</sup>. Данные проблемы были актуальны и в период применения Единой тарифной сетки (в конце XX – начале XXI в.).

Постановлением СНК СССР от 09.06.1925 была установлена штатно-окладная система оплаты труда для всех государственных служащих, сохранявшаяся на всем протяжении советского периода. Относительно реализации принципа равной оплаты за равный труд в примечании к п. 1 указанного Постановления сказано, что «оклады должностей, равноценных по ответственности и высоте квалификации, должны быть по возможности одинаковыми во всех учреждениях с учетом, однако, способа финансирования в порядке государственного бюджета или местного бюджета и территориального признака (района)».

Согласно постановлению НКТ СССР № 6, НКТ РСФСР № 2 от 17.01.1932, «НКТ союзных республик, НКТ автономных республик, краевые и областные отделы труда в месячный срок должны пересмотреть действующие системы должностных окладов», при этом «в схемах окладов должна быть установлена максимальная дифференциация окладов по каждой должности с разрывами между окладами не менее 10%». Установление конкретного размера оклада по схеме осуществлялось администрацией учреждения по соглашению с профессиональной организацией персонально каждому работнику в пределах утвержденных фондов заработной платы.

В штатно-окладной системе оплаты труда советских работников различных отраслей непромышленной сферы учитывались многочисленные факторы дифференциации должностных окладов (табл. 2). В основном применялись факторы образования и стажа работы, местности (город или село), а в ряде случаев – специфические отраслевые факторы. Введенная в государственных учреждениях непромышленной сферы штатно-окладная система оплаты труда подразумевала, что «каждому работнику устанавливается более или менее определенный круг повседневных функций и обязанностей» и соответствующий ему месячный должностной оклад (в централизованном порядке). Схемы должностных окладов были разработаны таким образом, чтобы ликвидировать «уравниловку» в оплате труда, обеспечить установление «максимальной дифференциации ставок по каждой должности (установление нескольких окладов), которые присваиваются персонально каждому работнику в прямой зависимости от объема и качества работы, опыта и квалифи-

---

<sup>12</sup> Федосеева Л.Ю. Оплата труда работников искусств в 1920-е – начале 1930-х гг. (на материалах Средней Волги) // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2011. № 8-4. С. 200–203.

<sup>13</sup> Бородин Л.И., Сафонова Е.И. Государственное регулирование трудовых отношений в годы НЭПа: формирование системы мотивации труда в промышленности. В кн.: Экономическая история. Обзорение. Т. 5. М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2000. С. 23–45.

кации»<sup>14</sup>. Как указывал Д.И. Правдин, «в 1970-е гг. на штатно-окладной системе находилось примерно 75–80% всех работников непромышленной сферы»<sup>15</sup>. Таким образом, на протяжении всего советского периода проводилась работа по совершенствованию тарифной системы оплаты труда работников непромышленной сферы.

После распада СССР (при переходе от плановой экономики к рыночной) было принято решение формировать систему оплаты труда работников на базе Единой тарифной сетки, которая за счет единого в разрезе отраслей размера тарифных коэффициентов и соответствующих им тарифных ставок по 18 разрядам оплаты труда была призвана «упорядочить соотношения в уровнях заработной платы в зависимости от сложности труда и квалификации работников». Использование Единой тарифной сетки позволило обеспечить единство в тарифном нормировании труда работников различных отраслей, отсутствие которого приводило к существенной дифференциации в тарифной оплате труда работников равной квалификации, и обеспечить равную оплату за труд равной сложности, требующий одинаковой квалификации работников бюджетной сферы. Единая тарифная сетка была результатом проведения оценки сложности труда руководителей, специалистов, технических исполнителей и рабочих в бюджетной сфере и представляла собой единую систему тарифного нормирования и тарифной оплаты труда.

В то же время в период действия ЕТС, который начался с принятием Постановления Правительства Российской Федерации от 14.10.1992 № 785<sup>16</sup>, тарифные коэффициенты неоднократно и существенно менялись; часто (особенно в середине 1990-х гг.) осуществлялось повышение тарифной ставки первого разряда из-за существенного роста цен. Для применения ЕТС в 1990-е гг. характерны:

- низкое соотношение между средней заработной платой в отраслях бюджетной сферы и ее уровнем по экономике в целом;
- наличие существенной просроченной задолженности по заработной плате в силу недостаточного финансирования.

Эти проблемы существовали и в период становления Советской России.

В целях повышения уровня заработной платы работников региональных бюджетных учреждений в некоторых субъектах Российской Федерации были введены не обоснованные квалификационными различиями доплаты к тарифным ставкам в дифференцированном размере по отраслям и должностям. Кроме того, во многих учреждениях осуществлялось завышение разрядов ЕТС относительно фактически требующихся (Р.А. Яковлев<sup>17</sup>). Такие же проблемы в организации оплаты труда работников непромышленного сектора возникли и ранее (например, перед упорядочением заработной платы, начавшемся в 1956 г.).

Названные недостатки относятся, скорее, не к сущности Единой тарифной сетки, а к практике ее применения (Ф.Н. Кадыров<sup>18</sup>), Г.М. Гайдаров, Л.П. Пчела, С.В. Макаров<sup>19</sup>). Иссле-

<sup>14</sup> Сборник законодательств по государственному нормированию заработной платы в управленческих аппаратах государственных учреждений, кооперативных и общественных организаций и промышленных предприятий. Саратов: Нижневолжское краевое издательство, 1932. 84 с.

<sup>15</sup> Правдин Д.И. Непромышленная сфера: эффективность и стимулирование. М.: Мысль, 1973. 301 с.

<sup>16</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки». URL: <https://base.garant.ru/100899/?ysclid=ml6w2v8zsl633170382>

<sup>17</sup> Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: Международный центр финансово-экономического развития, 2005. 525 с.

<sup>18</sup> Кадыров Ф.Н. Изменения в оплате труда работников бюджетной сферы: отказ от Единой тарифной сетки // Менеджер здравоохранения. 2007. № 11. С. 53–57.

<sup>19</sup> Гайдаров Г.М., Пчела Л.П., Макаров С.В. Переход учреждений здравоохранения на новые системы оплаты труда (сообщение 1). Основания для отмены Единой тарифной сетки // Сибирский медицинский

дователь А.Я. Линьков подчеркивает, что система, построенная на ЕТС, была «распределительной, уравнивающей и компенсационной, но не стимулирующей, не нацеленной на трудовую отдачу»<sup>20</sup>. В итоге от ЕТС было решено отказаться. В новых системах оплаты труда, заменивших ЕТС, основой для установления окладов (должностных окладов) работников бюджетной сферы стали выступать профессиональные квалификационные группы<sup>21</sup>. Однако предоставление каждому региону права в рамках новых систем оплаты труда самостоятельно формировать и утверждать подходы к установлению должностных окладов и других элементов заработной платы привело к многообразию используемых моделей оплаты труда, отсутствию единых подходов к определению размера заработной платы, существенным диспропорциям в должностных окладах по субъектам Российской Федерации и учреждениям.

Опыт применения Единой тарифной сетки имеется и на новых территориях России: в Донецкой Народной Республике (ДНР), Луганской Народной Республике (ЛНР), Херсонской и Запорожской областях. Данные регионы при регулировании трудовых отношений и оплаты труда начиная с 30.09.2022 руководствуются ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2571<sup>22</sup>. В марте 2023 г. ДНР, ЛНР, Запорожская область и Херсонская область приняли нормативные акты, регулирующие оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений социальной сферы<sup>23</sup>. Правовыми актами введена 25-разрядная ЕТС.

Стартовые условия по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы новых территорий России формируются на основе минимального должностного оклада (тарифной ставки), который не должен быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в России. Так, на 1 января 2022 г. МРОТ составлял 13 890 руб.<sup>24</sup>, а на 1 июня 2022 г. – 15 279 руб. Таким образом, среднее значение МРОТ за 2022 г. было решено принять на уровне 14 620 руб.<sup>25</sup>. Этот размер взят за минимальный должностной

журнал (Иркутск). 2009. Т. 86. № 3. С. 79–81.

<sup>20</sup> Линьков А.Я. Новая система оплаты труда: взгляд экономиста // Вестник Герценовского университета. 2009. № 1. С. 38–40.

<sup>21</sup> Группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

<sup>22</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области».

URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405967855/?ysclid=ml6w52plta110554171>

<sup>23</sup> Постановление Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы». URL: <https://pravdnr.ru/npa/postanovlenie-soveta-ministrov-doneczkoj-narodnoj-respubliki-ot-18-04-2015-g-%E2%84%96-6-4-ob-oplate-truda-rabotnikov-na-osnove-edinoj-tarifnoj-setki-razryadov-i-koefficientov-po-oplate-truda/?ysclid=ml6vjvbt618542901>; Постановление Правительства Луганской Народной Республики от 12.11.2015 № 02-04/327/15 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений». URL: <https://sovminlr.ru/akty-soveta-ministrov/postanovleniya/akty-soveta-ministrov/postanovleniya/487-o-sisteme-oplaty-truda-rabotnikov-gosudarstvennyh-uchrezhdeniy-luganskoy-narodnoy-respubliki.html?ysclid=ml6vlodefb7559382>; Указ Председателя Совета министров Военно-гражданской администрации Запорожской области от 09.12.2022 «О минимальном размере оплаты труда по Запорожской области».

URL: <https://zo.gov.ru/docs/show/1148>

<sup>24</sup> Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ.

URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_27572/?ysclid=ml6vtzc3lx736175204](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/?ysclid=ml6vtzc3lx736175204)

<sup>25</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 28.05.2022 № 973 «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увели-

оклад ЕТС (или оклад первого тарифного разряда ЕТС) в учреждениях ДНР, ЛНР (с 1 января 2025 г. размер повышен до 15 366 руб.), Запорожской и Херсонской областей, а в 2023 г. был закреплён в нормативно-правовых актах, регулирующих систему оплаты труда работников бюджетной сферы в соответствующем регионе. Благодаря установленным размерам должностных окладов можно говорить об увеличении для работников гарантированной части заработной платы после вхождения рассматриваемых регионов в состав России. Кроме того, на переходный период месячный фонд оплаты труда бюджетных учреждений новых территорий России был увеличен на 20%.

Проведенное исследование показало, что в советской экономике уровень образования и стаж работы были главными критериями дифференциации должностных окладов работников непромышленной сферы. В период применения ЕТС стаж работы был исключен из числа тарифообразующих факторов (учитывался при назначении стимулирующих выплат); такой же подход сохранился и после утверждения профессиональных квалификационных групп.

Параметры тарифной системы существенно менялись на протяжении всего рассмотренного периода. Первые тарифные системы отличались универсальностью. Они определяли необходимые соотношения в оплате труда не только рабочих, но и служащих и инженерно-технических работников. В то же время проблемы, связанные с организацией оплаты труда работников (в том числе проблемы тарифной системы), носят спиралевидный характер и актуализируются при возникновении схожей экономической ситуации, обуславливающей и предлагаемые государством подходы к их решению, что подтверждает гипотезу исследования. Это находит отражение и в параметрах единых тарифных сеток, которые имеют тенденцию к «сжатию дифференциации» в рамках каждого временного периода их применения.

В то же время практику использования Единой тарифной сетки следует считать положительной, поскольку ее построение на основе оценки сложности труда позволяет обеспечить реализацию принципа «равная оплата за труд равной ценности» в масштабах бюджетной сферы, что приводит к созданию справедливой и прозрачной системы оплаты труда, способствует развитию кадрового потенциала бюджетных учреждений и позволяет работнику планировать свою карьеру по мере роста квалификации.

Таким образом, авторы рекомендуют разработать для бюджетных учреждений тарифную сетку, которая базируется на уровнях квалификации, закрепленных в профессиональных стандартах, и применить дробную дифференциацию посредством введения подуровней. Это позволит обеспечить единство тарифного нормирования и тарифной системы оплаты труда. Такая практика уже распространена на уровне отраслевых соглашений во внебюджетном секторе экономики (пример – лифтовая отрасль, сфера вертикального транспорта) [7]. При этом размеры тарифных коэффициентов и число тарифных разрядов должны быть рассчитаны на научной основе с проведением оценки сложности труда по унифицированной методике.

---

чения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым – шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202205300031?ysclid=ml6vvjys1f162958269>

**Таблица 1****Россия и СССР: подходы к формированию тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений (1918–2023 гг.)****Table 1****Russia and the USSR: Approaches to the formation of the wage tariff system for employees of state institutions (1918–2023)**

Период	Подход
1918 г.	Схема ставок заработной платы
1919–1924 г.	Единая тарифная сетка
1925–1991 гг.	Схемы должностных окладов для служащих, тарифные сетки для рабочих
1992–2006 гг.	Единая тарифная сетка
2007 г.	Профессиональные квалификационные группы
2023 г.	Единая тарифная сетка для ДНР, ЛНР, Херсонской и Запорожской областей

*Источник:* авторская разработка на основе нормативно-правовых документов*Source:* Authoring, based on regulatory legal documents**Таблица 2****СССР: факторы дифференциации должностных окладов специалистов непромышленных отраслей****Table 2****USSR: Factors differentiating salaries of specialists in non-production sectors**

Отрасль	Категория работников	Документ	Уровень образования
Высшее образование	Профессорско-преподавательский состав вузов	Постановление СНК СССР от 11.11.1937 № 2000	–
	Профессорско-преподавательский состав вузов	Постановление ЦК КПСС, Совета министров СССР, ВЦСПС от 13.03.1987 № 329	–
Начальное и среднее образование	Учителя начальных, неполных средних и средних школ и педагогических техникумов	Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 09.04.1936	+
	Учителя начальных, неполных средних и средних школ и преподаватели педагогических училищ	Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 11.08.1943 № 875	+
	Педагогические работники школ, детских садов, средних специальных учебных заведений	Постановление ЦК КПСС, Совета министров СССР, ВЦСПС от 15.07.1964 № 620	+
	Преподаватели, методисты	Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 № 193/7-69	+
Наука	Научные работники научно-исследовательских институтов, находящихся в ведении Народного комиссариата просвещения РСФСР	Постановление НКТ РСФСР от 01.04.1932 № 13	+
	Научные работники научно-исследовательских институтов органов здравоохранения РСФСР	Постановление НКТ РСФСР от 10.04.1932 № 14	+
	Научные сотрудники научно-исследовательских институтов органов здравоохранения	Постановление СНК СССР от 13.09.1942 № 1532, приказ по Народному комиссариату здравоохранения СССР от 19.09.1942 № 465	–
	Научные работники научно-исследовательских институтов учреждений промышленности	Постановление ЦК КПСС, Совета министров СССР, ВЦСПС от 22.05.1985 № 462	–

Здравоохранение	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Постановление НКТ СССР от 08.01.1932 № 3	+
	Медицинские сестры, санитары и санитарки больниц и лечебно-санаторных учреждений	Постановление СНК СССР от 10.12.1937 № 2123	+
	Врачи	Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 13.12.1942 № 1974	-
	Средний и младший медицинский персонал		-
	Врачебный персонал	Постановление ЦК КПСС, Совета министров СССР, ВЦСПС от 15.07.1964 № 620	-
Средний и младший медицинский персонал	-		
Культура и искусство	Художественный, административный и технический персонал театров	Постановление СНК СССР от 22.09.1939 № 1528	-
	Концертные исполнители (вокалисты, аккомпаниаторы, инструменталисты, артисты балета и др.)	Приказ Комитета по делам искусств при СНК СССР от 16.12.1940 № 752	-
	Библиотекари, библиографы	Постановление ЦК КПСС, Совета министров СССР, ВЦСПС от 15.07.1964 № 620	+
	Работники музеев, домов культуры, планетариев и др.		-
	Библиотекари, библиографы	Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС от 05.01.1990 № 5/1-2	+
Артистический персонал	-		

*Продолжение*

<b>Отрасль</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Стаж работы</b>
Высшее образование	Профессорско-преподавательский состав вузов	+
	Профессорско-преподавательский состав вузов	+
Начальное и среднее образование	Учителя начальных, неполных средних и средних школ и педагогических техникумов	+
	Учителя начальных, неполных средних и средних школ и преподаватели педагогических училищ	+
	Педагогические работники школ, детских садов, средних специальных учебных заведений	+
	Преподаватели, методисты	-
Наука	Научные работники научно-исследовательских институтов, находящихся в ведении Народного комиссариата просвещения РСФСР	+
	Научные работники научно-исследовательских институтов органов здравоохранения РСФСР	+
	Научные сотрудники научно-исследовательских институтов органов здравоохранения	+
	Научные работники научно-исследовательских институтов учреждений промышленности	-
Здравоохранение	Врачи, средний и младший медицинский персонал	+
	Медицинские сестры, санитары и санитарки больниц и лечебно-санаторных учреждений	+
	Врачи	+
	Средний и младший медицинский персонал	+
	Врачебный персонал	+
Культура и искусство	Средний и младший медицинский персонал	+
	Художественный, административный и технический персонал театров	-
	Концертные исполнители (вокалисты, аккомпаниаторы, инструменталисты, артисты балета и др.)	-
	Библиотекари, библиографы	+
	Работники музеев, домов культуры, планетариев и др.	-
	Библиотекари, библиографы	-
Артистический персонал	-	

*Продолжение*

<b>Отрасль</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Местность (город, село)</b>
Высшее образование	Профессорско-преподавательский состав вузов	-
	Профессорско-преподавательский состав вузов	-
Начальное и среднее образование	Учителя начальных, неполных средних и средних школ и педагогических техникумов	+
	Учителя начальных, неполных средних и средних школ и преподаватели педагогических училищ	+
	Педагогические работники школ, детских садов, средних специальных учебных заведений	-
	Преподаватели, методисты	-
Наука	Научные работники научно-исследовательских институтов, находящихся в ведении Народного комиссариата просвещения РСФСР	-
	Научные работники научно-исследовательских институтов органов здравоохранения РСФСР	Деление на две группы: первая группа – Москва, Ленинград и важнейшие новостройки; вторая группа – прочие города и местности
	Научные сотрудники научно-исследовательских институтов органов здравоохранения	-
	Научные работники научно-исследовательских институтов учреждений промышленности	-
Здравоохранение	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Выделение трех групп территорий страны
	Медицинские сестры, санитары и санитарки больниц и лечебно-санаторных учреждений	+
	Врачи	+
	Средний и младший медицинский персонал	-
	Врачебный персонал	+
	Средний и младший медицинский персонал	-
Культура и искусство	Художественный, административный и технический персонал театров	-
	Концертные исполнители (вокалисты, аккомпаниаторы, инструменталисты, артисты балета и др.)	-
	Библиотекари, библиографы	-
	Работники музеев, домов культуры, планетариев и др.	-
	Библиотекари, библиографы	-
	Артистический персонал	-

*Продолжение*

<b>Отрасль</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Другое</b>
Высшее образование	Профессорско-преподавательский состав вузов	Ученая степень
	Профессорско-преподавательский состав вузов	Ученая степень
Начальное и среднее образование	Учителя начальных, неполных средних и средних школ и педагогических техникумов	-
	Учителя начальных, неполных средних и средних школ и преподаватели педагогических училищ	Преподаваемые предметы
	Педагогические работники школ, детских садов, средних специальных учебных заведений	-
	Преподаватели, методисты	-
Наука	Научные работники научно-исследовательских институтов, находящихся в ведении Народного комиссариата просвещения РСФСР	Группы учреждений в зависимости от ведомственной подчиненности, объем выполняемой работы и др.
	Научные работники научно-исследовательских институтов органов здравоохранения РСФСР	Группы учреждений в зависимости от ведомственной подчиненности, объем выполняемой работы, проявление производственной инициативы, рационализаторские мероприятия и др.
	Научные сотрудники научно-исследовательских институтов органов здравоохранения	Ученая степень
	Научные работники научно-исследовательских институтов учреждений промышленности	Категория научно-исследовательских институтов, ученая степень
Здравоохранение	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Объем выполняемой работы, качество и результаты работы
	Медицинские сестры, санитары и санитарки больниц и лечебно-санаторных учреждений	-
	Врачи	-
	Средний и младший медицинский персонал	-
	Врачебный персонал	-
	Средний и младший медицинский персонал	-
Культура и искусство	Художественный, административный и технический персонал театров	Категория работников (высшая, первая, вторая, третья, четвертая, вспомогательный персонал)
	Концертные исполнители (вокалисты, аккомпаниаторы, инструменталисты, артисты балета и др.)	Категория работников (высшая, первая, вторая, третья, четвертая, вспомогательный персонал)
	Библиотекари, библиографы	-
	Работники музеев, домов культуры, планетариев и др.	Группа учреждений
	Библиотекари, библиографы	-
	Артистический персонал	Категория работников (вторая, первая, высшая, ведущий мастер сцены); для театров - вид учреждения

*Источник:* авторская разработка на основе нормативно-правовых документов

*Source:* Authoring, based on regulatory legal documents

**Рисунок 1**

**Россия и СССР: развитие тарифной системы оплаты труда работников бюджетной сферы**

**Figure 1**

**Russia and the USSR: Development of the wage tariff system for public sector employees**



*Примечание.* ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник.

*Источник:* авторская разработка на основе нормативно-правовых документов

*Source:* Authoring, based on regulatory legal documents

**Рисунок 2**

**Россия и СССР: параметры единых тарифных сеток, применявшихся для работников государственных учреждений в отдельные периоды (1918–2023 гг.)**

**Figure 2**

**Russia and the USSR: Parameters of unified tariff grids applied to employees of state institutions in various periods (1918–2023)**



*Примечание.* 2023 г.: в ДНР, ЛНР, Херсонской и Запорожской областях используется Единая тарифная сетка, а в остальных регионах России действительны профессиональные квалификационные группы.

*Источник:* авторская разработка на основе нормативно-правовых документов

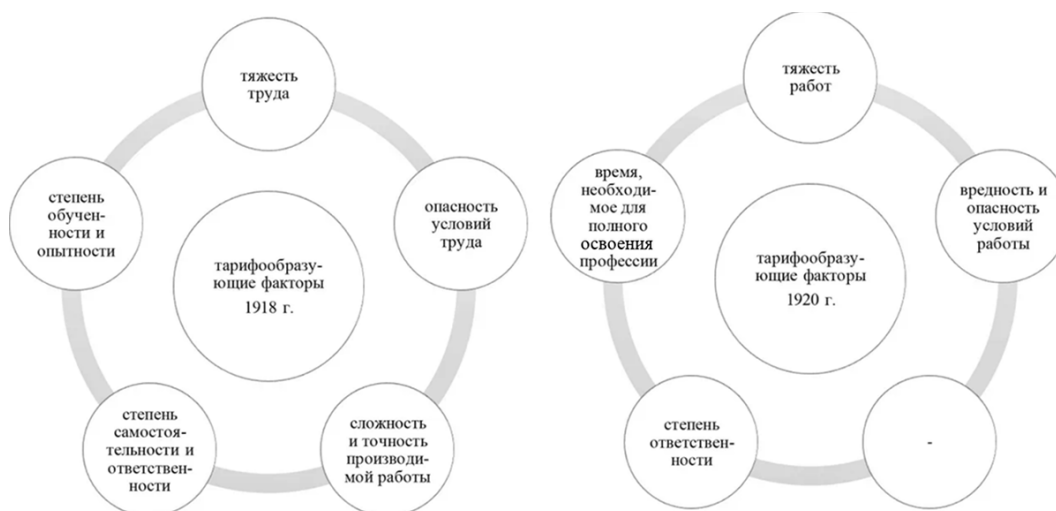
*Source:* Authoring, based on regulatory legal documents

**Рисунок 3**

**Россия: тарифообразующие факторы, которые учитывались при установлении заработной платы работников (1918, 1920 гг.)**

**Figure 3**

**Russia: Tariff-forming factors that were taken into account in setting workers' wages (1918, 1920)**



*Источник:* авторская разработка на основе нормативно-правовых документов

*Source:* Authoring, based on regulatory legal documents

**Список литературы**

1. Волгин Н.А., Демидов И.Ф. Эффективность системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: новые сюжеты исследования, методика оценки, практическая направленность // Труд и социальные отношения. 2015. Т. 26. № 1. С. 15–25. EDN: TRV DAT
2. Сафонов А.Л. Трудовой кодекс: 20 лет спустя // Социально-трудовые исследования. 2022. № 2. С. 20–29. EDN: XCKGYD
3. Сковпень В.А., Агарычева А.В., Старокожева В.П. Оценка сложности труда – инструмент реализации принципа справедливости в оплате труда // Экономика труда. 2023. Т. 10. № 10. С. 1599–1618. EDN: MFDVYI
4. Ohtsu S. Soviet Wage Reform under «Perestroika». *Acta Slavica Iaponica*, 1989, iss. 7, pp. 97–119. URL: <https://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/bitstream/2115/7990/1/KJ00000034157.pdf>
5. Иванов А.Б. Первая кодификация российского трудового права (к 100-летию принятия Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.) // Вестник Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». 2018. № 3. С. 53–57. EDN: YAHIP
6. Скачкова Г.С. Трудовой договор в России: от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2017. Т. 12. № 2. С. 145–173. EDN: YJANEF
7. Сковпень В.А., Агарычева А.В., Старокожева В.П. Тарифное нормирование и тарифная оплата труда: обязательства, зафиксированные в отраслевых соглашениях // Экономика труда. 2024. Т. 11. № 9. С. 1443–1460. EDN: TZINEJ

### **Информация о конфликте интересов**

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

## THE WAGE SYSTEM FOR EMPLOYEES OF STATE INSTITUTIONS: THE CHRONOLOGY OF DEVELOPMENT AND FORMATION

DOI: <https://doi.org/10.24891/kvhmgc>

EDN: <https://elibrary.ru/kvhmgc>

### Anna V. AGARYCHEVA

Corresponding author, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

e-mail: [aagarycheva@vcot.info](mailto:aagarycheva@vcot.info)

ORCID: not available

### Viktoriya A. SKOVPEN'

All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

e-mail: [vaskovpen@yandex.ru](mailto:vaskovpen@yandex.ru)

ORCID: not available

### Viktoriya P. STAROKOZHEVA

All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

e-mail: [starokozheva.vika@yandex.ru](mailto:starokozheva.vika@yandex.ru)

ORCID: not available

#### Article history:

Article No. 719/2025

Received 06 Nov 2025

Accepted 10 Dec 2025

Available online

26 Feb 2026

#### JEL Classification: J31

**Keywords:** wage system, unified pay scale, salary structure, salary, differentiation

#### Abstract

**Subject.** Problems of legal regulation of labor relations and optimization of the remuneration system.

**Objectives.** Identification of the main stages of the development of the wage tariff system in Russia, assessment of the possibilities for applying the accumulated experience at present.

**Methods.** The tools of content analysis, comparative analysis, and retrospective analysis were applied.

**Results.** Approaches to the formation of the wage tariff system have changed significantly over the decades. Periods of using a unified tariff grid, special tariff grids for workers, salary scales for employees, and professional qualification groups are distinguished. The main factors determining rates were the level of education and work experience.

**Conclusions.** Taking into account the Soviet and Russian experience in the development of labor legislation can contribute to the creation of a fair and transparent system of remuneration for employees of state institutions.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2025

**Please cite this article as:** Agarycheva A.V., Skovpen' V.A., Starokozheva V.P. The wage system for employees of state institutions: The chronology of development and formation. *Regional Economics: Theory and Practice*, 2026, iss. 2, pp. 143–159. DOI: 10.24891/kvhmgc EDN: KVHMG

#### References

1. Volgin N.A., Demidov I.F. [Effectiveness of compensation system in the public (municipal) institutions: new plots of research, assessment technique, practical orientation]. *Trud i sotsial'nye otnosheniya*, 2015, vol. 26, iss. 1, pp. 15–25. (In Russ.) EDN: TRVDAT

2. Safonov A.L. [Labor code: 20 years later]. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*, 2022, no. 2, pp. 20–29. (In Russ.) EDN: XCKGYD
3. Skovpen V.A., Agarycheva A.V., Starokozheva V.P. [Job evaluation as a tool for implementing the principle of pay equity]. *Ekonomika truda*, 2023, vol. 10, iss. 10, pp. 1599–1618. (In Russ.) EDN: MFDBYI
4. Ohtsu S. Soviet Wage Reform under «Perestroika». *Acta Slavica Iaponica*, 1989, iss. 7, pp. 97–119. URL: <https://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/bitstream/2115/7990/1/KJ00000034157.pdf>
5. Ivanov A.B. [The first codification of the Russian labor law (to the 100th anniversary of the adoption of the Labor code of the RSFSR of 1918)]. *Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta imeni P.G. Demidova. Seriya «Gumanitarnye nauki»*, 2018, no. 3, pp. 53–57. (In Russ.) EDN: YAHIP
6. Skachkova G.S. [Contract of employment in Russia: From Labor code 1918 to Labor code 2001]. *Trudy Instituta gosudarstva i prava Rossiiskoi akademii nauk*, 2017, vol. 12, iss. 2, pp. 145–173. (In Russ.) EDN: YJAHEF
7. Skovpen V.A., Agarycheva A.V., Starokozheva V.P. [Tariff rationing of labor and tariff wage: commitments in industry agreements]. *Ekonomika truda*, 2024, vol. 11, iss. 9, pp. 1443–1460. (In Russ.) EDN: TZIHEJ

#### **Conflict-of-interest notification**

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.