



Оригинальная статья  
УДК 331.127:351.883(470)  
JEL J31, J38, H75, H77, R12  
[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2026\\_22\\_1\\_7\\_105\\_116](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_1_7_105_116)  
EDN BXNIGQ

## Региональная политика в области оплаты труда в бюджетной сфере: опыт Донецкой Народной Республики

Алексей Владимирович Половян<sup>1</sup>, Карина Игоревна Синицына<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Институт экономических исследований, Донецк, Россия

<sup>1</sup> (polovyan@yandex.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-8570-6202>)

<sup>2</sup> (sinitsinak@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-4893-5089>)

### Аннотация

Исследование посвящено анализу системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики в контексте её интеграции в социально-экономическое пространство Российской Федерации. Цель работы – комплексный анализ действующих нормативных правовых актов, регулирующих систему оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в Донецкой Народной Республике, выявление их слабых мест и противоречий, а также формулирование практических предложений по совершенствованию системы оплаты труда с учётом принципов социальной справедливости, эффективности и устойчивости. В качестве методологической основы использованы правовой, сравнительно-правовой, статистический и институциональный анализ, дополненные качественным контент-анализом и экспертной оценкой. Эмпирическую базу составили Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 г. № 17-2, федеральные и региональные нормативные акты, данные Росстата, отчёты Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики, а также аналитические материалы научных и экспертных источников за 2020–2025 гг. Установлено, что текущая система, несмотря на высокую детализацию выплат, воспроизводит диспропорции между отраслями и территориями, не обеспечивает достойного уровня заработной платы (в частности, в научной сфере – в 2–4 раза ниже, чем в соседних регионах РФ) и делает стимулирующие надбавки зависимыми от бюджетной конъюнктуры. Подтверждена гипотеза о том, что отсутствие устойчивых гарантий по индексации и прозрачных критериев оценки эффективности труда усиливает кадровую нестабильность и снижает качество публичных услуг. Выводы подчёркивают необходимость перехода к гибкой, но предсказуемой модели оплаты труда, основанной на обязательной индексации, дифференциации по квалификации и условиям труда, а также гармонизации федерального и регионального регулирования.

**Ключевые слова:** оплата труда, бюджетная сфера, региональная интеграция, стимулирующие выплаты, тарифная система, социальная справедливость, кадровая политика, индексация доходов, нормативно-правовое регулирование

**Для цитирования:** Половян А.В., Синицына К.И. Региональная политика в области оплаты труда в бюджетной сфере: опыт Донецкой Народной Республики // Уровень жизни населения регионов России. 2026. Том 22. № 1. С. 105–116. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2026\\_22\\_1\\_7\\_105\\_116](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_1_7_105_116)  
EDN BXNIGQ



RAR (Research Article Report)  
JEL J31, J38, H75, H77, R12  
[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2026\\_22\\_1\\_7\\_105\\_116](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_1_7_105_116)

## Regional Wage Policy in the Public Sector: the Experience of the Donetsk People's Republic

Aleksey V. Polovyan<sup>1</sup>, Karina I. Sinitsyna<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Economic Research Institute, Donetsk, Russia

<sup>1</sup> (polovyan@yandex.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-8570-6202>)

<sup>2</sup> (sinitsinak@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-4893-5089>)

### Abstract

This study examines the remuneration system for employees of state and municipal institutions in the Donetsk People's Republic within the context of its integration into the socio-economic space of the Russian Federation. The purpose of the work is a comprehensive analysis of the current legal and regulatory acts the remuneration system for employees of state and municipal institutions in the Donetsk People's Republic, identifying their weaknesses and contradictions, as well as formulating practical proposals to improve the remuneration system, taking into account the principles of social justice, efficiency and sustainability. The methodological framework combines legal and comparative legal analysis, statistical and institutional approaches, supplemented by qualitative content analysis and expert evaluation. The empirical basis includes Government Resolution of the Donetsk People's Republic dated 03/16/2023 No. 17-2, federal and regional regulatory acts, Rosstat data, reports from the Ministry of Labour and Social Policy of the Donetsk People's Republic, and analytical materials from academic and expert sources published between 2020 and 2025. The study finds that, despite the high level of detail in the current wage structure, the system perpetuates inter-sectoral and inter-regional disparities, fails to ensure a decent wage level (e.g., in the scientific sector, wages are 2–4 times lower than in neighboring regions of the Russian Federation), and ties incentive payments to volatile budgetary conditions. The hypothesis is confirmed that the lack of guaranteed, systematic indexation and transparent performance evaluation criteria exacerbates workforce instability and undermines the quality of public services. The findings underscore the need to transition toward a flexible yet predictable wage model grounded in mandatory income indexation, differentiation based on qualifications and working conditions, and harmonization between federal and regional regulatory frameworks.

© Половян Е.В., Синицына К.И., 2026

**Keywords:** remuneration, public sector, regional integration, incentive payments, tariff wage system, social equity, human resources policy, income indexation, legal and regulatory framework

**For citation:** Polovyan A.V., Sinitsyna K.I. Regional Wage Policy in the Public Sector: the Experience of the Donetsk People's Republic. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2026;22(1):105–116. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2026\\_22\\_1\\_7\\_105\\_116](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_1_7_105_116) (In Russ.)

## Введение

Сложившийся в настоящее время дисбаланс на рынке труда во многом обусловлен экстенсивной моделью экономического роста, особенностью которой является ограничения на рост стоимости труда<sup>1</sup> [1; 2]. В этих условиях низкая стоимость труда также выступает как скрытый источник кредитования бизнеса и позволяет определённое время поддерживать высокие темпы роста. Однако любая модель экстенсивного роста ограничена имеющимися ресурсами (особенно трудовыми). И в этот период начинается конкуренция за ограниченный ресурс, которая и приводит к существенным дисбалансам. Стимулирование перетока трудовых ресурсов в приоритетные сектора экономики (в т.ч. путём государственного субсидирования) только усиливает данные тенденции. Безусловно, система оплаты (особенно в бюджетной сфере) не позволяет полностью устранить данное фундаментальное противоречие, однако может выступать инструментом его сглаживания, особенно для бюджетных учреждений. Тем не менее существующая система оплаты труда не только не нивелирует данные противоречия, но и усиливает их как в территориальном, так и в отраслевом разрезе.

Современные исследования оплаты труда в государственном секторе охватывают широкий спектр проблем – от межстрановых различий в уровнях заработной платы и премий до влияния институциональных факторов на коррупцию и социальную справедливость. Анализ представленных работ позволяет выделить несколько ключевых направлений.

1. *Государственный сектор и заработная плата.* Вопрос о существовании «премии» за работу в государственном секторе остаётся дискуссионным и сильно зависит от контекста. В случае Вьетнама, несмотря на более высокие средние заработные платы в публичном секторе, контроль за характеристиками работников и рабочих мест (через метод сопоставления по склонности) пока-

зывает, что на самом деле государственные служащие получают на 17,6–27,8% меньше, чем их коллеги в частном секторе, и при этом получают более низкую отдачу от человеческого капитала. Это сигнализирует о риске дефицита квалифицированных кадров в будущем [3].

2. *Роль институтов и эффективность мер по борьбе с коррупцией.* Исследование D.C. Guritno и соавторов ставит под сомнение популярную гипотезу о том, что повышение заработной платы в госсекторе снижает коррупцию [4]. На основе данных по 42 развивающимся странам авторы показывают, что укрепление институтов (особенно ограничений на власть правительства и прозрачности регулирования) действительно снижает коррупцию – но только на средних и высоких уровнях её распространённости. При этом заработная плата сама по себе, а также как модератор институционального эффекта, статистически значимого влияния не оказывает [4]. Это подтверждает, что антикоррупционная политика должна строиться на институциональных, а не чисто экономических мерах.

3. *Межрегиональные и межгрупповые различия в оплате труда.* В Китае значительный разрыв в заработной плате между сельскими мигрантами и местными городскими жителями объясняется не только индивидуальными характеристиками (образование, опыт), но и секторальной принадлежностью, гендерной дискриминацией и региональными особенностями [5]. Это подчёркивает важность комплексного подхода к анализу неравенства, учитывающего как рыночные, так и институциональные барьеры.

4. *Опыт стран Европы: связь модели роста и политики заработной платы.* В европейском контексте государственный сектор рассматривается не только как работодатель, но и как ключевой элемент модели экономического роста. В странах Средиземноморья (Франция, Италия, Испания, Португалия) до кризиса 2010-х гг. наблюдались разные модели регулирования заработной платы: централизованные (Франция, Португалия) против децентрализованные и фрагментированные (Италия, Испания). После кризиса все страны перешли к сдерживанию зарплат в госсекторе как инструменту «внутренней девальвации» [6]. Это

<sup>1</sup> Богатство, бедность и социальные лифты. Какой доход у россиян, есть ли шанс подняться // Новые известия [сайт]. URL: <https://newizv.ru/news/2025-04-07/bogatstvo-bednost-i-sotsialnye-lifty-kakoy-dohod-u-rossiyan-est-li-shans-podnyatsya-436428?ysclid=mbxcliqia473009219> (дата обращения: 12.11.2025).

подтверждает, что политика госзарботной платы тесно связана с макроэкономической стратегией и степенью централизации управления [7].

5. *Российская модель: дисбаланс и утрата справедливости.* В России реформа системы оплаты труда, начатая в 2008 г., привела к чрезмерной дифференциации зарплат за счёт роста переменной (стимулирующей) части – часто до 50% и более от общего дохода. Это, по мнению ряда исследователей (А.Л. Сафонова, Ю.В. Долженковой, О.В. Богачевой и О.В. Смородинова), нарушило принцип «равной оплаты за равный труд», снизило мотивацию и спровоцировало отток кадров из бюджетной сферы [8; 9]. Анализ эволюции системы оплаты труда в Российской Федерации показывает недостаточную гибкость и отсутствие научно обоснованных нормативов дифференциации [10; 11]. Вместе с тем Н.А. Волгиным подчёркивается необходимость поиска «золотой середины»: избегать как уравниловки, так и чрезмерного неравенства – например, опираясь на соотношение 1:3 как разумный предел дифференциации [12].

Однако значительная часть исследований имеет узкоспециализированный или ведомственный характер и не охватывает комплексную оценку всех уровней системы – от нормотворчества до практики применения на местах. Кроме того, многие исследования ориентированы на федеральный уровень, в то время как практика субъектов Российской Федерации, особенно новых территорий (как в случае с Донецкой Народной Республикой), требует отдельного анализа в силу специфики законодательства, ресурсных ограничений и социальной структуры занятости.

Объект исследования – система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики. Предмет исследования – нормативно-правовые акты и практики их применения, регулирующие размер, структуру и динамику заработной платы в бюджетной сфере Донецкой Народной Республики.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ действующих нормативных правовых актов, регулирующих систему оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в Донецкой Народной Республике, выявление их слабых мест и противоречий, а также формулирование практических предложений по совершенствованию системы оплаты труда с учётом принципов социальной справедливости, эффективности и устойчивости.

В рамках достижения цели исследования необходимо решить следующие задачи:

1. Проанализировать действующие нормативные акты, регулирующие систему оплаты тру-

да работников бюджетной сферы на федеральном и региональном уровнях;

2. Выявить противоречия и недостатки в существующей системе, с акцентом на конкретные случаи из региональной практики (например, Донецкой Народной Республики);

3. Предложить рекомендации по корректровке нормативной базы, формированию новой модели оплаты труда с высокой степенью предсказуемости, справедливости и дифференцированности.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что несогласованность федерального и регионального законодательства в системе оплаты труда в бюджетной сфере Донецкой Народной Республики приводят к росту социальной напряжённости, оттоку кадров и снижению качества публичных услуг. Внедрение унифицированной, но гибкой модели оплаты труда, учитывающей как федеральные стандарты, так и местные социально-экономические условия, позволит снизить вышеуказанные риски и укрепить социальную устойчивость региона.

#### **Теоретические и методологические положения**

Необходимость реформы системы оплаты труда в Российской Федерации обусловлена целым комплексом экономических, социальных и политических факторов. Реформирование является комплексной задачей и предполагает достижение ряда взаимосвязанных результатов, направленных на улучшение как экономических, так и социальных аспектов.

#### *Экономический аспект актуальности реформы.*

Во-первых, реформа системы оплаты труда призвана повысить производительность труда. Необходим переход от экстенсивной модели экономического роста к интенсивной, а важным фактором становится производительность труда. Российская экономика нуждается в постоянном увеличении эффективности использования трудовых ресурсов. Нынешняя система оплаты труда, во многих случаях, не стимулирует работников к максимальной отдаче и применению инновационных подходов в своей деятельности. Зачастую, размер заработной платы слабо связан с результатами труда, квалификацией и вкладом конкретного работника в общий успех предприятия<sup>2</sup>. Реформа, направленная на установление чёткой взаимосвязи между этими параметрами, способна мотивировать работников к более качественному и производительному труду.

Во-вторых, реформа должна способствовать оптимизации затрат на оплату труда. Внедрение

<sup>2</sup> Не меньше проблемой в бюджетном секторе является наличие непроизводительных задач (например, постоянных и «бесцельных» отчётов).

более гибких систем оплаты, учитывающих специфику конкретных отраслей и предприятий, позволяет более эффективно распределять фонд оплаты труда и направлять средства на стимулирование наиболее квалифицированных и продуктивных работников.

В-третьих, реформа системы оплаты труда необходима для привлечения и удержания квалифицированных кадров. Конкуренция за таланты на рынке труда постоянно растет, и предприятия, предлагающие устаревшие и неконкурентоспособные системы оплаты труда, рискуют потерять лучших работников. Система оплаты труда должна обеспечивать достаточный уровень оплаты труда не только для опытных сотрудников, но и для молодых специалистов.

#### *Социальный аспект актуальности реформы.*

Во-первых, реформа системы оплаты труда призвана сократить неравенство в доходах. Разрыв между доходами самых богатых и самых бедных слоёв населения в России остаётся значительным и является источником социальной напряжённости [13-14]. Реформа, направленная на повышение минимального размера оплаты труда до уровня, обеспечивающего достойную жизнь, а также на стимулирование роста заработной платы низкооплачиваемых работников, может способствовать сокращению неравенства в доходах и повышению социальной справедливости.

Во-вторых, реформа должна обеспечить необходимый уровень жизни работников. Поскольку у наёмных работников заработная плата часто является основным источником дохода, то её размер должен обеспечивать возможность удовлетворения основных потребностей, принятых в обществе.

#### **Использованные данные и методы работы с ними**

В исследовании использован комплексный подход, сочетающий анализ нормативно-правовых актов, статистических данных и материалов экспертных оценок. Основу эмпирической базы составили официальные документы, регулирующие оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений в Донецкой Народной Республике, в первую очередь – Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 г. № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики» (далее – Постановление №17-2)<sup>3</sup>, а также сопутствующие локальные акты, коллек-

тивные договоры и штатные расписания бюджетных организаций. Для сравнительного анализа были привлечены нормативные акты субъектов Российской Федерации (в частности, Республики Татарстан, Ростовской, Белгородской и Курской областей), а также федеральные правовые акты, включая Трудовой кодекс Российской Федерации и Указы Президента Российской Федерации.

Статистическая информация получена из открытых источников Федеральной службы государственной статистики, а также из официальных отчётов Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики.

Методологическую основу исследования составили: правовой анализ использован для выявления противоречий, пробелов и несогласованностей в нормативно-правовой базе; сравнительно-правовой метод применён для сопоставления региональной модели оплаты труда в Донецкой Народной Республике с практиками других субъектов Российской Федерации; статистический анализ использован для оценки динамики и структуры заработной платы, а также выявления территориальных и отраслевых диспропорций; институциональный анализ применён для интерпретации системы оплаты труда как элемента государственной кадровой и социальной политики; качественный контент-анализ использован при изучении положений Постановления № 17-2 и связанных с ним внутренних регламентов учреждений с целью выявления степени детализации, прозрачности и операциональности норм.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

В настоящее время в Российской Федерации прорабатывается реформа системы оплаты работников систем здравоохранения и образования. На пленарной сессии конгресса «Национальное здравоохранение» президент Владимир Путин призвал отказаться от привязки размера заработной платы медработников к средней зарплате в регионах<sup>4</sup>. Это ведёт к тому, что в зависимости от субъекта Российской Федерации она имеет значительные отличия.

До 2008 г. заработная плата работникам бюджетной сферы начислялась по единой тарифной сетке, где каждой должности присваивался свой разряд. Руководители бюджетных учреждений имели право выплачивать сотрудникам премии за счёт сэкономленных и дополнительно полученных средств. Этот подход во многом повторял советский и был эффективен в условиях эконо-

<sup>3</sup> Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 г. № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики».

<sup>4</sup> Президент выступил на пленарной сессии конгресса «Национальное здравоохранение 2024» // Администрация Президента России: [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/75433> (дата обращения: 12.11.2025).

мического кризиса и гиперинфляции, когда требовались быстрые индексации зарплат бюджетников в масштабах всей страны.

Затем прошла реформа, в ходе которой выплаты разбили на три части – оклад, компенсационную и стимулирующую части. Полномочия по определению их размера перешли в руки руководителей учреждений. В 2012 г. в рамках национальных проектов<sup>5</sup> зарплата бюджетников была привязана к средней зарплате в регионах.

Новая система оплаты труда предполагает следующую структуру заработной платы:

50–60% – должностной оклад (рассчитывается через коэффициенты сложности труда и региональные коэффициенты);

20–30% – стимулирующие выплаты;

20% – компенсационные выплаты.

Анализ существующей системы оплаты труда работников бюджетных учреждений в целом по Российской Федерации позволяет выявить следующие недостатки.

Во-первых, одной из главных проблем в существующей модели оплаты труда является дисбаланс между окладной частью и выплатами компенсационного и стимулирующего характера. В большинстве случаев должностные оклады сотрудников бюджетной сферы составляют менее 30% общего дохода, что приводит к значительной вариативности заработной платы и зависимостью её от наличия финансовых средств и решений руководства учреждения. Такая ситуация способствует росту социального напряжения в коллективах, снижает прозрачность системы, делает её менее предсказуемой для работников и потенциально коррупциогенной.

Во-вторых, в процессе внедрения модели оплаты труда, действовавшей с 2008 г., были сделаны акценты на индивидуализацию оплаты, внедрение показателей эффективности, стимулирующих выплат. Однако на практике это часто приводило к формальному или субъективному подходу, когда премии распределялись не в соответствии с трудовым вкладом, а по административному усмотрению. Отсутствие единых методик оценки эффективности привело к недоверию работников к механизмам стимулирования.

В-третьих, как показал анализ региональных нормативных правовых актов, разработанных на новых принципах (например, Постановление №17-2), наблюдается множество системных и методологических недостатков, таких как отсутствие прозрачности в установлении тарифных коэффициентов, замороженность персональных доплат, несогласованность с общими принципа-

<sup>5</sup> Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

ми Трудового кодекса Российской Федерации и международными стандартами оплаты труда. Это приводит к формальному исполнению положений нормативных актов без достижения реального повышения мотивации и качества труда.

В-четвёртых, в условиях бюджетных ограничений и сокращения экономической активности снижается возможность бюджетных учреждений привлечь дополнительные источники финансирования, а значит поддерживать достойный уровень оплаты труда работников.

Кроме того, проведённый анализ «Единых рекомендаций на 2025 год»<sup>6</sup> показывает, что в текущей модели сохраняется недифференцированность оплаты за труд равной ценности, не обеспечивается прозрачность аттестационных процедур и порядок назначения стимулирующих выплат. Механизмы оплаты труда для работников, осуществляющих дистанционную или смешанную форму занятости, внештатных специалистов, молодых специалистов или сотрудников, работающих в особых условиях (например, в условиях специальной военной операции), остаются нормативно нерешёнными или плохо регламентированными.

Как отмечено выше, в логике процесса реформирования системы оплаты труда в Донецкой Народной Республике принят региональный нормативный правовой акт, регулирующий оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений, является Постановление №17-2. Документ разработан в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>7</sup> и ориентирован на унификацию, справедливость и прозрачность в расчётах заработной платы. Учитывая время принятия, данный документ можно также рассматривать как часть реформы и включивший идеи Минтруда Российской Федерации.

Постановление №17-2 утверждает Порядок и условия оплаты труда, Единую тарифную сетку и разряды по должностям, охватывающие весь спектр работников учреждений Донецкой Народной Республики, финансируемых из бюджета. Документ обязательный для исполнения и распространяется на все государственные и муниципальные учреждения, независимо от отрасли (образование, медицина, культура и др.).

Ключевая особенность – оплата труда состоит из трёх частей: обязательная часть (оклад), стимулирующие надбавки (например, учёная степень и

<sup>6</sup> Решение Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 г. протокол №10пр «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 г.».

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025 г.).

учёное звание) и компенсационные. Стимулирующие выплачиваются при наличии средств у учреждения.

К основным особенностям данного документа следует отнести:

1. Единая тарифная сетка как основа расчётов. Ключевая особенность – установление Единой тарифной сетки по 18 разрядам. Она определяет: базовый оклад 1-го разряда – 14 620 рублей; межразрядные коэффициенты, определяющие соотношения между разрядами;

единый подход ко всем категориям работников, обеспечивая принцип равенства и дифференциации оплаты по квалификации и сложности труда.

2. Жёсткие ограничения на рост фонда оплаты труда. Формирование фонда оплаты труда должно производиться в рамках утверждённых лимитов. При этом фонд оплаты труда не должен превышать более чем на 20% среднемесячные показатели за предыдущий год; индексация окладов допускается в рамках законодательства Донецкой Народной Республики (порядок индексации должен регламентироваться отдельным нормативным актом, который в настоящее время не принят).

Особенностью документа является то, что зарплата руководителей не может превышать зарплату рядового работника более чем в 8 раз.

3. Высокая детализация компенсационных и стимулирующих выплат. Постановление подробно регламентирует более 30 видов выплат компенсационного и поощрительного характера, которые носят как общеотраслевой, так и специфический аспект.

4. Отраслевой подход. Особое внимание уделено двум отраслям:

– в сфере здравоохранения максимально подробно прописаны доплаты и надбавки для врачей, медсестёр, фельдшеров, включая выплаты за COVID-19, туберкулез, психиатрию, судебно-медицинскую экспертизу, работу в «горячих точках» и пр. Охвачено более 100 подкатегорий медработников;

– в области образования предусмотрены детализированные выплаты за проверку тетрадей, классное руководство, кураторство, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, надбавки за квалификационные категории и педагогический стаж и др.

Фактически, документ учитывает профессиональную специфику и условия труда работников двух отраслей, тогда как другие виды деятельности представлены слабо.

Постановление №17-2 позиционируется не только как финансовый регламент, а инструмент системной кадрово-экономической политики,

направленный на повышение управляемости, мотивации в оплате труда в бюджетной сфере. Перечисленные особенности делают его одной из наиболее детализированных и универсальных моделей на уровне субъекта Федерации.

Практическая реализация положений данного нормативного акта выявила ряд системных недостатков, влияющих на эффективность функционирования организаций бюджетной сферы. Предусмотренная данным документом возможность направлять экономию фонда оплаты труда на материальную помощь и иные социальные выплаты формально расширяет инструменты стимулирования работников, однако на практике данный механизм оказывается ограниченным. При сокращении бюджетного финансирования или невозможности заключения дополнительных договоров, объём доступных средств для выплат существенно снижается, что ведёт к сокращению фактических доходов сотрудников. Таким образом, заложенный в акте принцип гибкости в использовании фонда оплаты труда теряет свою действенность в условиях нестабильного финансирования.

Средняя заработная плата в сфере науки по Российской Федерации за период январь – июнь 2024 г. составила 132 тыс. руб.<sup>8</sup> Средняя заработная плата научных сотрудников по близлежащим регионам к Донецкой Народной Республике за этот период составила: Белгородская область – 90 тыс. руб., Курская область – 95 тыс. руб., Ростовская область – 104 тыс. руб., Республика Крым – 95 тыс. руб., Краснодарский край – 110 тыс. руб. При этом средняя заработная плата сотрудников научных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Донецкой Народной Республики, по состоянию на 01.12.2024 г. составляет всего 33 тыс. руб., что значительно ниже, чем средняя по региону (49,6 тыс. руб.), а также научных учреждений, входящих в сферу управления Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (85 тыс. руб.). Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что цели принятия нормативного акта не достигнуты в полном объёме и не обеспечивают достижения социальной справедливости и достойного уровня оплаты труда в регионе.

Существенным недостатком является ориентация предусмотренной системой оплаты труда на стабильные макроэкономические условия. Нормативный акт не учитывает факторы, связанные с дефицитом квалифицированных кадров, ростом инфляции, снижением доходной части бюджетов и ограничениями в бюджетной поли-

<sup>8</sup> Средняя заработная плата научных сотрудников // Росстат: [сайт]. URL: <http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/02-24-11.xlsx> (дата обращения: 12.11.2025).

тике [15]. В условиях изменяющейся экономической конъюнктуры действующий порядок оплаты труда не обеспечивает оперативной адаптации к внешним вызовам. Это приводит к снижению мотивации работников, росту текучести кадров и ухудшению качественных показателей деятельности учреждений.

Проблема также усугубляется отсутствием нормативно закреплённых механизмов защиты фонда стимулирующих выплат. В научной сфере региона данным документом предусмотрен набор инструментов (выплаты стимулирующего характера – за научную степень, звание, стаж, сложность и напряжённость), позволяющих обеспечить достижение целевого показателя средней заработной платы для работников сферы науки в размере 200 % по экономике региона, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597<sup>9</sup>. Поскольку данные выплаты не носят обязательного характера и осуществляются за счет экономии и в пределах доведённого фонда оплаты труда учреждения, то при планировании бюджетных ассигнований на следующий период региональный орган исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере финансов, может отказать в финансировании выплат стимулирующего характера в полном объёме и рекомендовать оставить расходы на уровне предыдущего периода. Такой подход превращает стимулирующие меры в факультативные и непредсказуемые: при планировании бюджета на очередной период средства, направленные на премии и доплаты, могут быть уменьшены решением вышестоящих органов исполнительной власти (в т.ч. из-за отсутствия достаточных средств в региональном бюджете), что фактически нивелирует автономию учреждений в вопросах управления оплатой труда. В результате руководители учреждений оказываются вынуждены искать внутренние резервы, зачастую за счёт оптимизации численности персонала, что негативно отражается на устойчивости кадрового состава и качестве научных исследований. В таких условиях выполнение целевых показателей по заработной плате становится возможным только при снижении нагрузки на фонд оплаты труда за счёт уменьшения штата, перераспределения ставок или объединения должностей. Это формирует устойчивую тенденцию к перегрузке работников и демотивации персонала.

Дополнительной проблемой реализации нормативного акта является отсутствие обязательной индексации заработной платы работников в зависимости от уровня инфляции. В результате

<sup>9</sup> Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

реальные доходы сотрудников снижаются, что особенно заметно в периоды ускоренного роста потребительских цен. Отсутствие механизма индексации противоречит принципам сохранения покупательной способности заработной платы и приводит к постепенному снижению привлекательности работы в бюджетных организациях. Для высококвалифицированных специалистов это становится стимулом к переходу в коммерческий сектор или миграции в другие регионы, где предусмотрены более гибкие системы оплаты труда.

Важным ограничением является и применение в ряде учреждений Единой тарифной сетки, по которой заработная плата работников с тарифными разрядами седьмого и восьмого уровня оказывается ниже прожиточного минимума. Такая ситуация противоречит социально-экономическим принципам достойного вознаграждения труда и создаёт предпосылки для оттока кадров. Особенно остро данная проблема проявляется в учреждениях республиканского и муниципального подчинения, где возможности дополнительного финансирования минимальны.

Анализ практики отдельных регионов показывает, что на уровне субъектов Российской Федерации принимаются различные меры, направленные на частичную компенсацию приведённых недостатков. Так, например, в Республике Татарстан устанавливаются рекомендованные размеры фонда оплаты труда для выплат стимулирующего характера и премий, что позволяет планировать соответствующие расходы заранее и не зависеть от экономии<sup>10</sup>. В Луганской Народной Республике с 1 января 2025 г. должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) первого разряда оплаты труда Единой тарифной сетки повышен до 15366 руб.<sup>11</sup>, а в Запорожской области для работников 1–11 разрядов на 2025 г. в целях обеспечения заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда предусмотрены дифференцированные по разрядам размеры дополнительного вознаграждения (ежемесячная доплата по разрядам)<sup>12</sup>. Вместе с тем, отсутствие единых требований на федеральном уровне ведёт к разрыву в уровне оплаты труда между регионами и фак-

<sup>10</sup> Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».

<sup>11</sup> Постановление Правительства Луганской Народной Республики от 06.06.2025 г. № 94/25 «О внесении изменения в постановление Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 г. № 36/23 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики».

<sup>12</sup> Постановление Правительства Запорожской области от 12.09.2025 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Запорожской области».

тическому неравенству условий для работников научной сферы.

Не менее значимой проблемой реализации нормативного акта является отсутствие системной взаимосвязи между результатами деятельности учреждений и объёмом предоставляемого финансирования. Несмотря на декларативное закрепление принципов эффективности и результативности, фактическое распределение средств нередко осуществляется по инерционному принципу, исходя из прошлогодних показателей. Это снижает стимулы для повышения качества работы и внедрения инновационных подходов, так как дополнительное финансирование не гарантируется даже при достижении высоких результатов.

Реализация положений нормативного акта также сопряжена с рисками административного вмешательства. Отсутствие чётких и обязательных параметров финансирования стимулирующих выплат позволяет органам исполнительной власти регулировать уровень оплаты труда в «ручном режиме». Это создаёт предпосылки для избирательного подхода, не основанного на объективных показателях эффективности. Подобная практика приводит к формированию неравномерности условий труда между учреждениями, подведомственными различным ведомствам, и снижает общую управляемость системой. В ряде случаев такие решения могут приобретать характер лоббизма, когда повышение или сохранение выплат зависит от ведомственных интересов, а не от стратегических приоритетов развития региона.

В совокупности указанные недостатки демонстрируют наличие противоречий между целями

нормативного акта и механизмами его реализации. Заявленные принципы стимулирования, эффективности и гибкости не достигаются в силу ограниченности финансовых ресурсов, отсутствия обязательных гарантий и слабой адаптивности системы. Фактически реализация акта приводит к формированию дисбаланса между задачами повышения заработной платы и объективными возможностями учреждений, что проявляется в росте кадровых рисков, снижении мотивации и ограничении потенциала развития. Недостаточная согласованность между федеральным и региональным уровнями регулирования усиливает неоднородность системы оплаты труда и формирует зависимость её функционирования от субъективных решений административных структур.

Таким образом, действующий порядок реализации нормативного правового акта, регулирующего оплату труда работников бюджетных учреждений, характеризуется совокупностью институциональных, финансовых и организационных ограничений. Эти недостатки проявляются в отсутствии устойчивых источников стимулирующих выплат, несогласованности механизмов планирования и исполнения бюджета, слабой связи между результатами труда и вознаграждением, а также в высокой степени административной зависимости учреждений. Всё это свидетельствует о необходимости глубокого пересмотра подходов к регулированию оплаты труда в научной сфере и адаптации нормативной базы к современным экономическим реалиям.

Основные недостатки и возможные варианты решения приведены в таблице 1.

Таблица 1

**Основные недостатки Постановления №17-2 и возможные пути их устранения**

Table 1

**Key shortcomings of Resolution No. 17-2 and possible ways to address them**

№	Недостаток	Пояснение	Примеры	Необходимые изменения
1	Отсутствие чёткой шкалы межразрядных коэффициентов <sup>13</sup>	В документе не раскрыты сами коэффициенты, а лишь метод расчёта на их основе	Работники не могут самостоятельно оценить переход на другой разряд	Включить таблицу межразрядных коэффициентов в приложение
2	Персональная доплата фиксирована на момент перехода	Это ведёт к «замораживанию» доплаты, независимо от последующего роста оклада	Работник может годами получать одинаковую доплату, несмотря на инфляцию	Обеспечить индексацию доплаты пропорционально росту окладов
3	Перекладывание ответственности за оценку соответствия званий и должностей на руководителя	Возможны субъективные решения	Проверяющие органы могут использовать исключительно формальный подход (например, по названию учреждения) и не согласиться с принятым решением руководителя	Предусмотреть процедуру по оценке соответствия

<sup>13</sup> В Постановлении Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 г. № 17-2 содержится приложение 2 «Единая тарифная сетка», включающее межразрядные коэффициенты. В таблице 1 подразумевается не отсутствие ЕТС как таковой, а отсутствие отдельной, наглядно структурированной шкалы межразрядных коэффициентов, удобной для аналитического и сравнительного анализа.

Окончание Таблицы 1

№	Недостаток	Пояснение	Примеры	Необходимые изменения
4	Неравномерность доплат для разных профессий	Сильно различаются надбавки при сопоставимом уровне ответственности и вредности	Врач – 25%, водитель – 70% за ту же работу (COVID-19)	Провести ревизию и установить справедливую шкалу по категориям
5	Индексация оплаты труда не привязана к конкретному индексу инфляции	Решение зависит от постановлений, а не объективных экономических показателей	В 2024 г. инфляция – 15%, индексация – 0%	Привязать индексацию к официальному индексу потребительских цен. Сделать её обязательной
6	Ограничение на рост фонда оплаты труда – 20%	Даже при объективной потребности учреждения не могут значительно поднять зарплаты	Увеличение объёма оказываемых услуг не влечёт роста оплаты	Перейти к дифференцированному подходу, учитывать рост нагрузки
7	Не описан порядок проведения оценки эффективности для премий	Премии зависят от эффективности, но методика не регламентирована	Руководитель может произвольно отказать в премии	Разработать единую методику оценки эффективности
8	Не включены нормы по дистанционной работе	Не указано, как учитывать надбавки и компенсации дистанционным работникам	Учителя, работающие онлайн, не получают компенсации за технику и связь	Добавить раздел о дистанционной работе и выплатах
9	Недостаточная гибкость в формировании индивидуальных надбавок	Указаны жёсткие пределы надбавок без возможности варьировать по региону/специфике учреждения	Сельская школа не может конкурировать по оплате с городской	Разрешить органам власти региона увеличивать пределы по ряду надбавок
10	Нет прозрачного механизма пересмотра тарификации	Пересмотр разрядов не привязан к изменению квалификации или объёма работы	Сотрудник повысил квалификацию, но оклад не изменился	Ввести ежегодную аттестацию с возможностью пересмотра разряда
11	Отсутствие ясной дифференциации по профессиональным квалификационным группам	В действующей системе может возникнуть ситуация, когда разные по сложности должности получают одинаковую оплату	Бухгалтер и сторож имеют разный уровень ответственности, но получают минимальный размер оплаты труда	Установить чёткие границы по профессиональным квалификационным группам и базовые ставки, обеспечивающие дифференциацию
12	Неопределённость порядка компенсаций за переработку и совмещение	Не прописаны формулы расчёта и сроки выплат	Работа в выходной день оплачивается с задержкой или вовсе игнорируется	Закрепить формализованный порядок расчёта и сроки оплаты переработок

Источник: разработано авторами.

### Выводы

Проведённое исследование позволило установить, что действующая в Донецкой Народной Республике система оплаты труда работников бюджетной сферы находится в состоянии институциональной трансформации. Реформа, инициированная в ответ на объективные вызовы социально-экономического развития, продемонстрировала не только стремление государства к повышению эффективности использования трудовых ресурсов, но и наличие структурных противоречий между целями нормативного регулирования и механизмами их практической реализации.

1. Выявлено, что ключевым ограничением современной модели оплаты труда остаётся её зависимость от экстенсивных факторов экономического роста и бюджетных возможностей региона.

Сохранение административного подхода к формированию фонда оплаты труда, жёсткие лимиты его увеличения и отсутствие гибких инструментов перераспределения средств не позволяют учреждениям адекватно реагировать на изменение экономических условий и кадровых потребностей. Это препятствует переходу к интенсивной модели роста, основанной на повышении производительности и инновационной активности работников.

2. Анализ действующих нормативных актов, включая Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 г. № 17-2, показал, что при всей его комплексности и охвате отраслей оно воспроизводит ряд системных недостатков прежней модели. Несмотря на детализированную структуру выплат, документ

не обеспечивает достаточной прозрачности и предсказуемости формирования заработной платы, а также не создаёт устойчивой мотивации к повышению квалификации и результативности труда. Преобладание стимулирующих выплат над окладной частью, отсутствие единых методик оценки эффективности и зависимость доплат от бюджетных ассигнований формируют институциональную нестабильность системы и усиливают социальное недовольство в коллективах.

3. Исследование подтвердило, что дисбаланс между регионами в уровне заработной платы работников бюджетной сферы сохраняется, а в отдельных случаях даже усиливается. Средняя заработная плата научных работников в Донецкой Народной Республике существенно отстаёт от аналогичных показателей Белгородской и Ростовской областей, что свидетельствует о недостаточной согласованности федерального и регионального регулирования. В результате формируется устойчивая тенденция миграции квалифицированных кадров и снижения привлекательности научной и педагогической деятельности, что в долгосрочной перспективе негативно отражается на развитии человеческого капитала.

4. Отсутствие нормативно закреплённого механизма индексации заработной платы в зависимости от темпа инфляции приводит к постепенной эрозии реальных доходов работников. Такая ситуация противоречит принципу сохранения покупательной способности труда и подрывает доверие к государственным гарантиям в сфере социальной политики. Кроме того, значительная часть работников низших тарифных разрядов получает заработную плату, не достигающую уровня прожиточного минимума, что фактически сводит на нет декларируемые цели реформы, направленные на обеспечение достойного уровня жизни.

5. Реализация реформы осложняется несбалансированностью между финансовыми возможностями учреждений и возлагаемыми на них обязательствами по достижению целевых показателей заработной платы. Поскольку стимулирующие выплаты осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда, в условиях бюджетного дефицита они становятся инструментом формального выполнения нормативных требований, а не реальным механизмом повышения мотивации. Это подталкивает к стратегии сокращения численности персонала, объединению должностей и увеличению нагрузки, что безусловно отражается на качестве предоставляемых услуг.

6. Исследование показало, что существующая система оплаты труда предполагает высокий уровень административного вмешательства. Возможность «ручного» управления параметрами

фонда оплаты труда и стимулирующими выплатами со стороны вышестоящих органов создаёт предпосылки для неравномерности условий между учреждениями и ведомствами. Это снижает прозрачность системы, формирует зависимость учреждений от политико-административных решений и подрывает принципы автономии, декларированные в нормативных актах.

7. Сравнительный анализ региональной практики свидетельствует, что на уровне отдельных субъектов Федерации предпринимаются успешные попытки компенсировать недостатки базового регулирования за счет введения рекомендованных нормативов фонда стимулирующих выплат и разработки методических пособий для учреждений. Тем не менее отсутствие федеральных стандартов приводит к фрагментации подходов и дальнейшему углублению территориального неравенства. Необходима унификация ключевых параметров системы оплаты труда при сохранении региональной гибкости и отраслевой специфики.

8. Проведённое исследование подтвердило необходимость системной модернизации нормативно-правовой базы, регулирующей оплату труда работников бюджетной сферы. Предложенные в работе направления совершенствования – введение обязательной индексации, разработка единой методики оценки эффективности, пересмотр тарифных разрядов, упрощение структуры выплат и формализация порядка оплаты внештатных работников – способны повысить прозрачность и предсказуемость системы, а также укрепить её социальную справедливость.

В целом, полученные результаты позволяют утверждать, что действующая система оплаты труда в Донецкой Народной Республике и в Российской Федерации в целом нуждается в глубокой структурной адаптации к современным экономическим условиям. Необходим переход от формально-нормативной модели к функционально-результативной, в которой ключевым ориентиром становится не только соблюдение установленных коэффициентов и лимитов, но и реальное повышение эффективности, производительности и удовлетворённости работников.

Необходимо обратить внимание на синхронизацию федерального и регионального регулирования. Оптимальным может выступать подход, в рамках которого федеральные органы определяют базовые стандарты и принципы, а регионы – адаптируют их к собственным социально-экономическим условиям.

Оплата труда должна рассматриваться не как затратная статья бюджета, а как инвестиция в развитие человеческого капитала, производи-

тельности и инновационного потенциала. Реализация такой концепции требует формирования комплексной системы управления трудовыми ресурсами, включающей прогнозирование потребностей, развитие квалификаций, мониторинг занятости и обратную связь между результатами труда и экономическим вознаграждением.

Таким образом, подтверждена гипотеза исследования, которая заключается в предположении, что несогласованность федерального и регионального законодательства в системе оплаты труда в бюджетной сфере Донецкой Народной Республики приводят к росту социальной напряжённости, оттоку кадров и снижению качества публичных услуг. Проведённое исследование позволило не только выявить основные дисфункции действующей системы оплаты труда, но и

определить направления её совершенствования. Комплексная модернизация нормативной правовой базы, усиление прозрачности и предсказуемости механизмов оплаты, внедрение инструментов обязательной индексации и результативного стимулирования создадут предпосылки для перехода к справедливой, устойчивой и мотивирующей модели вознаграждения труда в бюджетной сфере. Достижение этих целей возможно лишь при системном взаимодействии федеральных и региональных органов власти, научного сообщества и профессиональных объединений работников. Только при таком подходе реформа оплаты труда сможет стать не формальной мерой, а реальным инструментом социально-экономического развития и укрепления человеческого капитала страны.

#### Список источников

1. *Соболев Э.Н.* Оплата труда в Российской экономике: тенденции и проблемы // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. № 5. С. 79–96. <https://doi.org/10.24411/2073-6487-2018-00006> EDN YLZLA.T
2. *Соболева И.В., Соболев Э.Н.* Благополучие работников в трудodeфицитной экономике // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2025. № 5. С. 7–26. [https://doi.org/10.52180/2073-6487\\_2025\\_5\\_7\\_26](https://doi.org/10.52180/2073-6487_2025_5_7_26) EDN VUAMOV
3. *Phan P., O'Brien M.* Is There a Public Sector Wage Premium in Vietnam? New Evidence From the Vietnam Household Living Standard Survey. *Australian Economic Papers*. 2025;64(3):345–355. <https://doi.org/10.1111/1467-8454.12399>
4. *Guritno D.C., Kurniawan M.L.A., Mangkunegara I., et al.* Do Public Sector Wages Moderate the Impact of Institutional Strengthening on Corruption? *Journal of Financial Crime*. 2025;32(5):976–993. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2024-0381>
5. *Ma H.* Determinants of the Wage Gap between Migrants and Local Urban Residents in China: 2002–2013. *Modern Economy*. 2016;7(7):786–798. <https://doi.org/10.4236/me.2016.77081>
6. *Di Carlo D., Molina O.* Same Same but Different? The Mediterranean Growth Regime and Public Sector Wage-Setting Before and After the Sovereign Debt Crisis. *European Journal of Industrial Relations*. 2023;30(1):31–53. <https://doi.org/10.1177/09596801231183787>
7. *Di Carlo D., Ibsen C.L., Molina O.* The New Political Economy of Public Sector Wage-Setting in Europe: Introduction to the Special Issue. *European Journal of Industrial Relations*. 2023;30(1):5–30. <https://doi.org/10.1177/09596801231218673>
8. *Сафонов А.Л., Долженкова Ю.В.* Оплата труда в бюджетной сфере: состояние и тенденции развития // Социально-трудовые исследования. 2022. Том 46. № 1. С. 64–71. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-46-1-64-71> EDN TUIBBQ
9. *Богачева О.В., Смородинов О.В.* Нарушение баланса в структуре оплаты труда работников федеральных учреждений // Финансовый журнал. 2020. Том 12. № 6. С. 113–125. <https://doi.org/10.31107/2075-1990-2020-6-113-125> EDN ZBDANF
10. *Пуляева В.Н., Иванова И.А.* Эволюция системы оплаты труда работников бюджетной сферы // Креативная экономика. 2021. Том 15. № 5. С. 1897–1912. <https://doi.org/10.18334/ce.15.5.112120> EDN XIMIAR
11. *Жуков А.Л.* Современные методы регулирования заработной платы: [монография]. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. 412 с. ISBN 978-5-4475-9638-5
12. *Волгин Н.А.* Неравенство и уравнительность в оплате труда: тенденции и противоречия // Социально-трудовые исследования. 2020. Том 38. № 1. С. 5. EDN PREOSJ
13. *Гордеева И.А.* Повышение эффективности распределения доходов как средство преодоления социального неравенства и бедности // *Oeconomia et Jus*. 2024. № 3. С. 25–31. <https://doi.org/0.47026/2499-9636-2024-3-25-31> EDN LYQCEY
14. *Луппов А.Б., Суринов А.Е.* Фактор места проживания в анализе доходного неравенства населения в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2025. Том 29. № 2. С. 248–278. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2025-29-2-248-278> EDN CWWVQQG
15. *Половян А.В., Сеницына К.И.* Ключевые аспекты интеграции Донецкой Народной Республики в социально-экономическое пространство Российской Федерации // Россия: общество, политика, история. 2024. Том 11. № 2(11). С. 146–172. [https://doi.org/0.56654/ROPI-2024-2\(11\)-146-172](https://doi.org/0.56654/ROPI-2024-2(11)-146-172) EDN NTKWQD

**Информация об авторах:**

**Алексей Владимирович Половян** – доктор экономических наук, доцент, директор, Институт экономических исследований (SPIN-код: 1032-1859) (ResearcherID: S-8479-2017) (Scopus Author ID: 57200791954)

**Карина Игоревна Синицына** – кандидат экономических наук, заведующая отделом междисциплинарных научных исследований, инноваций и подготовки научно-педагогических кадров, Институт экономических исследований (SPIN-код: 2749-9386) (ResearcherID: R-3091-2017)

Заявленный вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Карина Игоревна Синицына.

Статья поступила в редакцию 15.11.2025; одобрена после рецензирования 30.01.2026; принята к публикации 10.03.2026.

**References**

1. Sobolev E.N. Remuneration of Labor in the Russian Economy: Trends and Challenges. *Vestnik Instituta ehkonomiki Rossiiskoi akademii nauk=Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2018;(5):79-96. <https://doi.org/10.24411/2073-6487-2018-00006> (In Russ.)
2. Soboleva I.V., Sobolev E.N. Employee Well-Being in a Labor-Deficit Economy. *Vestnik Instituta ehkonomiki Rossiiskoi akademii nauk=Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2025;(5):7-26. [https://doi.org/10.52180/2073-6487\\_2025\\_5\\_7\\_26](https://doi.org/10.52180/2073-6487_2025_5_7_26) (In Russ.)
3. Phan P., O'Brien M. Is There a Public Sector Wage Premium in Vietnam? New Evidence From the Vietnam Household Living Standard Survey. *Australian Economic Papers*. 2025;64(3):345–355. <https://doi.org/10.1111/1467-8454.12399>
4. Guritno D.C., Kurniawan M.L.A., Mangkunegara I., et al. Do Public Sector Wages Moderate the Impact of Institutional Strengthening on Corruption? *Journal of Financial Crime*. 2025;32(5):976–993. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2024-0381>
5. Ma H. Determinants of the Wage Gap between Migrants and Local Urban Residents in China: 2002–2013. *Modern Economy*. 2016;7(7):786–798. <https://doi.org/10.4236/me.2016.77081>
6. Di Carlo D., Molina O. Same Same but Different? The Mediterranean Growth Regime and Public Sector Wage-Setting Before and After the Sovereign Debt Crisis. *European Journal of Industrial Relations*. 2023;30(1):31-53. <https://doi.org/10.1177/09596801231183787>
7. Di Carlo D., Ibsen C.L., Molina O. The New Political Economy of Public Sector Wage-Setting in Europe: Introduction to the Special Issue. *European Journal of Industrial Relations*. 2023;30(1):5–30. <https://doi.org/10.1177/09596801231218673>
8. Safonov A.L., Dolzhenkova Yu.V. Remuneration in the Public Sector: State and Development Trends. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Social and Labor Research*. 2022;46(1):64–71. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-46-1-64-71> (In Russ.)
9. Bogacheva O.V., Smorodinov O.V. Disbalance in Pay Structure of Employees in Federal Budgetary Institutions. *Finansovyi zhurnal=Financial Journal*. 2020;12(6):113–125. <https://doi.org/10.31107/2075-1990-2020-6-113-125> (In Russ.)
10. Pulyaeva V.N., Ivanova I.A. Evolution of the System of Remuneration of Public Sector Employees. *Kreativnaya ehkonomika=Creative Economy*. 2021;15(5):1897–1912. <https://doi.org/10.18334/ce.15.5.112120> (In Russ.)
11. Zhukov A.L. *Sovremennye Metody Regulirovaniya Zarabotnoi Platy*. Monograph. Moskva; Berlin: Publishing House Direkt-Media; 2019. 412 p. ISBN 978-5-4475-9638-5 (In Russ.)
12. Volgin N.A. Neravenstvo i Uravnitel'nost' v Oplate Truda: Tendentsii i Protivorechiya. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Social and Labor Research*. 2020;38(1):5. (In Russ.)
13. Gordeeva I.A. As a Means of Overcoming Social Inequality and Poverty. *Oeconomia et Jus*. 2024;(3):25-31. <https://doi.org/10.47026/2499-9636-2024-3-25-31> (In Russ.)
14. Luppov A.B., Surinov A.E. The Household Residence Factor in the Analysis of Income Inequality in Russia. *Ehkonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ehkonomiki=The Economic Journal of the Higher School of Economics*. 2025;29(2):248-278. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2025-29-2-248-278> (In Russ.)
15. Polovyan A.V., Sinitsyna K.I. Key Aspects of the Integration of the Donetsk People's Republic into the Economic Space of the Russian Federation. *Rossiya: obshchestvo, politika, istoriya=Russia: Society, Politics, History*. 2024;(2(11)):146-172. [https://doi.org/10.56654/ROPI-2024-2\(11\)-146-172](https://doi.org/10.56654/ROPI-2024-2(11)-146-172) (In Russ.)

**Information about the authors:**

**Aleksey V. Polovyan** – Doctor of Economics, Associate Professor, Director, Economic Research Institute (SPIN-code: 1032-1859) (RSCI Author ID: 819830) (ResearcherID: S-8479-2017) (Scopus Author ID 57200791954)

**Karina I. Sinitsyna** – PhD in Economics, Head of the Department of Interdisciplinary Scientific Research, Innovation and Training of Scientific and Pedagogical Staff, Economic Research Institute (SPIN-code: 2749-9386) (RSCI Author ID: 951988) (ResearcherID: R-3091-2017)

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflict of interest.

The author responsible for the correspondence is Karina I. Sinitsyna.

The article was submitted 15.11.2025; approved after reviewing 30.01.2026; accepted for publication 10.03.2026.